

ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 252 K/PDT.SUS-PHI/2024 TENTANG PENOLAKAN HAK ATAS UPAH PROSES BAGI PEKERJA YANG PKWT-NYA BERUBAH MENJADI PKWTT

Wahyu Darmawan dan Muh Ali Masnun

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya,
Indonesia, wahyu.19067@mhs.unesa.ac.id

²Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya,
Indonesia, alimasnun@unesa.ac.id

Abstrak

This study examines Supreme Court Decision Number 252 K/Pdt.Sus-PHI/2024 concerning the denial of a worker's right to process wages, despite the recognition that the worker's status had changed by operation of law from a fixed-term employment contract (PKWT) to an indefinite-term contract (PKWTT) under Article 59 of Law No. 13/2003. The urgency of this research lies in the contradiction between the recognition of indefinite employment status, which should strengthen a worker's normative rights, and the subsequent denial of process wages based on Supreme Court Circular Letter (SEMA) Number 3 of 2018, a policy instrument positioned outside the hierarchy of laws and regulations. This study aims to analyze the basis for the judges' consideration in the decision, the legal consequences arising from it, and available legal protection for affected workers. This normative legal research uses the statute, case, and conceptual approaches, with primary, secondary, and tertiary legal materials collected through library research and analyzed prescriptively through deductive reasoning. The results show that the judges' consideration is consistent in determining the change of employment status, the invalidity of the unilateral termination, and the calculation of severance pay, but deviates on process wages, which is based on SEMA Number 3 of 2018 instead of Article 155 paragraph (2) of Law No. 13/2003 and Constitutional Court Decision Number 37/PUU-IX/2011. This inconsistency reduces the worker's entitlement and contradicts the indefinite status granted in the same decision, revealing that preventive legal protection remains normatively strong while repressive protection through cassation has not been effective.

Kata kunci: process wages, PKWT (Employment Contract Limited Time), Fixed-Term Employment Contract, layoffs, judgment judges.

A. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal

1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945, sehingga setiap aspek kehidupan

bermasyarakat, termasuk hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, harus berlandaskan pada hukum yang menjamin kepastian, keadilan, dan kemanfaatan bagi seluruh pihak (Asshiddiqie, 2015). Dalam rangka mewujudkan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan, pemerintah membentuk UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang antara lain mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pasal 59 ayat (7) undang-undang tersebut menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan mengenai jenis pekerjaan maupun jangka waktu "demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu." Ketentuan ini memberikan perlindungan hukum yang fundamental bagi pekerja, karena perubahan status tersebut memberikan hak-hak yang jauh lebih luas, termasuk dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Salah satu hak yang melekat pada pekerja selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah hak atas upah proses, sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa "selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya." Upah proses ini merupakan upah yang diberikan selama proses persidangan berlangsung, ketika masa dimana pekerja tidak dapat mencari kerja di tempat lain karena masih terikat dengan perusahaan yang sedang berperkara (Dianawati & Nugroho, 2022). Ketentuan ini selanjutnya ditafsirkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, yang memaknai frasa "belum ditetapkan" sebagai "belum berkekuatan hukum tetap," sehingga kewajiban pembayaran upah proses berlaku sampai putusan memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), bukan

sekadar sampai putusan tingkat pertama. Putusan Mahkamah Konstitusi ini bersifat final dan mengikat sebagaimana dijamin Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945.

Namun, dalam praktiknya, Mahkamah Agung telah menerbitkan dua Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) yang mengatur secara berbeda mengenai hak atas upah proses. SEMA Nomor 3 Tahun 2015 menetapkan bahwa pekerja tetap berhak atas upah proses selama 6 (enam) bulan tanpa membedakan status perjanjian kerja awal pekerja, sedangkan SEMA Nomor 3 Tahun 2018 secara spesifik mengecualikan pekerja yang status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu-nya berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dari hak atas upah proses apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Perbedaan substansi antara kedua SEMA tersebut menimbulkan persoalan yuridis yang mendasar, terutama karena berdasarkan Pasal 7 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, SEMA tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan, sehingga kekuatan hukumnya untuk membatasi hak yang telah dijamin oleh undang-undang dan putusan Mahkamah Konstitusi patut dipertanyakan (Indrati Soeprapto, 2007)

Permasalahan ini menjadi nyata dalam perkara antara Henny Tri March Lely Simanjuntak (selanjutnya disebut Penggugat) dengan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk. (selanjutnya disebut Tergugat I). Penggugat bekerja sejak tanggal 30 April 2010 sampai dengan 31 Juli 2016 dengan total masa kerja 6 (enam) tahun 3 (tiga) bulan, dengan gaji terakhir sebesar Rp2.342.550,00 (dua juta tiga ratus empat puluh dua ribu lima ratus lima puluh rupiah). Tanpa sepengetahuan Penggugat, Tergugat I mengalihkan status karyawan Penggugat secara berulang-ulang melalui perusahaan alih daya, yaitu PT Alih Daya, PT

Andalan Mitra Prestasi, PT Souci, dan PT Intrias Mandiri Sejati, sebelum akhirnya status kerja Penggugat beralih menjadi karyawan langsung Tergugat I melalui PKWT yang berurutan tanpa jeda. Perubahan status kerja yang terjadi secara terus-menerus tersebut menyebabkan status Penggugat demi hukum berubah dari PKWT menjadi PKWTT sesuai Pasal 59 ayat (7) UUK.

Atas dasar tersebut, Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan. Melalui Putusan Nomor 349/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn tanggal 15 Juni 2023, Pengadilan Hubungan Industrial Medan mengabulkan gugatan Penggugat dengan menghukum Tergugat I membayar total kompensasi sebesar Rp37.480.000,00, termasuk upah proses selama 6 (enam) bulan. Merasa keberatan, Tergugat I mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Melalui Putusan Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2024 tanggal 27 Februari 2024, Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi Tergugat I, namun sekaligus memperbaiki amar putusan tingkat pertama dengan meniadakan hak Penggugat atas upah proses, sehingga total kompensasi yang diterima Penggugat turun menjadi Rp23.425.500,00. Perbaikan amar tersebut didasarkan pada Mahkamah Agung sebagai berikut:

"Bahwa oleh karena adanya pengalihan status Penggugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka sesuai ketentuan SEMA Nomor 3 Tahun 2018 Penggugat tidak berhak atas upah proses sebesar 6 (enam) bulan upah."

Pertimbangan Mahkamah Agung tersebut menarik untuk diteliti, karena dasar hukum yang digunakan untuk meniadakan hak atas upah proses adalah SEMA Nomor 3 Tahun 2018, bukan Pasal 155 ayat (2) UUK maupun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Berdasarkan Pasal 7 ayat (1)

UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, SEMA tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan, sehingga kekuatan hukumnya untuk membatasi hak yang telah dijamin oleh undang-undang dan putusan Mahkamah Konstitusi menjadi pertanyaan yuridis yang mendasar. Perbedaan pertimbangan antara putusan tingkat pertama dan tingkat kasasi dalam perkara ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan penerapan hierarki norma dalam pertimbangan hukum hakim.

Kajian mengenai hak atas upah proses telah dilakukan dalam beberapa penelitian sebelumnya. Dewantara Hasbi menganalisis dua putusan Mahkamah Agung yang terpisah, yaitu Putusan Nomor 788 K/Pdt.Sus-PHI/2015 dan Putusan Nomor 196 K/Pdt.Sus-PHI/2016, dan menyimpulkan bahwa tidak diberikannya upah proses kepada pekerja PKWT yang dipekerjakan secara terus-menerus tidak mencerminkan prinsip keadilan berdasarkan teori John Rawls (Dewantara, 2019). Gunadi mengkaji regulasi upah proses secara normatif-umum mulai dari UU No. 12 Tahun 1964 hingga SEMA Nomor 3 Tahun 2015 tanpa menganalisis putusan tertentu, serta mengkritik ketiadaan regulasi pelaksana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 (Gunadi, 2020). Sementara itu, Theophilus menganalisis SEMA Nomor 3 Tahun 2018 secara normatif-doktrinal tanpa studi kasus, dan menyimpulkan bahwa SEMA tersebut merupakan bentuk pembangkangan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 (Theophillus, 2018). Ariesta, Hidayat, dan Suartini mengkaji kepastian hukum pekerja atas PHK pasca Undang-Undang Cipta Kerja secara lebih luas, dengan menyoroti dampak SEMA Nomor 3 Tahun 2018 yang melemahkan kedudukan undang-undang ketenagakerjaan di atasnya (Ariesta Yusuf; Suartini, Suartini,

2024). Adapun Fachrurrozi menganalisis hak atas upah proses dalam Putusan Perkara Hubungan Industrial Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Yyk, dengan menyoroti kesesuaian pertimbangan hakim dengan UU No. 13 Tahun 2003 dan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 (Fachrurrozi, 2023).

Kelima penelitian tersebut memberikan kontribusi penting dalam memahami pengaturan dan penerapan hak atas upah proses, namun seluruhnya menganalisis putusan-putusan yang berbeda pada perkara-perkara yang berlainan, sehingga ketidakpastian hukum akibat pergantian penerapan SEMA hanya dijelaskan secara normatif-umum, bukan dibuktikan secara konkret dalam satu perkara yang sama. Penelitian ini berbeda karena menganalisis satu perkara yang sama dengan dua putusan pada tingkat yang berbeda, yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan Nomor 349/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn yang mengabulkan upah proses berdasarkan SEMA Nomor 3 Tahun 2015, dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2024 yang menolak upah proses berdasarkan SEMA Nomor 3 Tahun 2018. Dengan demikian, pergantian penerapan SEMA dalam perkara yang identik dapat dibuktikan secara empiris-yuridis, sehingga ketidakpastian hukum yang ditimbulkan tampak lebih konkret dibandingkan penelitian-penelitian terdahulu.

Keunikan penelitian ini terletak pada objek kajian berupa satu perkara tunggal yang diputus secara berbeda pada dua tingkat pengadilan akibat penerapan dua SEMA yang berbeda, sehingga memungkinkan analisis konsistensi pertimbangan hukum secara langsung tanpa perlu memperbandingkan perkara-perkara yang berlainan fakta hukumnya seperti pada penelitian-penelitian terdahulu. Pendekatan ini penting dilakukan karena mampu menunjukkan secara nyata bagaimana perubahan rujukan normatif hakim, dari

SEMA Nomor 3 Tahun 2015 ke SEMA Nomor 3 Tahun 2018, dapat mengubah hak substantif pekerja dalam perkara yang sama, sekaligus menguji kekuatan hukum SEMA tersebut dihadapkan pada hierarki peraturan perundang-undangan menurut Pasal 7 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dasar pertimbangan hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2024, mengidentifikasi implikasi hukum yang timbul dari putusan tersebut, serta mengkaji bentuk perlindungan hukum terhadap hak atas upah proses bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya berubah dari PKWT menjadi PKWTT.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apa dasar pertimbangan hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2024?
2. Apa implikasi hukum yang timbul dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 252K/Pdt.Sus-PHI/2024

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*) dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang relevan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu, serta bahan hukum tersier berupa kamus dan ensiklopedia hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yang kemudian dianalisis secara preskriptif-kualitatif dengan pola pikir deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari premis normatif umum berupa peraturan perundang-undangan dan Putusan Mahkamah Konstitusi kepada premis khusus berupa fakta hukum dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2024, guna menemukan ratio decidendi yang menjadi dasar pertimbangan hakim.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kasus Posisi

Henny Tri March Lely Simanjuntak (selanjutnya disebut Penggugat) telah bekerja pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk. (selanjutnya disebut Tergugat I), baik secara langsung maupun melalui empat perusahaan penyedia jasa pekerja, yaitu PT Alih Daya, PT Andalan Mitra Prestasi, PT Souci, dan PT Intrias Mandiri Sejati (selanjutnya disebut Tergugat II, III, IV, dan V), dengan status hubungan kerja PKWT sejak tanggal 30 April 2010 sampai dengan 31 Juli 2016. Setelah PKWT ketiga (PKWT III Nomor R.003-PKWT-Rec-2016) berakhir pada tanggal 31 Juli 2016, Tergugat I melakukan PHK terhadap Penggugat bukan atas dasar kemauan, kesalahan, dan/atau pelanggaran hukum yang dilakukan Penggugat, melainkan

karena Para Tergugat tidak menghendaki lagi melanjutkan hubungan kerja tanpa memberikan hak-hak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penggugat menolak PHK tersebut dengan alasan bahwa selama bekerja, statusnya telah dialihkan secara berulang-ulang antara Tergugat I dan keempat perusahaan penyedia jasa melalui rangkaian PKWT tanpa jeda, sehingga seharusnya status hubungan kerjanya telah berubah menjadi PKWTT demi hukum sesuai Pasal 59 UUK. Berbeda dengan Penggugat, pihak Tergugat I menyatakan bahwa ketiga PKWT yang dilakukan, yaitu PKWT Nomor 600/R6/KONV/PKWT/XI/2013, PKWT Nomor R.256-PKWT-Rec-2015, dan PKWT Nomor R.003-PKWT-Rec-2016, adalah sah dan memiliki kekuatan berlaku menurut hukum, sehingga tidak terjadi peralihan status menjadi PKWTT.

Berdasarkan Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan alasan PHK, perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat I diawali dengan upaya penyelesaian secara bipartit maupun mediasi tripartit pada Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, namun tidak berhasil mencapai kesepakatan. Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Medan kemudian mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 567/589 tanggal 08 April 2022, yang isinya menerangkan bahwa hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat demi hukum beralih menjadi hubungan kerja berdasarkan PKWTT atau pekerja tetap, serta agar perusahaan memberikan pesangon Penggugat sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, akan tetapi Surat Anjuran ini tidak diterima oleh Tergugat I. Pada akhirnya, Penggugat mengajukan gugatan terhadap Tergugat I, II, III, IV, dan V ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Register Nomor 349/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn.

Gugatan yang diajukan oleh Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial Medan berkaitan dengan permintaan status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT dengan

alasan bahwa Penggugat telah dipekerjakan secara PKWT berulang-ulang tanpa jeda, hal ini bertentangan dengan ketentuan pada Pasal 59 UUK yang berbunyi sebagai berikut:

“ (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;d

(3) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;

(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun;

(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut paling lama tujuh hari sebelum waktu perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis pada pekerja/buruh yang bersangkutan;

(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya masa perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun;

(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

Berdasarkan fakta yang terjadi, Penggugat bekerja pada bagian yang bersifat tetap dan dikerjakan terus-menerus, selain itu Tergugat I telah melakukan perpanjangan PKWT sebanyak 2 (dua) kali bertentangan dengan Pasal 59 ayat (4) UUK, serta penyerahan pekerjaan kepada Tergugat II, III, IV, dan V selaku perusahaan penyedia jasa tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 65 dan Pasal 66 UUK, karena tidak ada perjanjian penyerahan pekerjaan secara tertulis, tidak ada perjanjian penyediaan jasa pekerja yang terdaftar, tidak ada izin operasional, dan jenis pekerjaan bukan termasuk yang diperbolehkan untuk diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa. Terkait perpanjangan PKWT tersebut, Penggugat menuntut untuk diberikan status hubungan kerja menjadi PKWTT beserta hak-hak yang menyertainya, termasuk upah proses.

Atas gugatan yang diajukan oleh Penggugat, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan mengeluarkan Putusan Nomor 349/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn tanggal 15 Juni 2023 yang amarnya sebagai berikut:

“Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat I tersebut;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV dan Tergugat V beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat I;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I putus sejak putusan ini diucapkan;
5. Menghukum Tergugat I untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebesar Rp23.425.500,00 (dua puluh tiga juta empat ratus dua puluh lima ribu lima ratus rupiah), terdiri atas uang pesangon Rp16.397.850,00 dan uang penghargaan masa kerja Rp7.027.650,00;
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebaskan biaya perkara kepada negara.”

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam pertimbangannya menyatakan bahwa PKWT antara Penggugat dengan Tergugat I telah diperpanjang bertentangan dengan Pasal 59 ayat (4) UUK dan penyerahan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa tidak memenuhi syarat Pasal 65 dan Pasal 66 UUK, sehingga PKWT berubah demi hukum menjadi PKWTT, PHK tidak sah dan batal demi hukum, namun hubungan kerja diputus dengan alasan efisiensi untuk mencegah kerugian, dan Penggugat berhak atas upah proses selama 6 (enam) bulan berdasarkan SEMA Nomor 3 Tahun 2015.

Merasa keberatan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 349/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, Tergugat I mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dengan memohon agar putusan tersebut dibatalkan, menyatakan Pengadilan

Hubungan Industrial Medan tidak berwenang mengadili perkara a quo, serta menyatakan ketiga PKWT yang menjadi objek perkara sah dan berlaku menurut hukum.

Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi dari pihak Tergugat I dan mengeluarkan Putusan Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2024 dengan amar putusan sebagai berikut:

- Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT Bank Danamon Indonesia, Tbk.;
- Memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 349/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn tanggal 15 Juni 2023 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat I tersebut;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV dan Tergugat V beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat I;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I putus sejak putusan ini diucapkan;
5. Menghukum Tergugat I untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebesar Rp23.425.500,00 (dua puluh tiga juta empat ratus dua puluh lima ribu lima ratus rupiah), terdiri

atas uang pesangon Rp16.397.850,00 dan uang penghargaan masa kerja Rp7.027.650,00;

6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebankan biaya perkara kepada negara.

Terkait perbaikan amar mengenai upah proses, Mahkamah Agung mempertimbangkan bahwa:

“Bahwa oleh karena adanya pengalihan status Penggugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka sesuai ketentuan SEMA Nomor 3 Tahun 2018 Penggugat tidak berhak atas upah proses sebesar 6 (enam) bulan upah.”

Akibat perbaikan amar tersebut, hak Penggugat atas upah proses selama 6 (enam) bulan sebesar Rp14.055.300,00, yang sebelumnya telah dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial Medan berdasarkan SEMA Nomor 3 Tahun 2015, dihapuskan oleh Mahkamah Agung berdasarkan SEMA Nomor 3 Tahun 2018, sehingga total kompensasi yang diterima Penggugat berkurang dari Rp37.480.000,00 menjadi Rp23.425.500,00.

2. Dasar Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 252 K/PDT.SUS-PHI/2024

Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 252 K/PDT.SUS-PHI/2024 menolak permohonan kasasi Pemohon Kasasi (PT Bank Danamon Indonesia, Tbk.) dan memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 349/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn. Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung mendasarkan pada empat alasan pokok sebagai dasar pertimbangan (*ratio decidendi*). Pertama, hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat I yang semula berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Kedua, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat I dengan alasan berakhirnya PKWT dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum; namun karena hubungan kerja telah tidak harmonis, hubungan kerja diputus oleh Pengadilan atas dasar efisiensi perusahaan untuk mencegah kerugian sejak putusan diucapkan. Ketiga, Penggugat berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Keempat, Penggugat dinyatakan tidak berhak atas upah proses selama 6 (enam) bulan berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2018. Berdasarkan keempat pertimbangan tersebut, Mahkamah Agung menilai Pengadilan Hubungan Industrial Medan telah tepat dalam menerapkan hukum pada sebagian besar pokok perkara, kecuali mengenai pemberian upah proses yang kemudian diperbaiki amarnya. Atas pertimbangan Mahkamah Agung tersebut, analisis hukum kritis yang dapat dikemukakan diuraikan sebagai berikut.

Analisis terhadap pertimbangan hukum mengenai peralihan status hubungan kerja Penggugat menunjukkan fakta bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat I sejak 30 April 2010 sampai 31 Juli 2016 (selama 6 tahun 3 bulan). Hubungan kerja tersebut berlangsung melalui dua fase, yaitu fase outsourcing melalui empat perusahaan penyedia jasa pekerja (2010–2013) dan fase PKWT langsung melalui tiga kontrak berurutan tanpa jeda (2013–2016). Penggugat senantiasa ditempatkan pada pekerjaan yang sama dan merupakan bagian dari proses produksi Tergugat I, bukan pekerjaan sementara. Fakta ini menunjukkan adanya pelanggaran ganda secara materiil berdasarkan Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (1)-(2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena PKWT diterapkan pada pekerjaan tetap, serta secara formil melanggar Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena perpanjangan kontrak melebihi batas waktu maksimal. Pelaksanaan outsourcing pada periode 2010–2013 juga bertentangan dengan Pasal 65–66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 yang melarang penyerahan kegiatan pokok kepada perusahaan penyedia jasa pekerja.

Anatomi Putusan Mahkamah Agung ini memperlihatkan adanya dua efek hukum yang berjalan pada titik waktu yang berbeda. Peralihan status dari PKWT menjadi PKWTT bersifat deklaratoris (*declaratoir*) dan berlaku surut (*ex tunc*) sejak Penggugat pertama kali bekerja pada 30 April 2010. Sebaliknya, pengakhir hubungan kerja (PHK) tunduk pada Pasal 151 ayat (3)-(4) jo. Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, di mana PHK sepihak tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan adalah batal demi hukum. Oleh karena itu, PHK baru memperoleh keabsahan hukum pada saat penetapan diberikan oleh pengadilan, sehingga bersifat konstitutif (*constitutif*) dan berlaku ke depan (*ex nunc*). Konstruksi ini menjelaskan mengapa penetapan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan atas dasar efisiensi dinyatakan terhitung sejak putusan diucapkan.

Terkait dengan keabsahan pemutusan hubungan kerja atas dasar efisiensi, pertimbangan Mahkamah Agung yang menyatakan PHK sepihak "batal demi hukum" sekaligus menetapkan hubungan kerja "diputus oleh Pengadilan" sesungguhnya konsistentil. Pernyataan batal demi hukum merujuk pada tindakan sepihak pengusaha, sedangkan penetapan oleh pengadilan merupakan pelaksanaan wewenang lembaga peradilan untuk memberikan kepastian hukum secara *ex nunc*. Alasan efisiensi ini didasarkan pada Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 jo. Pasal 154A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (pasca-Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023). Pengaturan pasca-Undang-Undang Cipta Kerja ini melonggarkan syarat PHK efisiensi karena tidak lagi mensyaratkan penutupan perusahaan secara permanen sebagaimana dahulunya ditafsirkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, sehingga membuka ruang penerapan alasan efisiensi tanpa pembuktian audit kerugian riil perusahaan yang ketat.

Mengenai hak-hak normatif kompensasi PHK, Mahkamah Agung menetapkan Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar Rp16.397.850,00 dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp7.027.650,00 dengan total Rp23.425.500,00. Perhitungan ini teruji konsisten

terhadap Pasal 40 ayat (2)-(3) dan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Berdasarkan masa kerja Penggugat selama 6 tahun 3 bulan dengan gaji terakhir Rp2.342.550,00, Penggugat berhak atas pesangon 7 bulan upah (7 x Rp2.342.550,00) dan uang penghargaan masa kerja 3 bulan upah (3 x Rp2.342.550,00) dengan pengali 1 (satu) kali sesuai formula efisiensi.

Pertimbangan paling problematis terletak pada penolakan hak atas upah proses selama 6 bulan yang secara tunggal didasarkan pada SEMA Nomor 3 Tahun 2018. Diuji berdasarkan hierarki peraturan perundang-undangan dalam Pasal 7 ayat (1) dan Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, SEMA bukan merupakan peraturan perundang-undangan yang mengikat secara eksternal, melainkan sekadar petunjuk teknis internal peradilan (*beleidsregels*). SEMA tidak memiliki kekuatan hukum untuk mengesampingkan Hak atas Upah Proses yang dijamin secara tegas oleh Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi:

"(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.

(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh."

Ayat (3) pasal yang sama diatas menambahkan bahwa pengusaha dapat melakukan penyimpangan berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses

pemutusan hubungan kerja, dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima pekerja/buruh. Kedua ayat ini menunjukkan bahwa kewajiban membayar upah selama proses perselisihan berlangsung bersifat mutlak dan tidak bergantung pada status PKWT atau PKWTT pekerja yang bersangkutan.

Ketentuan tersebut selanjutnya ditafsirkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011, yang amarnya menyatakan:

"Frasa 'belum ditetapkan' dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai 'belum berkekuatan hukum tetap'."

Putusan ini bersifat final dan mengikat sejak diucapkan sesuai Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, sehingga kewajiban membayar upah proses berlaku sampai adanya putusan yang telah *inkracht van gewijsde*, bukan hanya sampai putusan tingkat pertama. Perkara yang dianalisis dalam penelitian ini masih berada dalam proses hukum hingga tingkat kasasi, sehingga berdasarkan Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 juncto Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, kewajiban Tergugat I untuk membayar upah proses semestinya tetap melekat sampai Putusan Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2024 diucapkan, tanpa pengecualian apa pun terkait status PKWT maupun PKWTT Penggugat.

Penolakan upah proses tersebut juga menimbulkan kontradiksi internal dalam pertimbangan putusan itu sendiri. Status PKWTT yang diakui berlaku *ex tunc* untuk melindungi pekerja dari pelanggaran perpanjangan kontrak, justru dijadikan alasan pada pertimbangan berikutnya untuk meniadakan hak atas upah proses. Status yang semestinya memperkuat kedudukan hukum Penggugat berbalik menjadi dasar pengurangan hak finansialnya. Pergeseran historis penerapan dari SEMA Nomor 3 Tahun 2015 ke SEMA

Nomor 3 Tahun 2018 juga meruntuhkan kepastian hukum (*legal certainty*) dan daya prediktabilitas hukum (*predictability of law*), karena hak normatif pekerja menjadi bergantung pada kebijakan internal lembaga peradilan yang sewaktu-waktu dapat berubah. Berdasarkan ketentuan normatif tersebut, Tergugat I sejatinya tetap wajib membayarkan upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima Penggugat selama proses penyelesaian perselisihan PHK berlangsung sampai putusan mengenai perselisihan tersebut memperoleh kekuatan hukum tetap. Dengan demikian, Majelis Hakim Mahkamah Agung seharusnya tetap mengabulkan gugatan Penggugat terkait dengan pembayaran upah proses selama perselisihan berlangsung, yaitu sebesar 6 (enam) bulan upah atau senilai Rp14.055.300,00 sebagaimana telah dipertimbangkan secara tepat oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama.

Ditinjau dari teori keadilan John Rawls (*justice as fairness*), penolakan upah proses ini tidak memberikan manfaat bagi pihak yang paling tidak diuntungkan (*the least advantaged*), melainkan justru mengurangi pemulihan hak buruh yang telah menanggung ketidakpastian status selama bertahun-tahun (Rawls, 2006). Dalam perspektif teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, terjadi ketimpangan di mana perlindungan hukum preventif yang dijamin undang-undang dilumpuhkan oleh perlindungan represif di tingkat kasasi akibat penggunaan SEMA di luar hierarki norma (Hadjon, 2011). Oleh karena itu, Mahkamah Agung semestinya tetap menghukum Tergugat I membayarkan upah proses guna menjaga konsistensi antara pengakuan status PKWTT dan pemenuhan hak-hak yang mengikutinya sesuai ketentuan undang-undang dan Putusan Mahkamah Konstitusi.

3. Implikasi Hukum Putusan Mahkamah Agung Nomor 252 K/PDT.SUS-PHI/2024 tentang Penolakan Hak Atas Upah Proses Bagi Pekerja yang PKWT-nya Berubah Menjadi PKWTT

Berdasarkan pemeriksaan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT Bank Danamon Indonesia, Tbk, Mahkamah Agung memutuskan sebagai berikut:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT Bank Danamon Indonesia, Tbk, tersebut, dan memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 349/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, tanggal 15 Juni 2023, sehingga amar selengkapannya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

Menolak eksepsi Tergugat I tersebut;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV dan Tergugat V beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat I;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I putus sejak putusan ini diucapkan;
5. Menghukum Tergugat I (i.c PT Bank Danamon Indonesia, Tbk) untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp23.425.500,00 (dua puluh tiga juta empat ratus dua puluh lima ribu lima ratus rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon: $1 \times 7 \times \text{Rp}2.342.550,00 = \text{Rp}16.397.850,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja: 3 x Rp2.342.550,00 = Rp7.027.650,00

Total Keseluruhan = Rp23.425.500,00

6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebankan biaya perkara kepada negara.

Setiap putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap pasti menimbulkan akibat hukum bagi Penggugat, dalam hal ini pekerja, dan Tergugat, dalam hal ini pengusaha. Akibat hukum adalah segala akibat yang timbul dari perbuatan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum terhadap objek hukum, atau akibat lain yang timbul dari suatu kejadian tertentu yang oleh hukum telah ditentukan sebagai akibat hukum. Perbuatan Tergugat I yang mempekerjakan Penggugat melalui rangkaian perjanjian kerja waktu tertentu selama 6 (enam) tahun 3 (tiga) bulan tanpa jeda, untuk pekerjaan yang bersifat tetap, terus menerus, dan merupakan bagian dari proses produksi perusahaan, serta memperpanjang kontrak melampaui batas yang diizinkan undang-undang, menimbulkan akibat hukum berupa peralihan status hubungan kerja tersebut.

Setiap alasan pemutusan hubungan kerja memiliki akibat hukum yang berbeda-beda bagi pekerja dan pengusaha. Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, mengatur secara umum bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Ketentuan pelaksana yang lebih khusus mengenai besaran hak tersebut bagi pemutusan hubungan kerja atas dasar efisiensi diatur dalam Pasal 43 ayat (2) juncto Pasal 40 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Berdasarkan putusan tersebut, akibat hukum yang timbul dapat diuraikan secara berjenjang. Pertama, karena PKWT Penggugat tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 UU 13/2003 juncto UU 6/2023, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I demi hukum beralih menjadi PKWTT terhitung sejak Penggugat pertama kali bekerja pada 30 April 2010, bukan sejak putusan diucapkan. Kedua, sebagai konsekuensi dari status PKWTT tersebut, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat I dengan alasan berakhirnya PKWT dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum sesuai Pasal 151 ayat (3) dan ayat (4) juncto Pasal 155 ayat (1) UU 13/2003, sehingga hubungan kerja baru dinyatakan putus oleh pengadilan atas dasar efisiensi perusahaan terhitung sejak putusan diucapkan. Ketiga, karena pemutusan hubungan kerja didasarkan pada alasan efisiensi, Tergugat I diwajibkan membayar uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) PP 35/2021, dengan total Rp23.425.500,00. Keempat, dan menjadi inti permasalahan dalam perkara ini, karena status Penggugat telah beralih menjadi PKWTT, Mahkamah Agung menerapkan SEMA Nomor 3 Tahun 2018 untuk meniadakan hak Penggugat atas upah proses selama 6 (enam) bulan yang semula telah dihukumkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, sehingga total kewajiban Tergugat I berkurang dari Rp37.480.000,00 menjadi Rp23.425.500,00.

Maka setelah dijatuhkannya putusan tersebut, akibat hukum terhadap Penggugat dan Tergugat I yaitu hubungan kerja antara keduanya dinyatakan putus terhitung sejak putusan diucapkan, Tergugat I diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada Penggugat sebesar Rp23.425.500,00, sedangkan Penggugat tidak lagi memperoleh hak atas upah proses yang sebelumnya telah ditetapkan oleh pengadilan tingkat pertama, meskipun hak tersebut pada dasarnya telah dijamin Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 dan ditegaskan maknanya oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.

D. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2024, disimpulkan bahwa dasar pertimbangan hukum hakim menyimpang dari prinsip mutlak hak atas upah proses. Peralihan status PKWT menjadi PKWTT dan penetapan PHK efisiensi serta kompensasi pesangon memang dihitung secara tepat berdasarkan undang-undang dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Namun, penolakan upah proses 6 (enam) bulan yang secara tunggal didasarkan pada SEMA Nomor 3 Tahun 2018 merupakan kekeliruan mendasar. SEMA sebagai pedoman internal peradilan tidak berhak mengesampingkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang mematok prinsip dasar bahwa hak atas upah proses melekat sejak dimulainya perselisihan hingga putusan berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), tanpa syarat status hubungan kerja maupun batasan yang tidak diatur oleh undang-undang. Mendasarkan penolakan hak pada pedoman internal yang berkedudukan lebih rendah jelas melanggar asas *lex superior derogat legi inferiori*.

Implikasi hukum dari putusan ini secara finansial merugikan Penggugat karena menghapuskan hak atas upah proses sebesar Rp14.055.300,00 sehingga total kompensasi berkurang dari Rp37.480.000,00 menjadi Rp23.425.500,00. Implikasi mendasar yang timbul adalah terdistorsinya konsistensi pertimbangan hukum, di mana status PKWTT yang diakui berlaku surut (*ex tunc*) untuk melindungi buruh justru dijadikan alasan untuk memotong hak atas upah proses. Padahal kewajiban pembayaran upah proses timbul murni dari berlangsungnya proses penyelesaian perselisihan itu sendiri hingga memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkrah*), bukan dari status PKWT atau PKWTT. Hal ini membuktikan bahwa meskipun perlindungan hukum preventif terhadap hak atas upah proses sebelum *inkrah* sudah

sangat kokoh secara normatif, perlindungan hukum represif di tingkat kasasi menjadi tidak efektif akibat dikesampingkan oleh pedoman internal.

2. Saran

Atas hasil penelitian tersebut, direkomendasikan kepada Mahkamah Agung untuk meninjau kembali rumusan SEMA Nomor 3 Tahun 2018 agar disesuaikan dengan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, guna menjamin bahwa upah proses tetap wajib dibayarkan sampai perkara *inkrah* terlepas dari status hubungan kerja pekerja. Pembentuk undang-undang dan regulator ketenagakerjaan juga disarankan melakukan harmonisasi peraturan pelaksana pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 agar tidak ada kebijakan peradilan yang mengurangi hak normatif buruh. Bagi pekerja/buruh dan organisasi serikat pekerja, disarankan untuk lebih aktif memahami hak-hak normatif sejak awal hubungan kerja serta mengawal penerapan SEMA di pengadilan. Terakhir, bagi akademisi dan peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji secara empiris konsistensi penerapan SEMA pada perkara-perkara PHI sejenis di berbagai tingkatan pengadilan guna menguji apakah inkonsistensi pertimbangan hukum dalam perkara ini bersifat kasuistik, semata terjadi pada perkara yang dianalisis, atau justru bersifat sistemik dan berulang pada perkara-perkara lain dengan karakteristik serupa, sehingga dapat memperkuat basis empiris bagi upaya perbaikan pedoman internal Mahkamah Agung di masa mendatang.

REFERENSI

Ariesta Yusuf; Suartini, Suartini, C. H. (2024). Kepastian Hukum Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja dan Kaitannya dengan Upah Proses pada SEMA No. 3 Tahun 2018. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, Vol. 10 No. 1 (2024): *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 90–101. <https://jurnal-umbuton.ac.id/index.php/Pencerah/article/view/4888/2476>

- Asshiddiqie, J. (2015). *Konstitusi dan konstitusionalisme Indonesia*. Sinar Grafika.
- Dewantara, H. (2019). *Hak Atas Upah Proses Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dipekerjakan Secara Terus Menerus*.
- Dianawati, E., & Nugroho, A. (2022). Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 150K/Pdt.Sus-PHI/2021 tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Tidak Dipenuhi Permintaan Status PKWTT. *Novum : Jurnal Hukum*, 10(02), 181–190. <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.46666>
- Fachrurrozi, I. (2023). *Tinjauan Yuridis Terhadap Upah Proses dalam Putusan Perkara Hubungan Industrial Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Yyk*.
- Gunadi, F. (2020). Upah proses dalam pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(4), 858–878.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no4.2856>
- Hadjon, P. M. (2011). *Pengantar hukum administrasi Indonesia*. Gadjah Mada University Press.
- Indrati Soeprapto, M. F. (2007). *Ilmu perundang-undangan: Jenis, fungsi, dan materi muatan*. Kanisius.
- Rawls, J. (2006). *Teori keadilan*. Pustaka Pelajar NOTE - Penerjemah: U. Fauzan & H. Prasetyo.
- Theophillus, V. P. (2018). *Tinjauan Yuridis Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 Terkait Penetapan Upah Proses Rumusan Perdata Khusus* [Universitas Esa Unggul]. <https://digilib.esaunggul.ac.id/bookmark/17407/3>

