



Implementasi Hak Pekerja dalam Pembayaran Upah Selama Proses Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Kelapa Sawit di Kabupaten Siak

Lia Rahmawani Dalimunthe^{1*}, Indra Afrita², Robert Libra³

¹⁻³Pascasarjana Magister Ilmu Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia

Email : liarahmawanid@gmail.com^{1*}, indra_afrita@yahoo.com², robertlibra87@gmail.com³

*Penulis Korespondensi : liarahmawanid@gmail.com

Abstract. In article 157A of Law Number 6 of 2023 that in the process of termination of employment, employers and permanent workers must carry out their respective obligations, employers can carry out suspension actions and still pay wages and other rights, but in reality employers rarely apply article 157A. The purpose of the research is to analyze the Implementation, Obstacles and Efforts on Workers' Rights in Wage Payment During the Termination of Employment Process at Palm Oil Company in Siak Regency. This type of research is Sociological legal research. In this research, three approaches are used, namely the legislative approach and the data source case approach using primary data and secondary data. The data collection technique used is primary data through interviews and questionnaires. The conclusion of this study is the legal protection of workers' rights during the termination of employment by the company through the settlement of industrial relations disputes in which there are various interpretations regarding the wage process. Article 157A of Law Number 6 of 2023 states that the responsibility of employers and workers remains valid until the industrial relations dispute settlement agency makes a decision. The implementation in the process of termination of employment is that workers are no longer allowed to work by the company but do not carry out suspension actions, but there are many companies that do not carry out things regulated by law. With the existence of multi-interpretation regulations on wages, the process provides uncertainty for workers, as well as in the interim decision submitted by the worker/plaintiff which is rejected by the judge which is clear that the worker can prove that the employer does not carry out his obligations as it should.

Keywords: Employment Rights; Layoffs; Legal Protection; Process Wages; Suspension.

Abstrak. Dalam pasal 157A Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 bahwa dalam proses pemutusan hubungan kerja pengusaha dan pekerja tetap harus melaksanakan kewajiban masing-masing, pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing dan tetap membayar upah dan hak lainnya, namun kenyataannya pengusaha sangat jarang menerapkan pasal 157A. Tujuan penelitian untuk menganalisis Implementasi, Hambatan dan Upaya Pada Hak Pekerja Dalam Pembayaran Upah Selama Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Kelapa Sawit Di Kabupaten Siak. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum Sosiologis. dalam penelitian ini menggunakan tiga pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus sumber data menggunakan data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah data primer melalui wawancara dan kuisioner. Kesimpulan dari penelitian ini adalah perlindungan hukum terhadap hak pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mana terdapat berbagai penafsiran mengenai proses upah. pasal 157A Undang - undang Nomor 6 Tahun 2023 menyatakan bahwa tanggung jawab pengusaha dan pekerja tetap berlaku sampai badan penyelesaian sengketa hubungan industrial mengambil keputusan. Implementasinya dalam proses pemutusan hubungan kerja bahwa pekerja tidak lagi diperbolehkan untuk bekerja oleh perusahaan namun tidak melakukan tindakan skorsing, namun banyak terdapat Perusahaan tidak menjalankan hal yang diatur undang-undang. Dengan adanya peraturan yang multitafsir terhadap upah proses memberikan ketidakpastian bagi pekerja, begitu juga dalam putusan sela yang diajukan oleh pekerja/penggugat yang ditolak oleh hakim yang mana jelas pekerja dapat membuktikan bahwa pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana mestinya.

Kata kunci: Hak Pekerjaan; PHK; Perlindungan Hukum; Proses Upah; Penangguhan.

1. LATAR BELAKANG

Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan elemen krusial dalam memastikan terpenuhinya kesejahteraan pekerja, sehingga mereka dapat diperlakukan secara bermartabat, menjalankan peran sosialnya, serta mengembangkan kapasitas dan potensi diri secara optimal (Manusu et al., 2025). Perlindungan ini tidak semata-mata berfokus pada pemenuhan hak-hak normatif pekerja, melainkan juga berfungsi sebagai landasan terciptanya hubungan industrial yang seimbang dan berkeadilan antara pekerja dan pemberi kerja. Untuk mewujudkan perlindungan tenaga kerja yang efektif, diperlukan perencanaan dan implementasi yang menyeluruh, terintegrasi, serta berkelanjutan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menandai adanya pergeseran penting dalam pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia, terutama terkait pengaturan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Dinamika perubahan regulasi tersebut menuntut pemahaman yang komprehensif dari seluruh pihak yang terlibat agar penerapannya tidak menimbulkan ketidakseimbangan dalam hubungan kerja, serta tetap memberikan jaminan kepastian hukum dan perlindungan bagi tenaga kerja (Mediajustitia, 2025).

Perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja dalam praktiknya masih menghadapi berbagai kendala, seperti kondisi kerja yang tidak aman, upah yang belum layak, serta keterbatasan akses terhadap jaminan sosial, yang menunjukkan belum optimalnya penerapan perlindungan hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi, pengawasan, serta keterlibatan aktif pemerintah, pengusaha, dan pemangku kepentingan lainnya untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil dan harmonis serta mencegah eksploitasi tenaga kerja. Perlindungan hukum ini lahir dari hubungan kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, sistem pengupahan, dan jaminan sosial, sehingga bertujuan menjamin pemenuhan dan penghormatan hak-hak pekerja dalam setiap tahap hubungan kerja (Jahari & Artita, 2023).

Dari perspektif konstitusional, jaminan perlindungan bagi tenaga kerja tercantum dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas kepastian hukum yang berkeadilan, termasuk hak untuk bekerja serta memperoleh penghasilan yang layak. Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan bagian dari amanat konstitusi tersebut, yang selanjutnya diimplementasikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pengaturan ini diarahkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja yang terdampak PHK, mengingat dampaknya yang langsung berkaitan dengan keberlangsungan hidup serta pemenuhan hak asasi manusia (Jahari & Artita, 2023; Sikome et al., 2025).

Dalam konteks pengupahan, Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menegaskan bahwa hak atas upah timbul sejak terjadinya hubungan kerja dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. Selama proses perselisihan pemutusan hubungan kerja, Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa pengusaha dan pekerja tetap wajib melaksanakan kewajiban masing-masing. Pengusaha bahkan dapat melakukan tindakan skorsing terhadap pekerja dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja.

Dalam praktiknya, ketentuan pembayaran upah selama proses PHK sering tidak dijalankan secara konsisten, sehingga pekerja tidak dipekerjakan dan tidak menerima upah meskipun perselisihan hubungan industrial masih berlangsung. Padahal, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 menegaskan bahwa upah proses wajib dibayarkan hingga adanya putusan berkekuatan hukum tetap. Namun, ketentuan ini dibatasi oleh Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 yang membatasi pembayaran upah proses maksimal enam bulan, sehingga berpotensi mengurangi perlindungan dan rasa keadilan bagi pekerja (Chamdani, 2022).

Kondisi tersebut menunjukkan masih lemahnya implementasi perlindungan hukum terhadap hak pekerja, khususnya terkait pembayaran upah selama proses pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih efektif agar hak-hak normatif pekerja tetap terpenuhi dan tujuan perlindungan tenaga kerja dapat terwujud secara optimal (Salamena & Saleh, 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Hak Pekerja dalam Pembayaran Upah Selama Proses Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Kelapa Sawit di Kabupaten Siak.”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian hukum sosiologis (*socio-legal research*) yang diarahkan untuk menganalisis peran dan pelaksanaan hukum di tengah masyarakat, sekaligus mengukur efektivitas penerapannya dalam hubungan industrial. Pendekatan penelitian yang digunakan mencakup pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) guna mengkaji kesesuaian serta konsistensi norma hukum yang berkaitan dengan fokus penelitian, serta pendekatan kasus (*case approach*) dengan menelaah putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan relevan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Siak dengan pertimbangan bahwa wilayah tersebut memiliki keterkaitan langsung

dengan objek penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi secara akurat dan representatif.

Populasi penelitian mencakup hakim Pengadilan Hubungan Industrial, mediator hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak, pengurus serikat pekerja sektor pertanian dan perkebunan, serta pihak *Human Resources Development* (HRD) perusahaan. Sampel penelitian ditentukan secara purposif dan terdiri atas 1 hakim PHI, 1 mediator hubungan industrial, 3 HRD perusahaan, dan 1 ketua pengurus cabang serikat pekerja, yang merepresentasikan unsur penegak hukum, pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Sumber data meliputi data primer yang diperoleh melalui wawancara nonterstruktur dan kuesioner terbuka, serta data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan berupa peraturan perundang-undangan, literatur ilmiah, dan pendapat para ahli. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan menyajikan hasil penelitian dalam bentuk narasi, kemudian ditarik kesimpulan secara induktif berdasarkan keterkaitan antara fakta empiris dan ketentuan hukum yang berlaku.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Hak Pekerja dalam Pembayaran Upah Selama Proses Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Kelapa Sawit di Kabupaten Siak

Perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi akibat tidak tercapainya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja mengenai pengakhiran hubungan kerja. Dalam banyak kasus, meskipun telah dilakukan berbagai upaya penyelesaian untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan (*win-win solution*), masing-masing pihak tetap mempertahankan pendiriannya sehingga penyelesaian melalui intervensi pihak ketiga menjadi tidak terhindarkan. Dalam kondisi demikian, penyelesaian perselisihan diharapkan dapat dicapai melalui mekanisme pengadilan agar menghasilkan putusan yang adil dan memberikan kepastian hukum bagi para pihak.

Perselisihan ketenagakerjaan yang timbul akibat perbedaan pendapat mengenai perubahan kondisi kerja pada umumnya diklasifikasikan sebagai konflik kepentingan. Konflik ini dapat berupa pelanggaran hak, tidak dilaksanakannya kewajiban, maupun perbedaan penafsiran terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Dalam konflik kepentingan, sering kali belum terdapat kepastian hukum karena para pihak memperdebatkan kerangka hukum yang seharusnya ditegakkan (Putri et al., 2021).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 secara jelas menetapkan batasan dan alasan-alasan yang tidak diperkenankan bagi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan atas dasar yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka tindakan tersebut tidak memiliki kekuatan hukum dan pengusaha berkewajiban untuk mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Di samping itu, pengaturan mengenai kewajiban para pihak selama berlangsungnya proses pemutusan hubungan kerja diatur secara tegas dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menegaskan bahwa selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik pengusaha maupun pekerja tetap harus menjalankan kewajiban masing-masing, termasuk kewajiban pengusaha untuk tetap membayarkan upah. Dalam ketentuan tersebut juga diatur bahwa pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap pekerja yang sedang menjalani proses pemutusan hubungan kerja, dengan ketentuan upah dan hak-hak lain yang biasa diterima pekerja tetap diberikan.

Ketentuan ini diperkuat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang menegaskan bahwa frasa “belum ditetapkan” sebagaimana tercantum dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 apabila tidak dimaknai sebagai “belum mempunyai kekuatan hukum tetap”. Dengan demikian, kewajiban pembayaran upah kepada pekerja tetap harus dilaksanakan hingga adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap, sehingga perlindungan terhadap hak-hak pekerja tetap terjamin selama proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja berlangsung (Gunadi, 2020).

Tabel 1. Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru.

No	Nomor Putusan	Melawan	Keterangan
1.	49/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Pbr	Ailfriin Baieinei Vs. PT. Saitriindo Jaiyai Aigropailmai	Peikeirjai tiidaik diipeirboleihkain beikeirjai daïn Peirusaihaiaïn tiidaik meilaikukain skorsiing, tiidaik meimbaiyair upaih seilaimai proseis peinyeileisaiiiaïn PHII, haikiim tiidaik meingaibulkain upaih proseis.
2.	79/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pbr	Dailiimiin Vs. PT. Keibun Paintaiii Rajjai	Peikeirjai tiidaik diipeirboleihkain beikeirjai daïn Peirusaihaiaïn tiidaik meilaikukain skorsiing, tiidaik meimbaiyair upaih seilaimai proseis peinyeileisaiiiaïn PHII, haikiim tiidaik meingaibulkain upaih proseis.
3.	36/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pbr	Eirliinton Rajjaiguguk daïn Maingaitais Gurniing Vs.	Peikeirjai tiidaik diipeirboleihkain beikeirjai daïn Peirusaihaiaïn tiidaik meilaikukain skorsiing, tiidaik meimbaiyair upaih seilaimai

	Ailbeirt Taimbunain Peirkeibunain	proses penyelesaian PHK, hakim tidak mengabaikan upah proses.
4. 47/Pdt.Sus- PHI/2021/PN Pbr	Doris Simare Mare dan Nasriadi Vs. PT. Satrindo Jaya Agropalma	Peikertai tidak diperbolehkan beikertai dalam Peirsaiaian tidak melakukain skorsing, tidak membayar upah selaimai proses penyelesaian PHK, hakim tidak mengabaikan upah proses.

Sumber data: Putusan Pengadilan Negeri dari PD. FSPPP-SPSI Prov. Riau

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha dinyatakan tidak sah menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, karena hubungan kerja harus didasarkan pada kesepakatan para pihak dan hanya dapat diakhiri melalui putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Andini & Septiani, 2019). Selama proses penyelesaian PHK berlangsung, Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa pengusaha dan pekerja tetap wajib melaksanakan kewajibannya, termasuk kewajiban pengusaha untuk membayar upah dan hak-hak lain meskipun dilakukan skorsing, sehingga secara yuridis hubungan kerja tetap dianggap berlangsung dan pekerja berhak atas upah proses.

Namun, berdasarkan penelitian terhadap sengketa hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru, tidak ditemukan perusahaan yang menerapkan Pasal 157A sejak awal proses PHK. Hal ini menunjukkan bahwa ketentuan tersebut belum efektif dan bertentangan dengan teori efektivitas hukum, yaitu sejauh mana hukum mampu mencapai tujuannya dalam membimbing dan mengubah perilaku masyarakat secara positif (Lukmain, 2023).

Hasil wawancara dengan Kartono selaku Mediator Kabupaten Siak menunjukkan bahwa lemahnya penerapan Pasal 157A disebabkan tidak adanya sanksi hukum yang tegas, baik administratif maupun pidana, sehingga pengusaha cenderung mengabaikannya. Akibatnya, pekerja yang sedang menjalani proses PHK sering tidak menerima upah, meskipun proses tersebut memerlukan waktu lama dan berdampak langsung pada kondisi ekonomi pekerja (Kartono, 2026).

Pandangan serupa disampaikan oleh Alex Samosir, S.H., selaku PC FSPPP-SPSI Kabupaten Siak, yang menilai bahwa pelaksanaan upah proses masih belum adil karena banyak perusahaan tidak mematuhi ketentuan Pasal 157A. Dalam praktiknya, pekerja sering tidak diperbolehkan bekerja dan juga tidak diberikan skorsing, sehingga hak atas upah proses tidak terpenuhi.

Secara yuridis, PHK sepihak melanggar prinsip hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang mewajibkan PHK dilakukan melalui mekanisme bipartit, mediasi, atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 151 dan Pasal 157A. Mekanisme ini bertujuan menjamin proses penyelesaian yang adil dan dialogis (Suka & Hijriani, 2025).

Sementara itu, hasil wawancara dengan Tri Rouzyantoro selaku HRBP OPS Specialist PT Ivo Mas Tunggal menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah menerapkan Pasal 157A dengan melakukan skorsing dan membayar upah selama proses PHK. Namun, menurutnya, pembayaran upah proses menjadi tidak proporsional apabila proses PHK berlangsung lebih dari enam bulan. Secara normatif, Pasal 157A tetap menyatakan bahwa pekerja berhak atas upah selama proses perselisihan PHK karena hubungan kerja dianggap masih berlangsung hingga adanya kepastian hukum, meskipun dalam praktiknya ketentuan ini dinilai belum sepenuhnya mencerminkan keadilan bagi pengusaha.

Skorsing merupakan bagian dari proses PHK yang memberikan pilihan kepada pengusaha untuk tetap mempekerjakan pekerja atau membebaskan pekerja dari kewajiban bekerja dengan tetap membayar upah. Ketentuan ini menyimpang dari prinsip *no work no pay*, namun secara hukum pekerja yang tidak bekerja akibat skorsing tetap berhak atas upah (Gunaidi, 2021).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, hak pekerja atas upah berlaku sejak terjalinnya hubungan kerja hingga berakhirnya hubungan kerja, dengan prinsip bahwa upah tidak dibayarkan apabila pekerja tidak bekerja, kecuali dalam kondisi tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (2). Dalam praktik PHK, pekerja kerap dilarang bekerja oleh pengusaha bukan karena kelalaian pekerja, melainkan akibat kebijakan pengusaha, padahal selama proses penyelesaian PHK berlangsung para pihak tetap wajib menjalankan kewajibannya. Oleh karena itu, larangan bekerja selama proses PHK tidak menghapus kewajiban pengusaha untuk tetap membayarkan upah kepada pekerja.

Kepastian hukum dalam situasi tersebut mensyaratkan adanya norma hukum yang jelas, konsisten, dan mudah diakses. Jan M. Otto menyatakan bahwa kepastian hukum dapat tercapai apabila isi hukum selaras dengan kebutuhan masyarakat (Sidharta, 2006). Kepastian hukum merupakan keadaan di mana peraturan dibuat dan diberlakukan secara jelas serta logis, sehingga tidak menimbulkan multitafsir dan tidak bertentangan dengan norma hukum lainnya (Mahdi, 2015). Kepastian hukum juga menuntut penerapan hukum yang konsisten dan tidak dipengaruhi oleh faktor subjektif (Mahdi, 2015). Dengan demikian, kepastian hukum tidak

hanya menjadi tuntutan moral, tetapi juga karakteristik fundamental hukum dalam praktik (Gresella & Yurikosari, 2019).

Berdasarkan hasil kuesioner dengan Tri Rouzyantoro selaku HR OPS Specialist PT Ivo Mas Tunggal, perusahaan menerapkan PHK sesuai prosedur peraturan perundang-undangan, dimulai dari pemberian SP-1, SP-2, dan SP-3 hingga diterbitkannya surat PHK. Selama proses PHK, apabila pekerja diberikan surat skorsing, perusahaan tetap membayarkan upah. Namun, apabila PHK telah diputuskan berdasarkan kesalahan pekerja sesuai prosedur hukum, maka upah proses tidak lagi dibayarkan karena hubungan kerja dianggap telah berakhir (Rouzyantoro, 2026).

Sementara itu, Yuliazmen selaku Hakim Hubungan Industrial menyatakan bahwa upah proses pada dasarnya ditentukan berdasarkan penilaian hakim dengan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan. Apabila dalam proses PHK pengusaha tidak melakukan skorsing dan tidak membayarkan upah, serta PHK terbukti tidak memiliki dasar hukum, maka tuntutan upah proses dapat dikabulkan. Sebaliknya, apabila PHK disebabkan oleh pelanggaran tertentu yang telah disepakati dan dibuktikan melalui surat peringatan terakhir (SP-3), maka pekerja tidak berhak atas upah proses dan tuntutan tersebut harus ditolak (Yuliazmen, 2026).

Menurut Kartono selaku Mediator Disnaker Kabupaten Siak, tidak terdapat alasan hukum bagi pengusaha untuk tidak membayarkan upah proses selama pemutusan hubungan kerja (PHK) masih dalam tahap penyelesaian. Apabila pengusaha tidak melakukan skorsing, seharusnya pekerja tetap diperbolehkan bekerja sebagaimana mestinya. Dalam kondisi apa pun, upah proses tetap merupakan kewajiban pengusaha karena kerugian justru berada pada pihak perusahaan apabila pekerja tidak dipekerjakan selama proses PHK berlangsung (Kartono, 2026).

Pandangan tersebut sejalan dengan keterangan Yuliazmen selaku Hakim Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Pekanbaru yang menjelaskan bahwa hakim dapat mengabulkan atau menolak tuntutan upah proses berdasarkan fakta persidangan. Apabila PHK dilakukan tidak sesuai prosedur peraturan perundang-undangan dan pekerja tidak diperbolehkan bekerja, maka upah proses cenderung dikabulkan, terlebih jika didukung surat anjuran. Sebaliknya, apabila PHK dilakukan sesuai ketentuan hukum dan dapat dibuktikan oleh pengusaha, maka tuntutan upah proses tidak dikabulkan (Yuliazmen, 2026).

Yuliazmen juga menegaskan bahwa PHK yang dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial bertentangan dengan Pasal 151 dan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sehingga harus dinyatakan batal demi hukum. Konsekuensinya, PHK tersebut dianggap tidak pernah

ada, dan pengusaha wajib membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan sebelum putusan dibacakan.

Penulis berpendapat bahwa hakim seharusnya tetap memberikan upah proses kepada pekerja, karena alasan tidak dibayarkannya upah proses akibat pelanggaran ringan tidak memiliki dasar hukum yang kuat. Asas *no work no pay* hanya berlaku apabila pekerja tidak bekerja atas kehendaknya sendiri, bukan karena dilarang oleh pengusaha.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan Rheinaldo Tambunan selaku HR Manager PT Meridian Sejatisurya Plantation, Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jarang diterapkan oleh perusahaan karena hubungan kerja dianggap tidak lagi harmonis setelah PHK terjadi. Perusahaan menilai bahwa pemberian upah proses sepenuhnya merupakan kewenangan hakim, sehingga hakim dituntut bersikap cermat dan berhati-hati dalam menjatuhkan putusan (Tambunan, 2026).

Meskipun hak atas upah telah dijamin dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 157A masih menimbulkan ketidakpastian hukum akibat tidak adanya penafsiran yang tegas. Selama belum ada putusan badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hubungan kerja secara hukum masih dianggap ada, sehingga negara berkewajiban menjamin hak atas upah pekerja sebagaimana amanat Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pendapat serupa disampaikan Khamarul Hadi selaku HR Assistant Manager PT Surya Intisari Raya yang menyatakan bahwa kewajiban para pihak selama proses PHK jarang diterapkan oleh perusahaan. Namun, apabila terdapat putusan pengadilan yang mewajibkan pembayaran hak-hak pekerja selama proses perselisihan, maka perusahaan wajib melaksanakan putusan tersebut (Hadi, 2026).

Pasal 88A ayat (1) menegaskan bahwa hak atas upah berakhir seiring berakhirnya hubungan kerja. Apabila pengusaha mengakhiri hubungan kerja namun pekerja menolaknya, maka secara hukum hubungan kerja masih berlangsung dan para pihak tetap wajib melaksanakan kewajibannya, yaitu pengusaha membayar upah dan pekerja melapor untuk bekerja (Waifda et al., 2022).

Dalam Putusan Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pbr, hakim menolak permohonan putusan sela dan tuntutan upah proses dengan pertimbangan bahwa Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dihapus dan tidak lagi relevan untuk diterapkan bersama Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Namun, Kartono menilai bahwa meskipun Pasal 155 telah dihapus, substansinya telah diadopsi kembali dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sehingga ketentuan Pasal 96 seharusnya tetap dapat diterapkan.

Pada akhirnya, pertimbangan hakim menjadi aspek krusial dalam menjamin keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Hakim wajib bersikap independen, objektif, dan tidak memihak agar putusan yang dihasilkan benar-benar mencerminkan keadilan bagi para pihak (Adiputra et al., 2021).

Menurut penulis, meskipun Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dihapus, substansinya dimuat kembali dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Oleh karena itu, majelis hakim perlu berpedoman pada Pasal 157A dalam mempertimbangkan putusan sela karena memiliki makna hukum yang sama., yang berbunyi:

- a. Selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung, baik pengusaha maupun pekerja/buruh tetap berkewajiban menjalankan tanggung jawab masing-masing.
- b. Dalam proses pemutusan hubungan kerja, pengusaha diberi kewenangan untuk menerapkan skorsing terhadap pekerja/buruh, dengan ketentuan upah serta hak-hak lain yang lazim diterima pekerja/buruh tetap dibayarkan.
- c. Kewajiban sebagaimana dimaksud pada poin pertama tetap harus dilaksanakan hingga seluruh tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dinyatakan selesai sesuai dengan mekanisme yang berlaku.

Dalam hubungannya dengan Pengadilan Hubungan Industrial maka keberadaan ini adalah:

- a) Jika pada persidangan awal terbukti bahwa pengusaha tidak melaksanakan kewajiban pembayaran upah dan hak-hak pekerja, hakim wajib segera mengeluarkan putusan sela yang memerintahkan pengusaha untuk memenuhi kewajiban tersebut.
- b) Putusan sela tersebut dapat dijatuhkan pada hari persidangan yang sama atau pada sidang berikutnya.
- c) Dalam hal putusan sela tidak dijalankan oleh pengusaha selama proses pemeriksaan sengketa berlangsung, ketua majelis hakim berwenang memerintahkan pelaksanaan sita jaminan melalui penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.
- d) Terhadap putusan sela maupun penetapan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut tidak tersedia upaya perlawanan ataupun upaya hukum lainnya (Yunus et al., 2023).

M. Fandrian menjelaskan bahwa upah yang diberikan berdasarkan putusan sela dikualifikasikan sebagai upah skorsing, karena pengabulannya harus didukung dengan adanya surat skorsing. Sementara itu, upah yang ditetapkan dalam putusan akhir dikategorikan sebagai upah proses, meskipun tidak disertai dengan surat skorsing (Pracelia & Yurikosari, 2019). Dalam perkara yang dianalisis, pemberian surat skorsing menunjukkan bahwa pengusaha tidak

menghendaki pekerja untuk bekerja sementara waktu, sehingga hak dan kewajiban para pihak tetap harus dilaksanakan.

Yuliazmen selaku Hakim Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Pekanbaru menyatakan bahwa hakim memiliki kewenangan untuk menilai permohonan provisi dalam putusan sela dan tidak serta-merta mengabulkan tuntutan penggugat. Penilaian upah proses didasarkan pada alasan terjadinya PHK, perjanjian kerja, serta bukti-bukti persidangan. Apabila PHK dilakukan sesuai prosedur dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka tuntutan upah proses cenderung ditolak (Yuliazmen, 2026).

Penulis berpendapat bahwa berdasarkan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, putusan sela seharusnya dijatuhkan apabila terbukti pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana diatur dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Oleh karena itu, anggapan bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak relevan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak tepat secara yuridis, karena undang-undang tersebut masih berlaku dan berfungsi sebagai *lex specialis* dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Terkait mutasi, Khamarul Hadi menyatakan bahwa mutasi sering menjadi pemicu PHK akibat penolakan pekerja, meskipun mutasi telah diatur dalam perjanjian kerja bersama. Namun, mutasi hanya sah apabila tidak menurunkan jabatan, upah, atau hak pekerja, serta dilakukan sesuai prosedur hukum (Mu'alim et al., 2024). Pendapat ini sejalan dengan Alex Samosir yang menegaskan bahwa mutasi yang disertai demosi atau dilakukan ke perusahaan di luar satu grup tanpa dasar hukum yang jelas memberikan hak kepada pekerja untuk menolak.

Yuliazmen menegaskan bahwa mutasi yang tidak sesuai prosedur hukum adalah batal demi hukum, dan dalam hal pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya, hakim dapat mengabulkan putusan sela dengan tetap berpedoman pada batas maksimal upah proses sebagaimana diatur dalam SEMA Nomor 3 Tahun 2015.

Secara normatif, perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut mengakibatkan perjanjian batal demi hukum (Surya, 2018). Perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan memberikan kepastian, keadilan, dan pencegahan sengketa, baik secara preventif maupun represif (Hadjon, 2019; Rahardjo, 2000). Dengan demikian, penerapan ketentuan hukum ketenagakerjaan harus menjamin keseimbangan hak dan kewajiban para pihak serta mencegah tindakan sewenang-wenang dalam pemutusan hubungan kerja.

Hambatan Implementasi Hak Pekerja Dalam Pembayaran Upah Selama Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Kelapa Sawit Di Kabupaten Siak

Upah proses merupakan bentuk upah yang menjadi kewajiban pengusaha untuk dibayarkan kepada pekerja selama berlangsungnya masa penantian terhadap putusan pengadilan dalam perkara perselisihan hubungan industrial. Dalam praktik peradilan, ditemukan perbedaan sikap hakim dalam memutus perkara terkait upah proses, di mana sebagian putusan mewajibkan pengusaha membayar upah proses paling lama enam bulan, sementara putusan lainnya justru menolak pemberian upah proses. Variasi putusan tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum, khususnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak dan tidak mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pada prinsipnya, upah proses tidak dibayarkan apabila pekerja terbukti melakukan kesalahan berat, mangkir, atau mengundurkan diri. Namun, apabila dalam persidangan pekerja tidak terbukti melakukan kesalahan berat dan hakim menyatakan PHK batal demi hukum atau tidak sah, maka pengusaha wajib membayar upah proses beserta hak-hak normatif lainnya. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menegaskan bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja wajib tetap melaksanakan kewajibannya masing-masing (Panjaitan, 2019).

Meskipun demikian, dalam praktiknya terdapat putusan hakim yang tidak memperhitungkan masa proses persidangan sebagai dasar pembayaran upah proses. Hal ini menunjukkan kurangnya konsistensi penerapan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Padahal, berdasarkan prinsip *stare decisis*, hakim seharusnya menjaga konsistensi putusan dalam perkara sejenis, kecuali terdapat alasan hukum yang jelas dan logis untuk menyimpang (Panjaitan, 2019).

Skorsing merupakan bagian dari proses PHK yang meniadakan kewajiban pekerja untuk bekerja sementara waktu, tetapi tidak menghapus hak pekerja atas upah dan hak normatif lainnya. Berdasarkan Pasal 157A ayat (3) dan penjelasannya, kewajiban pembayaran upah dan pemenuhan hak normatif berlaku sampai selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat yang ditempuh, baik bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun Pengadilan Hubungan Industrial (Rahimy, 2025).

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011 dan Putusan Nomor 168/PUU-XXII/2023 menegaskan bahwa kewajiban pengusaha dan pekerja tetap berlaku sampai adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Namun, praktik peradilan

cenderung membatasi pembayaran upah proses maksimal enam bulan dengan merujuk pada Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA), yang kemudian berkembang menjadi yurisprudensi Mahkamah Agung (Rahimy, 2025).

Kondisi tersebut menunjukkan lemahnya kepastian hukum perlindungan upah proses bagi pekerja. Tidak adanya sanksi administratif maupun pidana terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperburuk posisi pekerja yang secara ekonomi berada pada posisi lemah pasca-PHK (Faithaimmubinai & Apriani, 2018). Padahal, kepastian hukum merupakan bagian dari tujuan hukum untuk menjamin keadilan dan perlindungan hak, sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch bahwa kepastian hukum merupakan sarana utama dalam mewujudkan keadilan (Kurnia, 2024).

Dalam konteks ketenagakerjaan, penerapan hukum yang tepat sangat penting untuk melindungi hak-hak pekerja. Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha wajib memiliki alasan yang jelas dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku serta tidak melanggar hak konstitusional pekerja. Dalam praktiknya, banyak PHK sepihak dinyatakan batal demi hukum oleh Pengadilan Hubungan Industrial dan mewajibkan pengusaha mempekerjakan kembali pekerja pada jabatan dan tempat kerja semula. Namun, pelaksanaan putusan tersebut sering mengalami kendala ketika pengusaha tidak menjalankan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Haidi, 2018).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 secara tegas melarang pengusaha melakukan PHK dengan alasan tertentu, seperti sakit, menjalankan kewajiban negara atau ibadah, menikah, hamil atau melahirkan, hubungan keluarga dalam perusahaan, aktivitas serikat pekerja, pelaporan tindak pidana pengusaha, perbedaan identitas, serta cacat tetap atau sakit akibat hubungan kerja. PHK dengan alasan tersebut dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan (Septiana & Lie, 2023). Larangan PHK karena aktivitas serikat pekerja juga ditegaskan dalam Pasal 28 dan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang melarang segala bentuk penghalangan, termasuk mutasi, skorsing, pemotongan upah, dan intimidasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, hak atas upah timbul sejak terjadinya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Namun, selama proses penyelesaian perselisihan PHK, upah tetap wajib dibayarkan apabila pekerja sebenarnya bersedia bekerja tetapi dilarang oleh pengusaha, sehingga pengusaha seharusnya menerapkan skorsing dengan tetap membayar upah (Ramadaini & Rahmair, 2023). Dalam praktiknya, penerapan upah proses sering terkendala, antara lain karena perubahan regulasi dan keberlakuan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 yang membatasi pembayaran upah

proses selama enam bulan, meskipun proses perselisihan dapat berlangsung lebih lama hingga tahap kasasi (Samosir, 2026).

Pengawasan ketenagakerjaan menjadi instrumen penting dalam menjamin perlindungan hak pekerja dan efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan, termasuk dalam memastikan keseimbangan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja (Raisji, 2023). Salah satu hambatan utama tidak dibayarkannya upah proses adalah lemahnya sanksi yang tegas terhadap pengusaha, baik secara administratif maupun pidana, sehingga diperlukan penegakan hukum yang lebih konsisten dan serius dari seluruh pemangku kepentingan (Peraina, 2024). Penegakan hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan proses yang kompleks karena berkaitan erat dengan sistem sosial, ekonomi, dan politik, sehingga menuntut keselarasan antara nilai, norma, dan perilaku hukum (Rahardjo, 2019; Sunarto, 2004).

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa upah proses dihitung sampai adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Namun, Mahkamah Agung kemudian melalui SEMA Nomor 3 Tahun 2015 membatasi pembayaran upah proses selama enam bulan, yang dalam praktiknya menimbulkan ketidakpastian perlindungan bagi pekerja (Fachrurrozi & Hermawan, 2023). Oleh karena itu, diperlukan langkah konkret dan konsisten dari pemerintah dan aparat penegak hukum untuk memastikan bahwa peraturan ketenagakerjaan, termasuk dalam kerangka Undang-Undang Cipta Kerja, dapat ditegakkan secara efektif demi perlindungan hak-hak pekerja (Afrita, 2015).

Secara teori, dalam ketenagakerjaan ada tiga jenis perlindungan, yaitu: 1) Perlindungan sosial. 2) Perlindungan teknis. 3) Perlindungan ekonomis

Untuk melaksanakan ketentuan perlindungan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan perlindungan represif melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja (Puryanto et al., 2021). Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja meliputi perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha, perundingan tripartit melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, serta penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial.

Menurut Yulizmen selaku Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru, pencegahan perselisihan PHK menuntut kepatuhan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, keterbukaan dalam hubungan kerja, serta pelaksanaan perjanjian kerja secara baik agar hak dan kewajiban para pihak dapat terpenuhi.

Ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah dihapus dan dimuat kembali dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa selama proses penyelesaian perselisihan PHK, pengusaha dan pekerja tetap wajib

memenuhi kewajibannya. Meskipun frasa “segala kewajiban” tidak dijelaskan secara rinci, Pasal 157A ayat (3) memberikan penegasan bahwa pengusaha dapat melakukan pemberhentian sementara (skorsing) terhadap pekerja yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah dan hak-hak lain yang lazim diterima pekerja (Chamdani et al., 2022).

- a. Kewajiban pengusaha adalah tetap mempekerjakan pekerja/buruhnya sampai dengan adanya putusan badan penyelesaian perselisihan perburuhan yang berkekuatan hukum tetap, sedangkan kewajiban pekerja/buruh adalah tetap bekerja secara normal dan sesuai kebutuhan.
- b. Kewajiban pemberi kerja adalah tetap membayar gaji karyawan, meskipun karyawan tersebut tidak bekerja karena pemberhentian sementara dari pemberi kerja.

Penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan oleh kesalahpahaman tentang perbedaan dalam penerapan undang-undang ketenagakerjaan, perbedaan perilaku, dan ketidaksepakatan dalam menafsirkan undang-undang ketenagakerjaan (Putri, 2024).

Menurut penulis, hambatan upah proses tidak dibayarkan atau tidak dijalankannya pasal 157A disebabkan oleh minimnya pemberitahuan perusahaan terhadap upah proses dan kewajiban pengusaha maupun pekerja setelah proses pemutusan hubungan kerja. Hal ini berdasar kesimpulan dari wawancara pada perusahaan bahwa mereka membayar upah proses sampai adanya keputusan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Upaya Terhadap Implementasi Hak Pekerja dalam Pembayaran Upah Selama Proses Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Kelapa Sawit di Kabupaten Siak

Berdasarkan Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, apabila pekerja menolak pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan terjadi perbedaan pendapat, penyelesaian wajib ditempuh terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Apabila tidak tercapai kesepakatan, penyelesaian dilanjutkan melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Mustakim, 2025).

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah paradigma PHK dengan memungkinkan pengusaha melakukan PHK melalui pemberitahuan tertulis tanpa perundingan awal. Namun, pekerja diberikan waktu tujuh hari untuk menyatakan penolakan dan mengupayakan perundingan bipartit. Jika bipartit gagal, PHK hanya dapat dilanjutkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa mengikuti prosedur hukum yang berlaku. Dalam perspektif Mochtar Kusumaatmadja, hukum berfungsi sebagai alat pengendalian sosial sekaligus sarana pembaruan masyarakat (Chairani et al., 2022).

Hasil wawancara dengan mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Siak menunjukkan bahwa lemahnya pengaturan mengenai upah proses dan tidak adanya sanksi tegas terhadap pelanggaran Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menjadi hambatan utama perlindungan pekerja. Dinas Ketenagakerjaan hanya memiliki kewenangan memberikan anjuran tanpa kemampuan memaksa pengusaha membayar upah proses.

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk terus mengawasi pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan yang dinamis dan kompleks, guna memastikan hak pekerja tetap terlindungi meskipun PHK semakin dipermudah bagi pengusaha (Ogi, 2017). Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur sanksi administratif bagi pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban pesangon sebagai upaya menjaga keadilan hubungan industrial.

Berdasarkan wawancara dengan pihak perusahaan dan serikat pekerja, penyelesaian bipartit dipandang sebagai langkah awal utama untuk mencegah berlanjutnya sengketa ke proses hukum. Namun, dalam praktiknya, pembayaran upah proses jarang dilakukan sebelum adanya putusan pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap.

Selama proses penyelesaian perselisihan PHK berlangsung, pengusaha dan pekerja tetap wajib memenuhi kewajibannya, termasuk pembayaran upah proses. Upah proses merupakan hak pekerja selama perselisihan berlangsung dan telah menjadi perhatian pemerintah sejak Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964. Apabila perundingan dan mediasi gagal, pekerja berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai batas waktu yang ditentukan undang-undang, karena hak menuntut dapat gugur apabila tidak diajukan tepat waktu (Praisetianingsih et al., 2025).

Dengan demikian, penyelesaian sengketa PHK harus ditempuh secara berjenjang melalui mekanisme non-litigasi dan litigasi, dengan perundingan bipartit sebagai prasyarat utama sebelum perkara diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi hak pekerja dalam pembayaran upah selama proses pemutusan hubungan kerja pada perusahaan kelapa sawit di Kabupaten Siak belum berjalan secara optimal. Ketentuan mengenai kewajiban pembayaran upah proses telah diatur dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menegaskan bahwa tanggung jawab pengusaha dan pekerja tetap berlaku sampai adanya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun dalam praktiknya pekerja sering kali tidak diperbolehkan bekerja tanpa disertai tindakan skorsing dan tanpa pemenuhan hak upah proses. Kondisi ini diperparah oleh adanya pengaturan yang multitafsir

mengenai upah proses serta lemahnya penerapan sanksi administratif maupun pidana terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dan mengurangi perlindungan hak pekerja. Upaya pemenuhan hak pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja seharusnya dilakukan melalui pelaksanaan perjanjian kerja yang adil, disertai pengawasan ketenagakerjaan yang efektif sebagai mekanisme integral dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, agar hak dan kewajiban para pihak dapat terlaksana secara seimbang dan berkeadilan.

DAFTAR REFERENSI

- (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 8(1).
- Afrita, I. (2015). *Hukum ketenagakerjaan dan penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia*. Absolute Media.
- Akis Jahari, A., & Rachmatin. (2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. *Case Law: Journal of Law*, 4(2). <https://doi.org/10.55809/tora.v9i3.276>
- Andini, P., & Septiani, R. (2019). Tinjauan yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Journal of Judicial Review*, 21(2). <https://doi.org/10.37253/jjr.v21i2.677>
- Astuti, B., & Rusdi, D. M. (2023). Kepastian hukum pengaturan transportasi online. *Al-Qisth Law Review*, 6(2). <https://doi.org/10.24853/al-qisth.6.2.205-244>
- Aydin, E., & Azizoglu, O. (2022). A new term for an existing concept: Quiet quitting - A self-determination perspective. *ICCDSS 2022*, 285-295.
- Chairani, et al. (2022). Aspek hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak ditinjau dari hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 9(4). <https://doi.org/10.32493/rjih.v4i2.16150>
- Chamdani, et al. (2022). Penerapan putusan sela di Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara pemutusan hubungan kerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(2).
- Fachrurrozi, I., & Hermawan, A. (2023). Tinjauan yuridis terhadap upah proses dalam putusan perkara hubungan industrial Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Yyk. *Jurnal UGM*.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2011). Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2023). Putusan Nomor 168/PUU-XXII/2023.
- Media Justitia. (2025, June 20). Hak-hak pekerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. <https://www.mediajustitia.com/edukasi-hukum/hak-hak-pekerja-dalam-hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia/>
- Mustakim. (2025). PHK pekerja/buruh di Indonesia berdasarkan Pasal 52 Ayat <https://doi.org/10.33474/yur.v8i1.22219>

- Ogi, E. G. (2017). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di-PHK sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 5(2).
- Panjaitan, J. G. (2019). Analisis yuridis upah pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan putusan hakim. *Journal of Law and Policy Transformation*, 4(1). <https://doi.org/10.37253/jlpt.v4i1.386>
- Pattipawae, D. R., & Tita, H. M. Y. (2017). Tinjauan hukum putusan sela dalam bentuk schorsing pada Pengadilan Tata Usaha Negara. *Perspektif Hukum*, 17(1). <https://doi.org/10.30649/phj.v17i1.82>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Pracelia, & Yurikosari. (2019). Analisis putusan sela terhadap permohonan pembayaran upah proses dalam Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Adigama*, 2(1). <https://doi.org/10.24912/adigama.v2i1.5184>
- Puryanto, B. R., et al. (2021). Perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja tidak tertulis pada perusahaan pemberi kerja. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2(1). <https://doi.org/10.22225/juinhum.2.1.3109.158-162>
- Rahardjo, S. (2012). Ilmu hukum. PT Citra Aditya Bakti.
- Sidharta, B. A. (2006). Hukum dan logika. Alumni.
- Suharto, B. (2017). Implikasi perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan karena alasan penutupan usaha. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17(2).
- Suka, R., & Hijriani. (2025). Pertanggungjawaban perusahaan dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak. *Sultra Research of Law*, 7(1).
- Sunarto, S. (2004). Penegakan hukum psikotropika dalam kajian sosiologi hukum. PT Raja Grafindo Persada.
- Surya, D. M. (2018). Pemutusan hubungan kerja akibat menolak mutasi ditinjau dari perspektif asas kepastian hukum dan asas keadilan. *Wawasan Yuridika*, 2(2). <https://doi.org/10.25072/jwy.v2i2.182>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. <https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.312>
- Yunus, Y., et al. (2023). Penyelesaian perselisihan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1). <https://doi.org/10.33592/jsh.v19i02.3282>