



**ANALISA TERHADAP PERTIMBANGAN HAKIM DALAM
PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ATAS
PEMBAYARAN UPAH PROSES AKIBAT PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA
(Studi Kasus No. 136/PHI.G/2012/PN.Jkt.Pst)**

TESIS

ANDI MAULANA JUSUF

1220922030

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA

FAKULTAS HUKUM

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM

2017



**ANALISA TERHADAP PERTIMBANGAN HAKIM DALAM
PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ATAS
PEMBAYARAN UPAH PROSES AKIBAT PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA
(Studi Kasus No. 136/PHI.G/2012/PN.Jkt.Pst)**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Hukum**

ANDI MAULANA JUSUF

1220922030

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA

FAKULTAS HUKUM

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM

2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan secara benar.

Nama : Andi Maulana Jusuf
NRP : 1220922030
Tanggal : 16 Januari 2017

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 16 Januari 2017

Yang Menyatakan,



METERAI
TEMPEL
TGL 20
668E1AEF359113706
6000
ENAM RIBURUPIAH

Andi Maulana Jusuf

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Negeri Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Maulana Jusuf
NRP : 1220922030
Fakultas : Hukum
Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Analisa Terhadap Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Atas Pembayaran Upah Proses Akibat Pemutusan Hubungan Kerja
(Studi Kasus No. 136/PHI.G/2012/PN.Jkt.Pst)**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti ini Universitas Negeri Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 16 Januari 2017

Yang menyatakan,



Andi Maulana Jusuf

PENGESAHAN

Tesis diajukan oleh :

Nama : Andi Maulana Jusuf
NRP : 1220922030
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Judul Tesis : Analisa Terhadap Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Atas Pembayaran Upah Proses Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus No. 136/PHI.G/2012/PN.Jkt.Pst)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Tim Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Negeri Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.



Dr. Arrisman, SH.,MH
Ketua Penguji



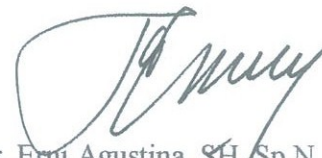
Dr. Erni Agustina, SH./Sp.N
Penguji I / Pembimbing I



Dwi Desi Yayi Tarina, SH.,MH
Dekan



Dr. Dra. Hj. Laily Washliaty, SH.,M.Hum
Penguji II / Pembimbing II



Dr. Erni Agustina, SH./Sp.N
Ka. Prodi

Ditetapkan di : Jakarta
Tanggal Ujian : 16 Januari 2017

**ANALISA TERHADAP PERTIMBANGAN HAKIM DALAM
PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ATAS
PEMBAYARAN UPAH PROSES AKIBAT PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA
(Studi Kasus No. 136/PHI.G/2012/PN.Jkt.Pst)**

Andi Maulana Jusuf

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui alasan-alasan dalam memutuskan perkara hubungan industrial, khususnya terkait pembayaran upah proses akibat pemutusan hubungan kerja bagi para pekerja, dan untuk mengetahui dasar pertimbangan hakim dalam putusan membebaskan perusahaan atas kewajiban pembayaran upah proses pemutusan hubungan kerja. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori keadilan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskripsi analitis, yaitu semua data yang dikaji untuk memperoleh hasil. Hasil penelitian ini dirumuskan bahwa Pemutusan Hubungan kerja sebagai manifestasi pensiun yang dilaksanakan pada kondisi tidak normal nampaknya masih merupakan ancaman yang mencemaskan karyawan. Ketika perekonomian dunia masih belum adil, dan program efisiensi yang dilakukan oleh para manajer terus digulirkan, maka Pemutusan Hubungan kerja masih merupakan fenomena yang sangat mencemaskan, dan harus diantisipasi dengan penyediaan lapangan kerja dan pelatihan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan diwajibkan untuk terlebih dahulu melakukan penyelesaian dengan perundingan bipartit. Jika dalam perundingan bipartit ini tercapai kesepakatan diantara kedua belah pihak, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk kemudian segera didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama tersebut. Jika dalam perundingan bipartit ini tidak tercapai suatu kesepakatan, maka para pihak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan dengan tahapan perundingan tripartit, yakni dengan memilih melalui Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase. Pada penyelesaian dengan perundingan tripartit ini jika tercapai suatu kesepakatan maka wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah sengketa. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, sudah memberikan keluasaan kepada pekerja terkait dengan hak-hak yang memang harus didapatkan dan memberikan kepastian hukum yang memang harus dijalankan, mengingat bahwa hak-hak pekerja yang merupakan upah/gaji pokok harus didapatkan sekalipun sedang dalam proses hukum di Pengadilan. Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan ketentuan bahwa hak pekerja harus diberikan.

Kata Kunci : penyelesaian perselisihan buruh

**ANALYSIS OF JUDGE IN CONSIDERATION OF INDUSTRIAL RELATIONS
COURT DECISION ON COMPENSATION PAYMENTS DUE PROCESS OF
TERMINATION OF EMPLOYMENT
(Case Study No. 136 / PHI.G / 2012 / PN.Jkt.Pst)**

Andi Maulana Jusuf

Abstract

This study was conducted to determine the reasons in deciding matters of industrial relations, particularly related to the payment of wages due to the termination of employment for workers, and to know the basic consideration of the judge in the decision to free the company of the obligation of payment of wages the termination process. The theory used in this research is the theory of justice. The method used is research analytical descriptions, which all data were studied to obtain results. Results of this study was formulated that termination of employment as a manifestation of the pension that was held on the abnormal condition still seems to be a threat that worried employees. When the world economy is still not fair, and efficiency program carried out by the manager continues to evolve, the Termination of employment is still a very worrying phenomenon, and should be anticipated with employment and vocational training in accordance with the needs of society. The termination process based on Law No. 2 of 2004 on Dispute Settlement are required to first make a settlement with bipartite negotiations. If in the bipartite negotiations have reached an agreement between two parties, then the arrangement is set out in a collective agreement signed by both parties to then immediately registered at the Industrial Relations Court in the District Court of the territory of the parties entered into a joint. If in the bipartite negotiations have not reached an agreement, the parties are given the opportunity to resolve the dispute with the tripartite negotiation stages, namely by choosing through mediation, conciliation or arbitration. At the completion of the tripartite negotiations if an agreement is reached then it must be registered in the Industrial Relations Court in the District Court of the disputed region. Constitutional Court Decision No. 37 / PUU-IX / 2011, already gives breadth to the workers concerned with rights that must be obtained and provide legal certainty that had to be executed, considering that the rights of workers who are wage / basic salary to be earned though is in the process of law in the Court. Article 155 paragraph (2) of Law Number 13 Year 2003 on Manpower provide conditions that workers' rights should be granted.

Keywords: *settlement of labor disputes*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Kuasa pemilik semesta alam, yang telah memberikan petunjuk dan karunianya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Penyusunan tesis ini bertujuan untuk memenuhi serta melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Ilmu Hukum, Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.

Pada kesempatan yang baik ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak memberikan bantuan baik dalam penulisan tesis ini, khususnya kepada Ibu Dr. Erni Agustina, SH.,SPn, selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Dra. Hj. Laily Washliaty, SH.,M.Hum, selaku Pembimbing II, yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan.

Penulis menyadari, bahwa penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan masih perlu untuk disempurnakan. Untuk itu saran dan kritik untuk perbaikan tesis ini sangat penulis harapkan.

Akhirnya penulis berharap, semoga penulisan tesis ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 10 Januari 2017

Penulis,

Andi Maulana Jusuf

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 Rumusan Masalah	10
I.3 Tujuan Penelitian.....	11
I.4 Manfaat Penelitian.....	12
I.5 Kerangka Teoritis dan Konseptual.....	13
I.6 Sistematika Penulisan.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
II.1 Perusahaan dan Ketenagakerjaan.....	20
II.2 Pemutusan Hubungan Kerja.....	35
II.3 Pengadilan Hubungan Industrial.....	42
II.4 Ketentuan Perundangan Terkait Tentang Upah Proses dan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003.....	61
II.5 Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PPU-IX/2011.....	64
II.6 Upah Proses dan Implementasi Pembayaran Upah Proses Akibat Pemutusan Hubungan Kerja.....	66
BAB III METODE PENELITIAN	70
III.1 Pendekatan Penelitian.....	70
III.2 Teknik Pengumpulan Data.....	70
III.3 Analisa Data.....	71
BAB IV PEMBAHASAN	72
IV.1 Tinjauan Posisi Kasus No. 136/PHI.G/2012/PN.Jkt.Pst.....	72
IV.2 Wewenang Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Pelaksanaan Putusan Upah Proses/ Gaji Pokok.....	86
IV.3 Penerapan Pertimbangan Majelis Hami Dalam Memutus Perkara No. 136/PHI.G/2012/PN.Jkt.Pst.....	90
IV.4 Korelasi Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011.....	94
IV.5 Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Setelah Terjadinya Putusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.....	103
IV.6 Upaya Hukum Yang Dilakukan Oleh Pihak Pekerja jika Tidak Terpenuhi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial	104
IV.7 Konsep Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh dan Kebijakan Pemerintah Di Bidang Ketenagakerjaan.....	105

BAB V PENUTUP	110
V.1 Kesimpulan.....	110
V.2 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA.....	112
RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	