

# TINJAUAN HUKUM TERHADAP PENERAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI GORONTALO KEPADA TENAGA KERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA<sup>1</sup>

Oleh :

Andre Imanuel Alex Kosegeran<sup>2</sup>

Mercy M. M. Setlight<sup>3</sup>

Kathleen C. Pontoh<sup>4</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaturan hukum terhadap penerapan upah minimum provinsi kepada tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan untuk mengetahui sanksi hukum terhadap penerapan upah minimum provinsi kepada tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak (Studi Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2022/ PN. GTO). Metode yang digunakan adalah yuridis normatif, dengan kesimpulan yaitu: 1. Pengaturan hukum mengenai pemberian Upah Minimum Provinsi (UMP) kepada tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. 2. Pemerintah dan instansi terkait perlu meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan upah minimum dan prosedur PHK di tingkat perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui inspeksi ketenagakerjaan yang lebih rutin dan responsif terhadap laporan pelanggaran. Perlu adanya penegakan sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak tanpa memenuhi kewajiban hukum, termasuk pembayaran upah proses dan kompensasi sesuai ketentuan perundang-undangan.

Kata Kunci : UMP, PHK, Gorontalo

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh telah dijamin dan diatur dalam peraturan perundang-undangan, mulai dari Tingkat

konstitusi, undang-undang, dan peraturan pelaksanaan.<sup>5</sup> Peran tenaga kerja dalam Pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan risiko yang dihadapinya. Tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sehingga akan meningkatkan produktivitas nasional. Tujuan adanya perlindungan terhadap pekerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin adanya kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Tujuan ini sesuai dengan Pasal 28 D Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu “Setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>6</sup>

Masalah perselisihan merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.<sup>7</sup> Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa bahwa Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja yang melanggar peraturan Perusahaan diatur syarat yang cukup ketat. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disusun untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja dan pemenuhan hak-hak pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin kepastian hukum dan ketentraman hidup pekerja. Dalam mewujudkan perlindungan pekerja Undang-Undang Ketenagakerjaan mengupayakan agar terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dapat dihindari, akan tetapi segala upaya sudah dilakukan namun Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindarkan maka pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja harus melalui perundingan antara pengusaha dan pekerja yang bersangkutan.<sup>8</sup>

Perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh cenderung akan mengakibatkan

<sup>5</sup> Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, (malang: Setara Press), 2016, hlm. 29.

<sup>6</sup> Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

<sup>7</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti), 2009, hlm. 149.

<sup>8</sup> Patricia Alya Khairani, Masidin, *Analisis yuridis pemutusan hubungan kerja akibat peralihan tenaga kerja manusia menjadi tenaga mesin sebagai bentuk efisiensi perusahaan berdasarkan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, (Universitas Nasional: Fakultas Hukum, Vol 6, No. 1, 2020), (diakses pada 15 Februari 2025 pukul 07.20).

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Pascasarjana Unsrat, NIM 210711010171

<sup>3</sup> Dosen Pascasarjana Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Dosen Pascasarjana Unsrat, Magister Ilmu Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja yang menjadi salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja.<sup>9</sup> Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan membuat hal yang sangat menyusahkan dan menyeramkan bagi para pekerja/buruh, disebabkan menyangkut hilangnya mata pencarian pekerja/buruh. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang. Ada beberapa hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya Pemutusan Hubungan Kerja tidak mencederai rasa keadilan antara kedua belah pihak. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, khususnya bagi pekerja/buruh yang dari sudut pandang ekonomi mempunyai kedudukan yang lemah dibandingkan dengan pengusaha.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dari Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya bagi pekerja/buruh dan keluarganya, Imam Soepomo berpendapat bahwa "Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja/buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha sering kali menimbulkan konflik. Pengusaha mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya baik dan dapat diterima oleh pekerja/buruh. Pekerja mempunyai cara pandang yang berbeda dengan pengusaha akibatnya dapat diterka timbul beberapa konflik dan perselisihan yang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>10</sup>

Berdasarkan pasal 1 angka (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau

akan dilakukan.<sup>11</sup> Perjanjian kerja dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau biasanya dapat disebut pekerja tetap, dimana pekerja tetap ini dibuat atas dasar pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus atau tidak terbatas waktu.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini juga dapat dinamakan sebagai Undang-Undang satu paket dikarenakan mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja para pengusaha tetap wajib memenuhi segala kewajibannya kecuali jika ada salah satu hal dimana pengusaha melakukan sebuah skors kepada pekerja, dan pekerja yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tetap harus menerima upah beserta hak lain yang biasa diterima.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari bahwa atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Bagi pekerja/buruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi momok bagi pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja itu. Mengingat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan pemutusan hubungan kerja itu.<sup>12</sup>

Contoh kasus Pemutusan Hubungan Kerja mengenai pemberian Upah dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP) di Gorontalo sesuai

<sup>9</sup> Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, (Jakarta: Jurnal Informasi Hukum Volume 2), 2004, hlm. 26.

<sup>10</sup> Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Raja Grafindo), 2009, hlm. 2.

<sup>11</sup> Pasal 1 angka (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>12</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti), 2014, hal. 175.

Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2022/PN. GTO yang kronologinya, Iskandar K. Usman sebagai penggugat mengajukan gugatan kepada CV. Mawar Sharron Resto sebagai Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo. Bawa Penggugat telah bekerja pada Tergugat selama 3 (tiga) Tahun 7 (tujuh) Bulan sejak 18 November 2017 sampai dengan 7 Juni 2021 dengan jabatan terakhir pramusaji. Penggugat menerima upah terakhir sebesar Rp. 2.000.000 (dua juta rupiah). Penggugat mulai bekerja di CV. Mawar Sharron Resto (Telaga) sejak 18 November 2017 dengan Upah Rp. 1.000.000,-, pada Tahun 2018 Upah Penggugat diberikan sebesar Rp. 1.500.000.- dan setelah itu pada Tahun 2019 Upah Penggugat diberikan sebesar Rp. 1.750.000.- dan pada Bulan Januari 2020 Penggugat di Mutasi Ke CV. Mawar Sharron Resto (Ipilo) dengan Upah sebesar Rp. 2.000.000 dan pada Tanggal 10 April 2020 di Mutasi lagi ke CV. Mawar Sharoon Resto (Telaga) dan pada Tahun 2021 Upah Penggugat tetap diberikan sebesar Rp. 2.000.000.-

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum terhadap penerapan upah minimum provinsi kepada tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak?
2. Bagaimana sanksi hukum terhadap penerapan upah minimum provinsi kepada tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak (Studi Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2022/ PN. GTO)?

## C. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian dengan pendekatan yuridis normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Pengaturan Hukum Terhadap Pemberian Upah Minimum Provinsi Kepada Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah situasi yang sangat mengkhawatirkan bagi pekerja atau buruh karena mereka kehilangan sumber pendapatan utama mereka. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pengusaha dan pekerja harus dilakukan dengan memenuhi syarat-syarat tertentu untuk memastikan keputusan tersebut tidak merugikan salah satu pihak dan berlaku adil. Banyak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menghadapi kesulitan mencari pekerjaan baru di tengah persaingan kerja yang semakin ketat dan ekonomi yang tidak

stabil. Dampak globalisasi, transformasi menuju ekonomi berbasis pengetahuan, dan adaptasi terhadap perubahan ekonomi nasional dan internasional adalah penyebab bagi pekerja yang banyak mengalami PHK. Ini semua mendorong perusahaan dan organisasi untuk mengubah struktur mereka untuk menjadi lebih fleksibel, sederhana, dan responsif terhadap perubahan yang dinamis. Banyak pengusaha mulai menggunakan strategi perampingan untuk meningkatkan efisiensi dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya mereka agar dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang berubah-ubah ini.

Ada banyak cara untuk melakukan perampingan organisasi seperti mengubah cara operasional perusahaan, mengurangi biaya, atau mengubah struktur organisasi. Tujuannya adalah untuk menurunkan beban operasional tanpa mengurangi produktivitas atau kemakmuran tenaga kerja. Perusahaan harus mempertimbangkan implikasi sosial dan ekonomi dari Pemutusan Hubungan Kerja serta memastikan bahwa proses tersebut berlangsung dengan transparan dan mematuhi regulasi ketenagakerjaan yang berlaku karena penetapan strategi ini sering menyebabkan penurunan jumlah tenaga kerja yang harus dikurangi. Pengurangan tenaga kerja juga dirasakan oleh individu yang terkena langsung, tetapi juga dapat mempengaruhi stabilitas sosial dan ekonomi masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki perlindungan hukum yang kuat bagi pekerja dalam situasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hak atas pemberitahuan sebelum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masih belum dilindungi secara hukum. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan harus menginformasikan secara tertulis kepada pekerja setidaknya 14 hari sebelum PHK, tetapi banyak pengusaha mengabaikan ketentuan ini dalam prakteknya. Perusahaan sering memutus hubungan kerja secara langsung tanpa memberikan informasi yang cukup, pekerja tidak memiliki waktu untuk mempersiapkan diri. Ketidakpatuhan terhadap aturan ini juga disebabkan oleh kekurangan pengawasan dari pemerintah dan lembaga terkait. Hak atas perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif masih sering digunakan sebagai alasan untuk diskriminasi di tempat kerja. Namun, peraturan ketenagakerjaan jelas menyatakan bahwa diskriminasi tidak boleh terjadi di tempat kerja. Diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, suku bangsa, dan kondisi kesehatan masih terjadi

di berbagai industri. Diskriminasi gender masih sering terjadi, terutama terhadap perempuan pekerja dalam proses pemecatan dan perekrutan. Pemerintah harus meningkatkan penegakan hukum dan pengawasan untuk mencegah diskriminasi di tempat kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilarang dan batal demi hukum sesuai Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan, sebagai berikut:<sup>13</sup>

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaanya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan Ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja/buruh menikah.
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- g. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- h. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Upah menjadi persoalan di bidang ketenagakerjaan yang paling dominan. Persoalan upah merupakan hal yang lazim dalam menimbulkan keresahan, terutama bagi kalangan tenaga kerja. Hal tersebut tak jarang disebabkan oleh karena adanya upaya ekspolitasi oleh pihak pengusaha terhadap upah/gaji. Sebenarnya upah/gaji bagi tenaga kerja adalah sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan fisik demi kelangsungan hidup mereka. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu

pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berbicara mengenai ketenagakerjaan tentunya ada beberapa pihak yang terlibat di dalamnya yang akan menimbulkan hubungan industrial yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah. Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen tersebut memiliki kepentingan masing-masing.<sup>14</sup>

Dasar hukum penetapan Upah Minimum Provinsi Gorontalo:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b) Pasal 88D ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa formula penghitungan upah minimum harus memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- d) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- e) Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 350/15/X/2018 tentang Upah Minimum Provinsi Gorontalo Tahun 2019 sebesar Rp. 2.384.020.
- f) Keputusan Gubernur Gorontalo Nomor 356/15/XI/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2020 di Provinsi Gorontalo sebesar Rp. 2.788.826.
- g) Keputusan Gubernur Gorontalo Nomor 314/15/XI/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2021 di Provinsi Gorontalo sebesar Rp. 2.788.826.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah dari pengusaha atas pekerjaannya, yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, bersama dengan tunjangan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, dianggap sebagai hak pekerja dalam bentuk uang. Meskipun kesepakatan dapat dibuat secara lisan atau tertulis, pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa hal-hal yang diinginkan harus tertuang dalam suatu kesepakatan yang dibuat secara tertulis dan didasarkan pada pemikiran aktual tentang kondisi di lapangan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pelanggaran hukum dapat dilakukan secara lisan dan tidak ada kepastian hukum.

<sup>13</sup> Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>14</sup> Galih Prihandani Utomo, *Penetapan Upah Minimum Provinsi Yang Berkeadilan Bagi Pekerja dan Pengusaha*, JDIIH.BabelProv, <https://jdih.babelprov.go.id/penetapan-upah-minimum-provinsi-yang-berkeadilan-bagi-pekerja-dan-pengusaha> , (diakses pada 25 Mei 2025 pukul 16.58).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungn kerja yang aman dan sehat.<sup>15</sup> Motivasi utama dari seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapat nafkah (upah), dan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan. Pernyataan ini sesungguhnya menyebutkan bahwa sangat pentingnya upah bagi kehidupan pekerja/buruh yang mana dalam system pengupahannya haruslah dilakukan sesuai dengan hukum yang berlakusehingga dapat tercapainya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak.<sup>16</sup> Pembayaran upah oleh pengusaha akan memegang peranan yang penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah, rohaniah, upahlah yang sangat menunjang.<sup>17</sup>

Upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Sesuai ketentuan Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Upah Minimum berdasarkan wilayah provinsi ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota”.<sup>18</sup> Upah minimum ditujukan pada pencapaian kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Penetapan upah minimum oleh Gubernur dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam penetapan upah minimum digunakan formula penghitungan tersendiri yaitu upah minimum tahun berjalan ditambahkan dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan. Sehingga “angka” kebutuhan hidup

layak dapat tercermin dalam penetapan upah minimum tahun berjalan.

Kebutuhan hidup layak terdiri dari beberapa komponen yang terbagi dalam beberapa jenis kebutuhan hidup. Komponen dan jenis kebutuhan hidup dilakukan peninjauan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Peninjauan tersebut dilakukan melalui 2 (dua) tahapan yakni pengkajian dan penetapan hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup. Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup dilakukan oleh Menteri yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Nasional berupa rekomendasi untuk selanjutnya ditetapkan oleh Menteri. Setelah penetapan hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup oleh Menteri maka Dewan Pengupahan Provinsi melakukan perhitungan dan penetapan nilai kebutuhan hidup layak. Hasil penetapan nilai kebutuhan hidup layak menjadi acuan bagi Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi.

Upah Minimum Provinsi ditetapkan dengan memperhatikan nilai kebutuhan hidup layak maka pekerja dapat merasakan kesejahteraan dan rasa aman dalam menghidupi keluarga beserta tanggungannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan. Dan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan. Dalam hal pemberian saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan serta untuk mengembangkan sistem pengupahan dibentuklah Dewan Pengupahan Provinsi”.<sup>19</sup>

Pemerintah dan Pemerintah Provinsi harus lebih aktif dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, upah minimum dan penetapan sistem pengupahan secara rutin. Seluruh perusahaan baik besar maupun kecil diharapkan memberikan perlindungan gaji/upah terhadap pekerja beserta keluarganya dengan cara memenuhi kebutuhan hidup layak dan upah minimum yang ditetapkan sehingga dapat tercapai kesejahteraan bagi mereka.

Mengenai upah yang wajib diberikan kepada pekerja selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur

<sup>15</sup> F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji Dan Upah*, (Yogyakarta: PT. Agromedia Pustaka), 2006, hlm. 17.

<sup>16</sup> Mercy Setlight, dkk, *Loc.Cit.*

<sup>17</sup> Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafika), 2007, hlm. 5.

<sup>18</sup> Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>19</sup> Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan bahwa “pekerja harus tetap melaksanakan pekerjaan dan menerima upah dari pengusaha atau pekerja tidak melaksanakan pekerjaan akibat skorsing, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar upah proses”.<sup>20</sup> Menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 Tahun 2011, frasa belum ditetapkan dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diartikan bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum berkekuatan hukum tetap, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melakukan kewajibannya.<sup>21</sup>

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak diatur mengenai pemberian upah proses kepada pekerja. Dengan tidak diaturnya mekanisme pemberian upah proses tersebut dalam peraturan ini, maka adanya ketidakpastian hukum atas legalitas pemberian upah proses kepada pekerja selama belum ditetapkannya dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pada Pasal 16 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per 03/Men/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta bahwa upah proses diberikan oleh pengusaha kepada pekerja serendah-rendahnya 50% (lima puluh persen), hal ini hanya berlaku paling lama 6 (enam) bulan saja.

Pada SEMA Nomor 3 Tahun 2015 Mahkamah Agung Republik Indonesia menyampaikan bahwa pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 terkait upah proses adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan. Berdasarkan hal tersebut, pengusaha harus membayarkan upah proses selama 6 (enam) bulan terlepas dari apakah pekerja tersebut melaksanakan pekerjaan atau sedang dalam skorsing yang dilakukan oleh pengusaha.

Melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan menyatakan bahwa

pekerja harus tetap memenuhi segala kewajibannya sebelum adanya izin Pemutusan Hubungan Kerja oleh Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah/Pusat. Namun, apabila pengusaha tidak memenuhi kewajibannya maka pengusaha tetap diwajibkan untuk membayar upah pekerja tetap diwajibkan untuk membayar upah pekerja sebesar 75 % (tujuh puluh lima persen).

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-78/Men/2001 tentang Perubahan atas beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep150/Men/2000 disebutkan bahwa pekerja harus tetap melaksanakan pekerjaannya dan pengusaha harus membayar upah sebesar 100% (Seratus Persen). Apabila pengusaha tidak mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha wajib untuk membayar upah pekerja selama belum ada putusan dari Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat/Daerah.

Seperti yang diketahui, apabila pekerja melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pekerja telah hilang pekerjaannya. Dalam hukum ketenagakerjaan mengenal asas *no work no pay* yang artinya apabila pekerja tidak bekerja maka ia tidak mendapatkan upah dari pengusaha sesuai dengan yang tertulis dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan. Namun dalam hal ini, asas *no work no pay* hanya berlaku apabila pekerja berhalangan hadir melakukan kegiatan lain diatur pekerjaannya serta menjalankan waktu istirahatnya atau cuti. Oleh sebab itu, apabila pekerja dalam hal penatapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan. Maka pekerja dan pengusaha wajib untuk tetap menjalankan kewajiban masing-masing pihak termasuk kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah kepada pekerja serta kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak adalah tindakan yang merugikan bagi pekerja, walaupun pekerja tersebut berstatus PKWT. Seharusnya jika perusahaan ingin melakukan pengurangan tenaga kerja, perusahaan harus menginformasikan 14 hari sebelum pekerja tersebut masuk dalam daftar pengurangan/PHK. Perusahaan juga harus memenuhi hak-hak bagi pekerja yang di PHK sepihak. Tenaga kerja berhak mendapatkan hak-haknya pekerja yaitu uang ganti rugi sisa kontrak,

<sup>20</sup> Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>21</sup> Masidin Narsip, *Hak-Hak Pekerja Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, (disampaikan pada Focus Group Discussion secara Daring Pengadilan Hubungan Industrial Wilayah Medan, Jakarta, 2 September 2021).

kompensasi atas berakhirnya PKWT, kekurangan upah selama bekerja, ganti rugi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Atas upah dibawah UMK dikarenakan termasuk perusahaan mikro, yang dimana boleh dikecualikan atas pembayaran upah dibawah UMK. Akan tetapi perusahaan tetap melakukan kesepakatan kepada pekerja atas upah yang ingin diterima oleh pekerja. Hal itu dilihat dari minimum kebutuhan pekerja atas kehidupan yang layak.

### **B. Sanksi Hukum Terhadap Pemberian Upah Minimum Provinsi Kepada Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2022/ PN. GTO)**

Akibat Pemutusan Hubungan Kerja sehubungan dampak Pemutusan Hubungan Kerja sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan. Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dijelaskan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.<sup>22</sup>

(1) Perhitungan Uang Pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih dari 9 (dua) tahun, 9 (sembilan) bulan upah;

(2) Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;

(3) Uang Penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(4) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

<sup>22</sup> Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Dalam ranah hukum perdata ditinjau dari sifatnya putusan yang dijatuhkan oleh Hakim dapat berupa:<sup>23</sup>

- a. Putusan kondemnator (*condemnatoir*), yakni putusan yang memuat amar yang menghukum salah satu pihak yang berperkara. Misalnya, majelis hakim menghukum salah satu pihak untuk membayar ganti kerugian dan biaya perkara.
- b. Putusan deklarator atau deklaratif (*declaratoir vonnis*), yakni pernyataan hakim tentang suatu tentang sesuatu hak atau titel maupun status yang dicantumkan dalam amar atau diktum putusan. Misalnya, putusan yang menyatakan bahwa hak pemilikan atas benda yang disengketakan tidak sah sebagai milik penggugat, atau penggugat tidak sah sebagai ahli waris.
- c. Putusan konstitutif (*constitutief vonnis*) yakni putusan yang memastikan suatu keadaan hukum, baik yang bersifat meniadakan/menghilangkan suatu keadaan hukum maupun menimbulkan keadaan hukum baru. Misalnya, putusan perceraian, merupakan putusan yang meniadakan keadaan hukum, yakni tidak ada lagi ikatan antara suami-istri, sekaligus menimbulkan keadaan hukum baru kepada suami dan istri sebagai janda dan duda.

Dengan demikian, sanksi hukum perdata dapat berupa:

- a) Kewajiban untuk melakukan suatu perbuatan tertentu yang diperintahkan oleh Hakim, dan
- b) Hilangnya suatu keadaan hukum yang diikuti dengan terciptanya suatu keadaan hukum baru.

Sanksi administratif adalah sanksi yang dikenakan terhadap pelanggaran administrasi atau ketentuan undang-undang yang bersifat administratif. Sanksi administratif dapat berupa denda, peringatan tertulis, pencabutan izin tertentu, dan lain-lain. Sejumlah sanksi administratif sebagai berikut:<sup>24</sup>

- Peringatan tertulis.
- Penghentian sementara kegiatan.
- Penutupan lokal.
- Pencabutan perizinan berusaha.
- Pembatalan perizinan berusaha.
- Denda administratif.

Putusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan dapat dikenakan sanksi hukum, baik administratif maupun pidana, serta kewajiban

membayar hak-hak tenaga kerja. Sanksi administratif bisa berupa teguran, peringatan tertulis, hingga pembekuan atau pencabutan izin usaha, tergantung beratnya pelanggaran. Secara pidana, perusahaan bisa diancam denda dan bahkan pidana penjara jika tidak memenuhi kewajiban pembayaran pesangon dan hak-hak tenaga kerja lainnya. Kewajiban perusahaan yang seharusnya ketika melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan membayar uang pesangon sesuai dengan peraturan perundang-undangan, Membayar uang penghargaan masa kerja, Membayar uang penggantian hak. Perusahaan juga dapat dikenakan denda hingga Rp. 400 juta atau pencabutan izin usaha. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial dan melaporkan ke Kementerian Ketenagakerjaan.

Pertimbangan Hukum dalam Studi Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2022/ PN. GTO, sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi dalam jawabannya telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya, sebagai berikut:

- Bahwa dalam gugatan Penggugat tidak menyebut secara spesifik menunjuk pada gugatan yang mana; tidak jelas perselisihan apa yang sedang diajukan Penggugat sehingga membuat gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*Obscuur Libel*).
- Bahwa Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dijadikan lampiran pada gugatan mencantumkan nama perusahaan adalah CV. Mawar Sharron yang Pimpinannya atas nama Debi Wansaga, sehingga Terdapat Perbedaan Nama Perusahaan, dan Nama Pimpinan perusahaan serta terdapat Perbedaan Alamat perusahaan dalam gugatan dengan yang tertera;
- Bahwa tentang selisih upah yang diminta oleh Penggugat tidak memiliki jumlah total keseluruhannya; hal ini sangat jelas bahwa gugatan Penggugat dibuat asal-asalan, tidak terang isinya sehingga tidak memenuhi syarat formal suatu gugatan yang baik dan benar menurut hukum (*Obscuur Libel*).

Menimbang, bahwa atas eksepsi dari Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi Majelis Hakim Mempertimbangkan, sebagai berikut:

1. Bahwa ketentuan Pasal 86 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan

<sup>23</sup> HukumOnline.com, Mengenal Sanksi Hukum Pidana, Perdata, dan Administratif, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/mengenal-sanksi-hukum-pidana--perdata--dan-administratif-lt4be012381c490/>, (diakses pada 27 Mei 2025 pukul 21.16).

<sup>24</sup> Ibid.

perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan hak dapat diajukan dalam satu komulasi gugatan sedangkan dalil eksepsi tentang selisih upah yang diminta Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi tidak memiliki jumlah total keseluruhannya menurut Majelis Hakim hal tersebut tidaklah menjadikan Gugatan menjadi tidak jelas dan kabur karena jumlah dari selisih upah *a quo* akan dipertimbangkan dalam pokok perkara dengan memperhatikan bukti-bukti yang diajukan didalam persidangan;

2. Bawa mengenai terdapat perbedaan Terdapat Perbedaan Nama Perusahaan, dan Nama Pimpinan perusahaan serta terdapat Perebedaan Alamat perusahaan dalam gugatan dengan yang tertera dalam risalah,

Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

- Bawa Risalah merupakan hasil dari proses mediasi atau proses Non litigasi yang tidak menggunakan hukum acara yang berlaku di pengadilan hubungan industrial khususnya tentang legal standing para pihak yang berselisih dengan istilah Pekerja/buruh dan Pengusaha;
- Bawa gugatan telah dilampiri dengan risalah mediasi yang didalamnya terdapat keterangan para pihak termasuk Tergugat yang hadir saat mediasi;
- Bawa Penjelasan Pasal 83 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa yang dimaksud dengan penyempurnaan gugatan bukan mengenai adanya kesalahan atau kekeliruan yang terdapat dalam Risalah yang dilampirkan tetapi penyempurnaan isi gugatan sebelum persidangan yang dalam penyempurnaan *a quo* dapat dibantu oleh Panitera atau Panitera Penganti; Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian dan pertimbangan *a quo*

Majelis Hakim harus dinyatakan eksepsi Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi untuk di tolak seluruhnya.

#### Dalam Pokok Perkara

Menimbang bahwa maksud dan tujuan Gugatan Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi yang pada pokoknya adalah mengenai:

- Bawa Penggugat mulai kerja di CV. Mawar Sharoon Resto (Telaga) sejak 18 Nopember 2017 dengan Upah Rp. 1.000.000,Tahun 2020 Upah Penggugat sebesar Rp. 2.000.000, sampai dengan Tahun 2021 sebesar Rp. 2.000.000.-;

- Bawa Penggugat di skorsing secara lisan dan dimutasi ke Mawar Sharoon Marisa karena ada pesanan masuk via telepon yang dijawab masih dalam keadaan *Prepare* (persiapan);
- Bawa Penggugat melaksanakan mutasi di Mawar Sharoon Marisa selama 2 (dua) Minggu karena fasilitas yang disediakan tidak sesuai yang di janjikan oleh Manager sehingga Penggugat meninggalkan Mawar Sharoon Marisa;
- Bawa setelah 2 (dua) minggu melaksanakan mutasi di Marisa Penggugat kembali ke Mawar Sharoon Telaga yang kemudian oleh Tergugat, Penggugat dianggap mangkir dan telah di panggil dengan surat sebanyak 2 (dua) kali untuk bekerja di Marisa;
- Bawa Penggugat menuntut Tergugat sesuai ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021;
- Bawa Penggugat juga menuntut Tergugat untuk membayar selisih upah dari ketentuan Upah Minimum dari Tanggal 7 Desember 2018 sampai dengan 7 Juni 2021;

Menimbang bahwa yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah pemutusan hubungan kerja karena Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam rekonvensi mangkir dan telah dipanggil untuk bekerja dengan surat sebanyak 2 (dua) kali, serta perselisihan hak atas kekurangan upah (selisih dari ketentuan upah minimum Provinsi);

Menimbang, bahwa mengenai keterangan saksi Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam rekonvensi yang menyatakan bahwa pada saat meeting Debby Wansaga owner dari CV. Mawar Sharron telah menyatakan melakukan PHK, Majelis Hakim berpendapat belumlah dapat dinilai sebagai pemutusan hubungan kerja karena dipersidangan terdapat fakta lainnya yaitu Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi masih diskorsing dan dibayarkan upah skorsingnya oleh Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi yang membuktikan bahwa hubungan kerja masih berlangsung, sehingga dengan demikian ucapan *a quo* hanya dinilai sebagai upaya pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Asmainah Kuli dan saksi Harun Tahir serta saksi Mohamad Rasyid dan Aminudin Tohiya menjelaskan bahwa setelah kembali dari Mawar Sharron Marisa Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam rekonvensi tidak pernah masuk kerja lagi atau menolak dipekerjakan di Mawar Sharron Marisa, sedangkan Surat Keputusan untuk Mutasi Bukti

T-3 tentang mutasi belum dicabut dan merupakan kewenangan dari Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi sehingga dengan tidak dipenuhinya surat Panggilan kerja sebagaimana Bukti T-4 dan T-5 oleh Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam rekonvensi, telah memenuhi ketentuan Pasal 154 A Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dengan demikian Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam rekonvensi telah dikualifikasi mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa pekerja buruh mangkir 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka pekerja berhak:

- Uang Pengantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4); dan
- Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian kerja bersama.

Menimbang, bahwa uang pengantian hak sebagaimana diatur pada Pasal 40 ayat (4) terdiri dari:

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja; dan
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Menimbang, bahwa karena pemutusan hubungan kerja terjadi sejak penggugat dinyatakan dikualifikasi mengundurkan diri berdasarkan bukti T-6 Surat Pemberitahuan tanggal 15 Juni 2021 dan upah terakhir Penggugat sebagaimana bukti P-1 dan P2 dan Bukti T-8, T-9, T-10 dan T-11 masih dibawah ketentuan upah minimum Provinsi Gorontalo tahun 2021 maka perhitungan uang pisah yang menjadi hak Penggugat dan Konvensi menggunakan ketentuan upah minimum Provinsi Gorontalo tahun 2021 dengan perhitungan sebagai berikut: 1,5 (satu setengah) Bulan x UMP.2021 Rp. 2.788.826,00. = Rp. 4.183.239,00 (Empat juta seratus delapan puluh tiga ribu dua ratus tiga puluh Sembilan rupiah);

Menimbang, bahwa karena uang pengantian hak dari Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi lainnya tidak diatur dalam

Peraturan Perusahaan maupun dalam Perjanjian kerja, namun sesuai keterangan saksi Asmainah Kuli dan saksi Mohamad Rasyid yang menerangkan dalam persidangan saat mutasi ke Mawar Sharron Marisa Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi diberi uang transport sejumlah Rp 100.000,00 (seratus ribu rupiah), maka terhadap uang pengantian hak Biaya ongkos pulang untuk pekerja ke tempat dimana pekerja diterima bekerja dapat dikabulkan sejumlah Rp 100.000,00 (seratus ribu rupiah);

Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2022/ PN. GTO, Majelis Hakim memberikan putusan, sebagai berikut:

#### MENGADILI

Dalam Konvensi

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat dalam Konvensi/Penggugat Dalam Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi dengan Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi karena dikualifikasi mengundurkan diri;
3. Menghukum Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi untuk membayar Uang Pisah kepada Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi sejumlah: 1,5 (satu setengah) Bulan x UMP.2021 Rp. 2.788.826,00. = Rp.4.183.239,00 (Empat juta seratus delapan puluh tiga ribu dua ratus tiga puluh Sembilan rupiah);
4. Menghukum Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi untuk membayar kepada Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi uang biaya pulang pekerja Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah);
5. Menghukum Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi untuk membayar selisih/kekurangan upah kepada Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi sejumlah Rp 23.154.338,00 (Dua puluh tiga juta seratus lima puluh empat ribu tiga ratus tiga puluh delapan rupiah)
6. Menolak Gugatan Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

Menolak Gugatan Rekonvensi Penggugat dalam Rekonvensi/Tergugat dalam Konvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi Dan Rekonvensi:

Menghukum Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah) yang seluruhnya dibebankan kepada Negara;

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Pengaturan hukum mengenai pemberian Upah Minimum Provinsi (UMP) kepada tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pengupahan sangat penting peranannya, karena dapat mensejahterakan hidup dari tenaga kerja karena upah merupakan hak bagi pekerja, jika upah tidak diberikan oleh pengusaha kepada pekerja, maka para pekerja tidak akan dapat hidup dengan baik dan sejahtera. Karena tujuan utama pekerja semata-mata untuk mendapatkan upah yang dapat mencukupi kebutuhan hidup para pekerja dan keluargannya. PHK secara sepihak yang dilakukan tanpa prosedur yang sah merupakan pelanggaran hukum dan dapat dibatalkan oleh pengadilan hubungan industrial. Dalam kondisi tersebut, pekerja tetap berhak menerima upah, setidaknya sebesar UMP, selama proses hukum berlangsung (upah proses). Selain itu, apabila PHK dianggap tidak sah, pengusaha diwajibkan membayar kompensasi berupa upah, pesangon, dan hak-hak lainnya sesuai peraturan yang berlaku. Meskipun regulasi telah mengatur perlindungan tersebut, dalam praktiknya masih banyak terjadi pelanggaran oleh pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban membayar upah maupun kompensasi pasca PHK. Hal ini menunjukkan bahwa penegakan hukum ketenagakerjaan perlu diperkuat melalui peningkatan pengawasan, sosialisasi hukum kepada pengusaha, serta penegakan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran hak-hak pekerja.
2. Pemerintah dan instansi terkait perlu meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan upah minimum dan prosedur PHK di tingkat perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui inspeksi ketenagakerjaan yang lebih rutin dan responsif

terhadap laporan pelanggaran. Perlu adanya penegakan sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak tanpa memenuhi kewajiban hukum, termasuk pembayaran upah proses dan kompensasi sesuai ketentuan perundang-undangan. Sosialisasi hukum ketenagakerjaan kepada pengusaha dan pekerja harus diperluas, agar seluruh pihak memahami hak dan kewajibannya, terutama terkait prosedur PHK yang sah dan kewajiban membayar UMP. Perlu adanya reformulasi atau penyesuaian kebijakan terkait perlindungan upah minimum dalam konteks PHK, agar tidak hanya mengatur nominal UMP, tetapi juga menjamin kepastian pembayaran hak-hak pekerja dalam sengketa hubungan industrial.

### B. Saran

1. Perusahaan seharusnya membayar kewajiban upah dan pesangon kepada tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan sanksi hukum ini sering kali tidak efektif karena lemahnya pengawasan, kurangnya kesadaran hukum, serta keterbatasan akses pekerja terhadap lembaga penyelesaian sengketa. Oleh karena itu, meskipun sanksi telah diatur secara normatif, perlindungan terhadap pekerja tetap membutuhkan penguatan penegakan hukum dan komitmen semua pihak. Sosialisasi hukum ketenagakerjaan kepada pengusaha dan pekerja harus diperluas, agar seluruh pihak memahami hak dan kewajibannya, terutama terkait prosedur PHK yang sah dan kewajiban membayar UMP.
2. Sanksi hukum ketenagakerjaan harus diperkuat, terutama dalam penerapan sanksi terhadap pengusaha yang tidak membayar upah minimum atau melakukan PHK secara sepihak tanpa prosedur yang sah. Aparat pengawas ketenagakerjaan perlu diberi kewenangan dan sumber daya yang memadai. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dipermudah aksesnya bagi pekerja, termasuk pemberian bantuan hukum gratis bagi buruh yang tidak mampu memperjuangkan haknya secara mandiri. Diperlukan sinergi antara pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha dalam menciptakan iklim hubungan industrial yang adil dan patuh hukum, dengan menjadikan perlindungan terhadap UMP sebagai bagian dari hak dasar pekerja yang tidak dapat diabaikan.

## DAFTAR PUSTAKA

## Buku

- Anna Triningsih. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*. (Depok: Rajawali Pers).
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Asyhadie, Zaeni. 2009. *Peradilan Hubungan Industrial*. (Jakarta: Raja Grafindo).
- Asyhadie, Zaeni. 2015. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Depertemen Pendidikan Nasional. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. cet III, (Jakarta: Balai Pustaka).
- Fahrojih, Ikhwan. 2016. *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*. (Malang: Setara Press).
- F.X Djumialdji. 2005. *Perjanjian Kerja*, Cet. Ke-1. (Jakarta: Sinar Grafika).
- Kasim, Umar. 2004. *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*. (Jakarta: Jurnal Informasi Hukum Volume 2).
- Khairani. 2016. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Khakim, Abdul. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: Citra Aditya Bakti).
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti).
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti).
- Lalu Husni. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo).
- Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Prenada Media Grup).
- Mertokusumo, Sudikno. 2011. *Teori Hukum*. (Yogyakarta: Universitas Atmajaya Press).
- Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. (Jakarta: Salemba Empat).
- Ridwan HR. 2018. *Hukum Administrasi Negara*. (Depok: Rajawali Pers).
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. (Jakarta: Ghazali Indonesia).
- Simanjuntak, D. Danny H. 2007. *PHK dan Pesangon Karyawan*. Cet. Ke-1. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia).
- Sitompul, Manahan M.P. 2021. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*. (Depok: Rajawali Pers).
- Soekanto, Soerjono. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. (Jakarta: UI-Press).

- Sugiyarso, G. dan F. Winarni. 2006. *Administrasi Gaji Dan Upah*. (Yogyakarta: PT. Agromedia Pustaka).
- Suratman. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Depok: Rajawali Pres).
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta: Sinar Grafika).

## Peraturan Perundang-undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP).
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata).
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional *Juncto*
- Undang-Undang Nomor. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

## Jurnal

- Agung Brahmanta Yoga, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Mertha Suci Bangli*, (Universitas Udayana: Volume 02, No.05, 2014),
- Agus Antara Putra, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia*, (Jurnal Interpretasi Hukum: Vol.1, No.2-September 2020), (diakses pada 18 Februari 2025 pukul 21.04).
- Mercy Maria Magdalena Setlight, dkk, *Pengaturan Hukum Sistem Pengupahan Menurut Undangundang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Penerapannya Di Provinsi Sulawesi Utara*, Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial.
- Novrina, Nashiwa Laili dan Mega Dwi Ambarwati. *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dan Upah Dibawah UMK Kota*

*Surabaya Yang Dilakukan Oleh PT HSM.*  
Jurnal Ilmiah Nusantara Vol. 2 No. 1.

Patricia Alya Khairani, Masidin, *Analisis yuridis pemutusan hubungan kerja akibat peralihan tenaga kerja manusia menjadi tenaga mesin sebagai bentuk efisiensi perusahaan berdasarkan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, (Universitas Nasional: Fakultas Hukum, Vol 6, No. 1, 2020), (diakses pada 15 Februari 2025 pukul 07.20).

Safirah Azania, *Perlindungan Hukum Atas Upah Bagi Pekerja Selama Proses Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Pengadilan Nomor 676 K/Pdt.Sus-PHI/2020)*, Jurnal Ilmu Hukum unas, <http://repository.unas.ac.id/6705/3/BAB%20II.pdf> , (diakses pada 25 Februari 2025 pukul 10.00).

Shofawati dan Arinto Nugroho, *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya*, (Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya Volume 4 Nomor 3, 2017), (diakses pada 15 Februari 2025 pukul 08.15).

Sri Zulhartati, *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan*, (Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora, Vol.1, No.1,2010), (diakses pada 18 Februari 2025 pukul 20.17).

### **Sumber lainnya**

HukumOnline.com, Mengenal Sanksi Hukum Pidana, Perdata, dan Administratif, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/mengenal-sanksi-hukum-pidana-perdata-dan-administratif-lt4be012381c490/> , (diakses pada 27 Mei 2025 pukul 21.16).

Narsip, Masidin. Hak-Hak Pekerja Pasca Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, (disampaikan pada Focus Group Discussion secara Daring Pengadilan Hubungan Industrial Wilayah Medan, Jakarta, 2 September 2021).

Redaksi OCBC NISP, 2021, *Apa Perbedaan UMP dan UMK? Begini Penjelasan Lengkapnya*, <https://www.ocbcnisp.com/en/article/2021/07/01/UMP-adalah> , (diakses pada tanggal 25 Februari 2025 pukul 08.30).

Utomo, Galih Prihandani Penetapan Upah Minimum Provinsi Yang Berkeadilan Bagi Pekerja dan Pengusaha, JDIH.BabelProv, <https://jdih.babelprov.go.id/penetapan-upah-minimum-provinsi-yang-berkeadilan-bagi-pekerja-dan-pengusaha> , (diakses pada 25 Mei 2025 pukul 16.58).