

**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
KARYAWAN PT. GAYA FAVORIT PRESS AKIBAT
KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH (Studi Kasus Putusan
Mahkamah Agung Nomor 452K/Pdt.Sus-PHI/2019)**

Grazela Renata Bunga Timorestha Balthazar

Fakultas Hukum Universitas Nasional
grazelabalthazar@gmail.com

Masidin

Fakultas Hukum Universitas Nasional
Hardinnasrip@yahoo.com

Abstrak

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan yang berujung pemutusan hubungan kerja sebagaimana terjadi dalam Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst, yang dimana dalam kasus tersebut seorang pekerja mengalami keterlambatan pembayaran upah akibat kelalaian perusahaan. Metode penelitian ini adalah yuridis normatif dengan menggunakan data sekunder.

Hasil penelitian menyatakan bahwa perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan PT. Gaya Favorit Press sudah sesuai dengan teori perlindungan hukum represif yang bertujuan untuk menjaga hak normatifnya sesuai dengan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pertimbangan hakim yang menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi PT. Gaya Favorit Press dalam putusan Nomor 452K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai, karena tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Keterlambatan Pembayaran Upah

ABSTRACT

Wages are a very crucial problem in the field of employment and even if unprofessional in handling wages, it is not uncommon for disputes that lead to termination of employment as occurred in Decision No. 271/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst, where in that case a worker experiences a delay in payment of wages due to the company's negligence. This research method is normative juridical using secondary data.

The results of the study stated that the legal protection provided to employees of PT. The Press's Favorite Style is in accordance with the theory of repressive legal

protection which aims to maintain its normative rights in accordance with Article 169 paragraph (2) of Law No.13 of 2003 concerning Manpower and the consideration of judges who reject the appeal application of the pt cassation applicant. The Press's Favorite Style in judgment No. 452K/Rev.Sus-PHI/2019 is appropriate, because it is not legally reasonable so it should be rejected.

Keywords: Legal Protection, Termination of Employment, Late Payment of Wages

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja tersebut yaitu hak kewajiban pekerja dan hak kewajiban pengusaha¹. Karena, apa yang menjadi hak pekerja akan menjadi kewajiban pengusaha dan begitu juga sebaliknya, apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja²

Kewajiban utama dari pekerja adalah pekerja wajib melakukan pekerjaannya, kemudian pekerja juga wajib untuk menaati aturan dan petunjuk pengusaha, dan yang terakhir pekerja memiliki kewajiban dalam mengganti rugi dan denda³.

Sedangkan kewajiban utama dari pengusaha adalah kewajiban membayar upah, kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, kewajiban memberikan istirahat/cuti dan kewajiban memberikan surat keterangan⁴. Dari beberapa kewajiban pengusaha tersebut, kewajiban memberi upah merupakan kewajiban yang paling utama. Karena, upah merupakan suatu imbalan atas tenaga yang telah dikeluarkan

Akan tetapi, masih ada beberapa perusahaan yang kerap kali tidak memenuhi kewajibannya sebagai pengusaha, yaitu tidak memberikan upah atau terlambatnya memberikan upah kepada pekerja tersebut. Padahal, dapat

¹ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan Cetakan ke-9, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 2019), hlm.53.

² H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori, Praktik di Indonesia, (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019), hlm. 73.

³ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, (Depok: Rajawali Pers,2020),hlm. 69.

⁴ *Ibid*, hlm. 70.

dikatakan bahwa pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketengakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan⁵.

Contohnya telah terjadi perselisihan antara seorang pekerja bernama Isti Astari Anggraini dengan perusahaan yang bergerak di bidang pemberitaan dengan platform media cetak Majalah Femina yaitu PT. Gaya Favorit Press. Isti telah bekerja pada PT. Gaya Favorit Press kurang lebih selama 16 tahun.

Pada tahun 2016 secara tiba-tiba tanpa persetujuan Isti Astari Anggraini, perusahaan PT. Gaya Favorit Press telah melakukan keterlambatan pembayaran upah. Keterlambatan pembayaran upah ini telah dilakukan oleh PT. Gaya Favorit Press sejak bulan Februari 2016 hingga Agustus 2018. Tidak hanya upah/gaji saja yang pembayarannya terlambat, tapi juga Tunjangan Hari Raya (THR). Keterlambatan pembayaran upah ini disebabkan karena adanya kondisi keuangan Tergugat mengalami penurunan *cash flow*.

Kemudian, untuk menuntut hak-haknya tersebut, Isti Astari Anggraini telah mengajukan permasalahan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Putusan Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst. yang dimana Isti Astari Anggraini sebagai Penggugat dan PT. Gaya Favorit Press sebagai Tergugat, yang dimana Putusan tersebut telah diputus pada tanggal 17 Januari 2018 dengan pokok putusan majelis hakim mengabulkan sebagian tuntutan pada gugatan penggugat.

Terhadap putusan tersebut oleh tergugat dimohonkan upaya hukum pemeriksaan pada tingkat kasasi dan pada tingkat kasasi kemudian menjatuhkan putusannya Nomor 452K/Pdt.Sus-PHI/2019 tanggal yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari PT. Gaya Favorit Press selaku Pemohon Kasasi dahulu tergugat. Hal ini dikarenakan PT. Gaya Favorit Press telah benar dan terbukti telah menerapkan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena PT. Gaya Favorit Press tidak membayar upah Penggugat sesuai yang diperjanjikan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan PT. Gaya Favorit Press yang mengalami keterlambatan pembayaran upah?
2. Bagaimana pertimbangan hukum hakim terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 452K/Pdt.Sus-PHI/2019?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan PT. Gaya Favorit Press yang mengalami keterlambatan pembayaran upah serta untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hukum hakim terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 452K/Pdt.Sus-PHI/2019

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi pengusaha PT. Gaya Favorit Press serta pengusaha lainnya dalam memberikan kebijakan yang berhubungan dengan perlindungan hukum bagi pekerja.

D. Metode Penelitian

Penelitian hukum ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*). Jenis data yang digunakan untuk mengkaji penelitian ini adalah jenis data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui studi kepustakaan serta analisis data yang

digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis yang bersifat kualitatif⁶.



TINJAUAN PUSTAKA

A. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena adanya suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan.⁷

Alasan-alasan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja telah diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 154 A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun, kedua pasal tersebut memiliki alasan yang berbeda.

Pada Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membahas mengenai pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat. Sedangkan pada Pasal 154 A ayat (1) Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membahas mengenai pengusaha adanya perusahaan melakukan penggabungan, perusahaan melakukan efisiensi, perusahaan mengalami pailit, dan lain sebagainya.

Secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan, Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh⁸

B. Pengupahan

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa bahwa:

⁷ Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13 L.N. No. 13 Tahun 2003, T.L.N. No.4279 Pasal 1 ayat (25).

⁸ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op.Cit*, Hal. 254-265

“Upah adalah hak pekerja /buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan”⁹

Dari uraian pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan dalam bentuk uang.

Mengenai upah yang wajib diberikan kepada pekerja selama proses penyelesaian peselisihan hubungan industrial telah diatur 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 memayor upah proses¹⁰.

C. Perlindungan Pekerja

Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu dari hal lainnya.¹¹

⁹ Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13, L.N. No. 13 Tahun 2003 T.L.N. No. 4279, Pasal 1 angka 30

¹⁰ I Fitriana Gunadi, Upah Proses dalam Pemutusan Hubungan Kerja, (Jurnal Hukum & Pembangunan: Vol. 50. No.4, 2020). hlm. 868.

¹¹ Ashabul Kahfi, Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja, (Jurnal Jurisprudentie, Volume 3, Nomor 2, Desember 2016), hlm 64.

Kemudian, menurut Philipus M. Hadjon, terdapat dua macam perlindungan hukum bagi rakyat yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif memiliki tujuan untuk melindungi pekerja melalui peraturan perundang-undangan seperti perlindungan mengenai kesejahteraan, perlindungan kesehatan, perlindungan keselamatan perkerja dan perlindungan hukum dalam berserikat. Sementara perlindungan hukum represif menyangkut hak pekerja dalam peraturan perundangan untuk menjaga hak normatifnya jika ada perselisihan yang dilakukan oleh pemberi kerja.¹²

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PT. Gaya Favorit Press yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah

Dalam konteks hubungan kerja kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik, artinya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja dan kewajiban pekerja merupakan hak pengusaha.¹³ Namun, sering kali pengusaha telah lalai dalam memberikan upah kepada pekerjanya. Kelalaian tersebut adalah terlambatnya pembayaran upah yang seharusnya diberikan kepada pekerjanya. Kasus tersebut dapat dilihat dalam Putusan Perkara Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 271/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.tentang keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan oleh perusahaan PT. Gaya Favorit Press terhadap seorang pekerja Isti Astari Anggraini.

¹² Agus Antara Putra, *et al*, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia, (Jurnal Interpretasi Hukum: Vol.1, No.2-September 2020) hlm.16.

¹³ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020) hlm. 92.

Isti Astari Anggraini mengaku telah bekerja pada perusahaan PT. Gaya Favorit Press terhitung sejak Tahun 2002 sampai dengan Tahun 2018, pada awalnya Isti bekerja pada perusahaan PT. Gaya Favorit Press dengan status sebagai Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu (PKWT) selama 3 (tiga) bulan sejak 24 Juni 2002 hingga 24 September 2002. Kemudian Isti telah diangkat sebagai karyawan tetap oleh perusahaan PT. Gaya Favorit Press pada 1 Juli 2003 berdasarkan Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap dengan No.331/HRD/S-KT/PKF-GFP/VII/2003 dengan jabatan terakhir sebagai *Creative Designer Director* dan menerima upah sebesar Rp.13.599.397,- (Tiga Belas Juta Lima Ratus Sembilan Puluh Sembilan Tiga Ratus Sembilan Puluh Tujuh Rupiah). Namun memasuki bulan Februari 2016 secara tanpa persetujuan Isti Astari Anggraini, perusahaan PT. Gaya Favorit Press secara sepihak telah melakukan keterlambatan pembayaran upah.

Dalam persidangan tersebut, Isti Astari Anggraini telah menuntut untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, kemudian menuntut perusahaan agar membayar upah yang belum dibayarkan dengan denda keterlambatan pembayaran upah dan denda keterlambatan pembayaran THR sebesar Rp. 55. 691.675,35 (Lima Puluh Lima Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Satu Ribu Enam Puluh Tujuh Ribu Lima Koma Tiga Puluh Lima Rupiah) serta Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan uang Penggantian Hak sebesar Rp. 375.343.357,2 (Tiga Ratus Tujuh Puluh Lima Juta Tiga Ratus Empat Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Tujuh Point Dua Rupiah).

Terhadap tuntutan tersebut, hakim telah mengabulkan sebagian dari tuntutan Isti Astari Anggraini yaitu mengabulkan atas pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Isti Astari Anggraini serta Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sebesar Rp. 375.343.357,2 (Tiga Ratus Tujuh Puluh Lima Juta Tiga Ratus Empat Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Tujuh Point Dua Rupiah). Mengenai tuntutan upah pekerja yang belum dibayarkan serta denda keterlambatan

pembayaran upah dan denda keterlambatan pembayaran THR sebesar Rp. 55.691.675,35 (Lima Puluh Lima Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Satu Ribu Enam Puluh Tujuh Ribu Lima Koma Tiga Puluh Lima Rupiah) tersebut tidak dikabulkan oleh hakim.

Berdasarkan hal tersebut, mengenai tuntutan upah pekerja yang belum dibayarkan serta denda keterlambatan pembayaran upah sebesar Rp. 55.691.675,35 (Lima Puluh Lima Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Satu Ribu Enam Puluh Tujuh Ribu Lima Koma Tiga Puluh Lima Rupiah) yang tidak dikabulkan oleh hakim, hal ini dikarenakan Penggugat telah mengakumulasikan upah pekerja yang belum dibayarkan tersebut dengan denda keterlambatan pembayaran upah dan denda keterlambatan pembayaran THR tersebut.

Seharusnya, mengenai hal tersebut Penggugat melakukan perhitungan secara terpisah upah yang belum dibayarkan dihitung secara tersendiri serta denda keterlambatan upah dengan THR juga dihitung secara tersendiri. Sehingga dalam hal ini tuntutan Penggugat tidak dapat dikabulkan dikarenakan Penggugat tidak dapat membuktikan ketentuan tersebut di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

Namun, penulis tidak sependapat dengan hakim yang terkait dengan upah yang belum dibayarkan tersebut. Hal ini dikarenakan menurut Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Untuk itu, dalam hal ini seharusnya pekerja tetap harus menjalankan pekerjaannya sebagai kewajiban seorang pekerja, sedangkan pengusaha harus tetap memberikan upah kepada pekerjanya sebagai kewajiban seorang pengusaha.

Pertimbangan hukum yang digunakan oleh hakim dalam putusan tersebut adalah Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut penulis pertimbangan hukum yang digunakan oleh hakim sudah sesuai dengan ketentuan undang-undang. Hal tersebut menurut hemat penulis telah memberikan perlindungan hukum kepada Isti Astari Anggraini selaku Penggugat.

Dengan demikian menurut pendapat penulis perlindungan hukum yang diberikan kepada Isti Astari Anggraini sudah sesuai dengan teori perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon, yang dimana perlindungan hukum represif yang bertujuan untuk menjaga hak normatifnya dengan memberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sebagaimana telah diatur dalam Pasal 156 ayat (4) dan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja sesuai dengan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kemudian, menurut penulis mengenai hakim yang mengabulkan pemutusan hubungan kerja sudah sesuai dengan teori pemutusan hubungan kerja yang telah disebutkan oleh Zaeni Asyhadie yang dimana pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang disebabkan oleh keadaan tertentu. Seperti yang kita ketahui bahwa Isti Astari Anggraini telah mengajukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan perusahaan tersebut tidak membayar upahnya. Oleh karena itu, mengenai hal ini juga sudah sesuai dengan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Namun mengenai keadilan hukum yang diberikan kepada Isti Astari Anggraini menurut pendapat penulis dengan adanya putusan hakim yang menolak untuk tidak mengabulkan tuntutan Isti Astari Anggraini mengenai upah yang belum dibayarkan serta denda keterlambatan pembayaran upah dan THR tidak sesuai dengan teori keadilan yang telah disebutkan oleh Justinian, yang dimana Justinian mengatakan bahwa keadilan adalah kebijakan yang memberikan hasil, bahwa setiap orang mendapat apa yang

merupakan bagiannya¹⁴. Hal ini disebabkan karena Isti Astari Anggraini tidak mendapatkan apa yang merupakan bagiannya, yaitu upah yang belum dibayarkan tersebut. Seperti yang telah kita ketahui bahwa upah merupakan hak pekerja yang harus diberikan oleh pengusaha dan hal mengenai pengupahan sendiri juga telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan

B. Analisis Pertimbangan Hukum Hakim Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 452K/Pdt.Sus-PHI/2019

Putusan Hakim dalam Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 452K/Pdt.Sus-PHI/2019 adalah sudah tepat yang menyatakan hakim menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT. Gaya Favorit Press tersebut. Hal ini dikarenakan bahwa Judex Facti telah benar menerapkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena Tergugat tidak membayar upah Penggugat sesuai yang diperjanjikan sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Judex Facti.

Putusan Hakim Mahkamah Agung ini adalah keputusan yang adil berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

- “Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
- c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.”

Berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf c, Mahkamah Konstitusi juga telah melakukan uji materi melalui putusan Nomor 58/PUU-IX/2011. Adapun bunyi amar pertimbangan hakim adalah sebagai berikut:

- “Menimbang bahwa menurut Mahkamah, membayar upah pekerja merupakan kewajiban hukum bagi pengusaha. Upah merupakan balasan atas prestasi pekerja/buruh yang diberikan oleh pengusaha

¹⁴ Serlika Aprita dan Rio Adhitya, *Filsafat Hukum*, (Rajawali Pers: Depok, 2020) hlm. 364.

yang secara seimbang merupakan kewajiban pengusaha untuk membayarnya. Kelalaian pengusaha membayar upah pekerja/buruh dapat menimbulkan hak bagi pekerja/buruh untuk menuntut pengusaha memenuhi kewajibannya, dan jika tidak, pekerja/buruh dapat meminta PHK sebagaimana diatur pasal a quo. Tidak membayar upah pekerja tiga bulan berturut-turut adalah pelanggaran serius atas hak-hak pekerja/buruh yang berimplikasi luas bagi kehidupan seseorang pekerja terutama hak konstitusionalnya untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan wajar dalam hubungan kerja [Vide Pasal 28D ayat (2) UUD 1945]”.

Dengan lewatnya waktu selama tiga bulan berturut-turut pengusaha tidak membayarkan upah pekerja secara tepat waktu, menurut penulis hal ini sudah menjadi alasan yang cukup menurut hukum bagi pekerja untuk meminta pemutusan hubungan kerja.

Namun pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dihapus dan telah diubah menjadi Pasal 154A ayat (1) huruf (g) angka (3) yang menyebutkan bahwa

“Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

g. Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu.”

Kemudian, *Judex Facti* sudah benar tidak menerapkan ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena tidak adanya bukti kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut berdasarkan Laporan Keuangan Perusahaan yang telah diaudit oleh Akuntan Publik serta adanya peristiwa lain yang tercantum dalam ketentuan tersebut

PENUTUP

Berdasarkan Uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perlindungan hukum yang diberikan kepada Isti Astari Anggraini sudah sesuai dengan teori perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon, yang dimana perlindungan hukum represif yang bertujuan untuk menjaga hak normatifnya dengan memberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sebagaimana telah diatur dalam Pasal 156 ayat (4) dan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja sesuai dengan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Pertimbangan hakim yang menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi PT. Gaya Favorit Press dalam putusan nomor 452K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai. Penulis memahami bahwa kondisi keuangan pada perusahaan PT. Gaya Favorit Press telah mengalami kondisi yang tidak stabil. Namun, kondisi perusahaan pada saat ini tidak mengalami *force majeure* atau keadaan memaksa. Hal ini telah dibuktikan bahwa tidak ada bukti kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut berdasarkan Laporan Keuangan Perusahaan yang telah diaudit oleh Akuntan Publik serta adanya peristiwa lain yang tercantum dalam ketentuan tersebut. Oleh sebab itu Penulis sepakat bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum sebagaimana disebutkan diatas, maka penulis berkesimpulan bahwa permohonan kasasi oleh PT Gaya Favorit Press tidak beralasan hukum sehingga haruslah ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aprita, Serlika; Rio Adhitya, *Filsafat Hukum*, Depok: Rajawali Pers, 2020
- Asyhadie, Zaeni; Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Depok: Rajawali Pers, 2020
- Khakim, Abdul. *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2016
- , *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan Cetakan ke-9*, Jakarta: Penerbit Djembatan, 2020
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum, Mataram: Mataram University Press*, 2020

Undang-Undang

- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Jurnal

- Gunadi, Fitriana, *Upah Proses dalam Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum & Pembangunan: Volume 50, Nomor 4, 2020.
- Kahfi, Ashabul. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudentie, Volume 3, Nomor 2, Desember 2016
- Putra, Agus Antara, et al. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia*, Jurnal Interpretasi Hukum: Volume 1, Nomor 2, 2020