

**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*