

### **BAB III**

#### **PEMBAHASAN**

#### **1. Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. dalam Kasus Pemberian Upah Yang Tidak Sesuai Upah Minimum Regional (UMR)**

Untuk dapat menjelaskan apa yang dapat menjadi analisis dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. penulis terlebih dahulu akan menjelaskan apa itu Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pasal 56 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus (a) ditingkat pertama mengenai perselisihan hak, (b) ditingkat pertama mengenai perselisihan kepentingan, (c) ditingkat pertama mengenai perselisihan hubungan kerja, dan (d) ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat buruh<sup>1</sup>.

Dalam memutuskan suatu perkara, hakim harus mempertimbangkan beberapa hal yaitu keadilan, kepastian hukum dan juga kemanfaatan. Pertimbangan atau yang sering di sebut sebagai *considerans* yang merupakan suatu dasar putusan. Pertimbangan hakim merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam mewujudkan

---

<sup>1</sup> Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

suatu nilai dari suatu putusan. Pada pertimbangan hakim haruslah dilakukan secara teliti, adil, dan cermat. Apabila dalam pertimbangan hakim tidak dilakukan secara teliti, adil, dan cermat, maka putusan yang berasal dari pertimbangan hakim tersebut akan dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung<sup>2</sup>.

Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan hakim tidak boleh menolak dan mengadili perkara yang diajukan kepadanya dengan dalih bahwa hukum tidak atau kurang jelas, melainkan ia wajib memeriksa dan mengadilinya. Pada dasarnya tugas hakim adalah memberi keputusan dalam setiap perkara atau konflik yang dihadapkan kepadanya, menetapkan hal-hal seperti hubungan hukum, nilai hukum dari perilaku, serta kedudukan hukum dari pihak-pihak yang terlibat dalam suatu perkara. Sehingga untuk dapat menyelesaikan perselisihan atau konflik berdasarkan hukum yang berlaku, maka hakim harus selalu mandiri dan bebas dari pengaruh pihak manapun, terutama dalam mengambil suatu keputusan<sup>3</sup>.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa hakim yang bersidang terdiri dari 3 (tiga) hakim, satu hakim karier dan dua hakim *Ad Hoc*. Hakim *Ad Hoc* adalah hakim yang berasal dari luar pengadilan yang mempunyai pengalaman dan spesialisasi pengetahuan dalam bidang tertentu, yang direkrut secara khusus untuk tujuan tertentu,

---

<sup>2</sup> Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004) Hal 140

<sup>3</sup> Sunarto, *Peran Aktif Hakim Dalam Perkara Perdata* (Jakarta: Kencana, 2013) Hal 74

dalam menangani perkara tertentu<sup>4</sup>. Susunan Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari<sup>5</sup>:

- a. Hakim
- b. Hakim *Ad Hoc* (mewakili organisasi pekerja dan organisasi pengusaha)
- c. Paniteri Muda, dan
- d. Panitera Pengganti

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus<sup>6</sup>:

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Hakim dalam menyelesaikan suatu perkara harus mengadili menurut hukum. Hukum adalah pintu masuk dan pintu keluar setiap putusan hakim, menurut Wiarda Koopmans ada keterkaitan antara hukum dan tujuan hukum sehingga ada tiga fungsi hakim dalam penerapan hukum, yaitu sekedar menerapkan apa adanya, menemukan hukum, dan menciptakan hukum. Hukum bisa ditegakkan dan keadilan

---

<sup>4</sup>Elfa Roza Nur 'Afifah, *Eksistensi Hakim Ad Hoc Pada Pengadilan Tindak Pidana Korupsi Dalam Sistem Kekuasaan Kahakiman*. Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2010. Hal 27

<sup>5</sup>Pasal 60 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>6</sup>Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

bisa dirasakan apabila proses pemeriksaan di dalam persidangan oleh hakim dilakukan dengan penuh kecermatan dan ketelitian sehingga dapat diharapkan dapat menghasilkan suatu putusan yang dapat dipertanggung jawabkan kepada hukum dan masyarakat<sup>7</sup>.

Sesuai dengan pembahasan tersebut, sebagaimana halnya dengan kasus yang penulis amati, dalam perkara perdata khusus Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas 1A Khusus Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. yang mempunyai kedudukan perkara yaitu Muhammad Safari warga negara Indonesia yang bekerja pada PT Bintang Express yang bergerak di bidang ekspedisi Pengangkutan, sehingga secara hukum usaha tersebut termasuk dalam sektor Pengangkutan. Dengan masa kerja selama 5 (lima) tahun 9 (sembilan) bulan, dengan jabatan terakhir selaku sopir. Namun upah yang diterima penggugat selama bekerja dengan tergugat hingga berakhirnya hubungan kerja, tidak berdasarkan ketentuan Upah Minimum Sektor Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2017 untuk sektor pengangkutan.

Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan : "*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89*". Dalam hal ini upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi dan Kabupaten /Kota dan juga upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota. Dalam Pasal tersebut sudah jelas dan tegas bahwasannya pengusaha dilarang memberikan upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum. Berdasarkan peraturan

---

<sup>7</sup> Sunarto, *Peran Aktif Hakim Dalam Perkara Perdata* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014) Hal 62-64

tersebut untuk melindungi upah pekerja/buruh agar tidak merosot kepada tingkat yang paling rendah sebagai akibat ketidakseimbangan pasar kerja, perlu penyesuaian kebijakan upah minimum dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi guna mewujudkan keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh, maka pemerintah menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum. Dalam peraturan tersebut, sudah jelas bahwa pengusaha dilarang memberikan upah di bawah UMR. Namun pada kenyataannya Masih ada saja perusahaan-perusahaan nakal yang tidak mentaati dan tidak melaksanakan peraturan tersebut.

Adapun permasalahan penggugat dan tergugat pada awalnya sebagai akibat penolakan Penggugat terhadap perintah tugas mutasi kerja dari PT. BINTANG EXPRESS cabang Palembang ke PT.BINTANG EXPRESS cabang Pekanbaru. Terhadap penolakan tersebut penggugat telah mengajukan surat perihal: mohon kejelasan, namun surat permohonan tersebut ditanggapi oleh tergugat bahwa penggugat dianggap mengudurkan diri dari perusahaan secara lisan dan sepihak serta sewenang-wenang. Pada prinsipnya penggugat tidak menolak perintah tugas mutasi kerja, akan tetapi upah yang diterima penggugat apabila menjalankan perintah mutasi kerja tersebut tidak sesuai dengan besarnya dan tidak didukung dengan adanya tunjangan. Sehingga penggugat mempertanyakan hak-hak apa saja yang akan diterima penggugat apabila menjalankan tugas mutasi kerja, namun ditanggapi oleh tergugat dengan dianggap mengundurkan diri. Berdasarkan uraian mengenai permasalahan dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. Penggugat

menuntut Tergugat untuk Mambayar uang kekurangan upah serta uang penggantian hak-hak lainnya, dengan membawa alat bukti berupa foto copy surat-surat yang berkaitan dengan perkara dan slip gaji penggugat<sup>8</sup>.

Permasalahan penggugat dan tergugat sebelumnya telah ditempuh penyelesaian melalui perundingan Bipartit yaitu perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan idustrilal<sup>9</sup>, dan penyelesaian melalui Mediasi, akan tetapi tidak tercapai penyelesaian. Oleh karena itu penggugat melaksanakan penyelesaian permasalahan hubungan kerja tersebut melalui Pengadilan Hubungan Industrial, namun saat melakukan persidangan pihak tergugat tidak hadir dalam persidangan. Dengan ketidakhadiran tergugat dalam persidangan tersebut maka Hakim menganggap tergugat tidak mau mempertahankan haknya, maka Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja dengan secara lisan dan sepihak dan penggugat berhak untuk mendapatkan uang pembayaran kekurangan upah, uang pembayaran kekurangan uang Tunjangan Hari Raya (THR), dan uang pesangon. Hal ini lah yang menjadi keputusan hakim untuk mengabulkan sebagian gugatan dari penggugat dengan verstek.

Mahkamah Agung telah menentukan bahwa putusan hakim harus mempertimbangkan beberapa aspek yang bersifat yuridis, filosofis dan

---

<sup>8</sup> Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. Hal 9-11

<sup>9</sup> Pasal 1 Angka (10) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial

sosiogis. Sehingga keadilan yang dicapai, diwujudkan, dan dipertanggung jawabkan dalam putusan hakim adalah keadilan yang berorientasi pada keadilan hukum (*legal justice*), keadilan moral (*moral ustice*), dan keadilan masyarakat (*socialjustice*)<sup>10</sup>.

Dalam rangka untuk melihat apakah putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. telah sesuai atau tidak maka penulis akan mengemukakan pendapat Sudikno Mertokusumo bahwahukum harus mengandung tiga unsur yang harus diperhatikan, yaitu<sup>11</sup>:

#### 1. Aspek Yuridis (kepatian hukum)

Aspek yuridis merupakan aspek pertama dan aspek utama yang berpatok pada Undang-Undang yang beraku. Hakim sebagai aplikator Undang-Undang harus memahami Undang-Undang dengan mencari Undang-Undang yang berkaitan dengan perkara yang sedang dihadapi. Hakim harus menilai apakah Undang-Undang tersebut adil, bermanfaat, ataupun memberikan kepastian hukum jika ditegakkan, sebab salah satu tujuan hukum itu adalah menciptakan keadilan<sup>12</sup>.Kepastian hukum merupakan perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang , yang berarti seorang akan memperoleh suatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu<sup>13</sup>. Adapun kepastian hukum dalam putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. dapat dilihat sebagai berikut :

---

<sup>10</sup> Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Pedoman Perilaku Hakim, Kode Etik Hakim* (Jakarta: Pusdiklat MA RI, 2006) Hal 2

<sup>11</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum* ( Yogyakarta: Liberty, 1999) Hal 145

<sup>12</sup> Ahmad Riva'i, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Perspektif Hukum Progresif* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010) Hal 126

<sup>13</sup> Johan Hasim, *Penegakan Hukum dan Hak Asasi Manusia Diera Otonomi Daerah* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019) Hal 57

- a. Bahwa adapun untuk besaran upah Penggugat, oleh karena berdasarkan dalil penggugat upah yang diterima oleh penggugat kurang dari ketentuan Upah Minimum Sektoral Provinsi Sumatera Selatan di kuatkan dengan bukti P-7. Dengan bukti tersebut maka tergugat telah melanggar ketentuan berdasarkan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan: *“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagai mana dimaksud dalam Pasal 89”*. Berdasarkan hal tersebut maka tuntutan penggugat dapat di kabulkan oleh hakim<sup>14</sup>.
- b. Bahwa oleh karena hubungan kerja penggugat diputus secara sepihak dengan *un procedural*, sehingga kepada tergugat wajib membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada penggugat berupa uang pesangon berdasarkan Pasal 156 ayat (1) : *”Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”*. Berdasarkan aturan tersebut maka tuntutan penggugat dapat dikabulkan oleh hakim<sup>15</sup>.
- c. Bahwa merujuk pada Pasal 3 ayat (1) huruf a. Peraturan Menteri Tenaga Ketenagakerjaan Nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/buruh diperusahaan yang pada pokoknya menyatakan besaran THR pekerja yang masa kerjanya 12

---

<sup>14</sup> Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. Hal 13

<sup>15</sup> Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. Hal 15

bulan berturut-turut atau lebih, yang mana penggugat dalam gugatannya menyatakan bahwa adanya kekurangan pembayaran Tunjangan Hari Raya. Berdasarkan aturan tersebut maka gugatan penggugat dapat dikabulkan oleh hakim<sup>16</sup>.

- d. Bahwa oleh karena hubungan kerja penggugat dengan tergugat telah putus sejak putusan ini dibacakan, sehingga selama proses penyelesaian kedua belah pihak secara hukum masih memiliki hubungan hukum, namun faktanya penggugat tidak melaksanakan kewajiban bekerja seperti biasanya. Berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 pada butir B angka 2 mengenai upah proses dalam perselisihan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Penggugatn menuntu dibayarkannya upah proses beralaskan hukum oleh karenanya sudah seharusnya dikabulkan<sup>17</sup>.
- e. Bahwa berdasarkan Pasal 191 Rbg serta Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta, karena gugatan perkara *a quo* tidak adanya akta Autentik dan tidak adanya pemberian jaminan yang sama bilainya dengan barang/objek yang dieksekusi. Oleh karena itu tuntutan penggugat tidak beralaskan hukum, maka tuntutan penggugat untuk

---

<sup>16</sup> Ibid., Hal 15

<sup>17</sup> Ibid., Hal 17

dilaksanakan terlebih dahulu putusan perkara meski ada upaya hukum dari tergugat, dinyatakan ditolak<sup>18</sup>.

- f. Bahwa dalam dalil gugatan penggugat menuntut untuk membayar uang paksa (dwangsom), berdasarkan Pasal 255 HIR, maka majelis hakim menyatakan ditolak<sup>19</sup>.

Berdasarkan dengan pertimbangan-pertimbangan hakim diatas maka telah cukup bagi hakim untuk menyatakan gugatan penggugat dikabulkan sebagian dengan verstek, karena tergugat telah dipanggil dengan sepatutnya oleh hakim namun pihak terugat tidak datang.

## 2. Aspek Filosofis ( keadilan hukum)

Isitilah keadilan berasal dari kata “adil” yang berarti: tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang<sup>20</sup>. Dapat dipahami bawah pengertian keadilan adalah semua hal yang berkenan dengan sikap dan tindakan dalam hubungan antar manusia, keadilan berisi sebuah tuntutan agar orang memperlakukan sesamanya sesuai dengan hak dan kewajibannya, perlakuan tersebut tidak pandang bulu atau pilih kasih, melainkan semua orang diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajiban. Masyarakat sangat berkepentingan bahwa dalam pelaksanaan atau penegakan hukum harus memperhatikan dan menjunjung tinggi keadilan. Barang siapa yang melakukan

---

<sup>18</sup> Ibid., Hal 17

<sup>19</sup> Ibid Hal 17

<sup>20</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pustaka, 2001) Hal 517

kejahatan atau pelanggaran hukum maka harus dihukum tanpa membedakan siapa pelakunya<sup>21</sup>.

Aspek filosofis didalam putusan hakim selalu diawali dengan sebuah pertimbangan hukum filosofis yang merefleksikan nilai-nilai keadilan filosofis yang terkandung dalam Pancasila. Karena memang kekuasaan kehakiman dijalankan berdasarkan atas Pancasila dan Undang-undang. Adapun pelaksanaan hakim yang mencerminkan keadilan dalam putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. sebagai berikut<sup>22</sup> :

- a. Bahwa setelah memperhatikan bukti P-1 surat pindah tugas penggugat, setelah diteliti pada bukti tersebut tidak ditemukan alasan pindah tugasnya penggugat, saerta tidak adanya penjelasan tentang upah atau tunjangan-tunjangan lainnya, hal itu bertentangan dengan asas terbuka dalam mutasi, dengan demikian surat mutasi tersebut bertentangan dengan dengan hukum sehingga mutasi tersebut dimaksud tidak memiliki kekuatan huku mengikat<sup>23</sup>.
- b. Bahwa berdasarkan bukti P-2, bukti P-3, bukti P-4, bukti P-5, dan bukti P-6, bukti-bukti tersebut membuktikan bahwa penggugat telah melakukan rangkaian tahapan penyelesaian perselisihan dari bipartit hingga mediasi sehingga gugatan penggugat memenuhi formalitas suatu gugatan sesuai

---

<sup>21</sup> Johan Hasim, *Penegakan Hukum dan Hak Asasi Manusia Diera Otonomi Daerah* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019) Hal 57

<sup>22</sup> Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. Hal 18

<sup>23</sup> Ibid., Hal 14

dengan ketentuan hukum Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan<sup>24</sup>.

- c. Bahwa terhadap dalil penggugat yang menuntut pembayaran kekurangan upah bulan Januari s/d Desember tahun 2015, bulan Januari s/d Desember 2016, dan bulan Januari s/d April tahun 2017, setelah memperhatikan bukti P-7 berupa slip gaji penggugat terungkap fakta hukum bahwa besaran gaji penggugat dibayar hanya Rp.1.400.000,00 hal itu kurang dari besaran nilai upah minimum sektor pengangkutan tahun 2015 yang sebesar Rp.2.310.000,00, tahun 2016 Rp.2.703.000,00, dan tahun 2017 Rp.2.800.000,00, dengan demikian kepada tergugat wajib membayar kekurangan upah penggugat pada tiga tahun dimaksud tersebut dengan perincian sebagai berikut<sup>25</sup>:

- Upah yang diterima tahun 2017 =Rp.1.400.00,-  
 UMSP Sektor Pengangkutan tahun 2017  
 =Rp.2.800.000,-  
 PHK Penggugat di bulan April 2017, (kekurangan upah selama 4 bulan)  
 Kekurangan upah seharusnya diterima penggugat Januari 2017 s/d April 2017:  
 Rp.2.800.000,- - Rp.1.400.000,-  
 =Rp.1.400.000,-  
 Rp.1.400.000,- X 4 (bulan)  
 =Rp.5.600.000,-

---

<sup>24</sup> Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. Hal 14

<sup>25</sup> Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. Hal 16

- Upah yang diterima tahun 2016 =Rp.1.400.000,-  
 UMSP Sektor Pengangkutan tahun 2016  
 =Rp.2.703.000,-  
 Kekurangan upah seharusnya diterima Penggugat  
 Januari 2016 s/d Desember 2016:  
 Rp.2.703.000,- - Rp.1.400.000,-  
 =Rp.1.303.000,-  
 Rp.1.400.000,- X 12 (bulan)  
 =Rp.15.636.000,-

- Upah yang diterima tahun 2015 =Rp.1.400.000,-  
 UMSP Sektor Pengangkutan tahun 2015  
 =Rp.2.300.000,-  
 Kekurangan upah seharusnya diterima penggugat Januari  
 2015 s/d Desember 2015:  
 Rp.2.310.000,- - Rp.1.400.000,- =Rp.910.000.-  
 Rp.910.00,- X 12 (bulan)  
 =Rp.10.920.000,-

Sehingga total seluruh kekurangan upah yang seharusnya  
 diterima penggugat untuk tahun 2015, tahun 2016, dan  
 tahun 2017 adalah:

Rp.5.600.000,- + Rp.15.636.000,- + Rp.10.920.000,-  
 =Rp.32.156.000,-Terbilang (Tiga puluh dua juta seratus  
 lima puluh enam ribu rupiah)

- d. Berdasarkan bukti P-7 berupa slip gaji penggugat yang  
 mana bukti tersebut diketahui upah penggugat sebesar  
 Rp.1.400.000,00 sehingga dalil penggugat yang  
 menyatakan adanya kekurangan pembayaran Tunjangan

Hari Raya (THR) tahun 2015 dan tahun 2016, karena THR tersebut dibayarkan oleh tergugat sesuai dengan besarnya gaji pokok penggugat, maka ada kekurangan pembayaran THR, dengan perhitungan sebagai berikut:

- UMSP 2015 – THR diterima

$$(Rp.2.310.000,00 - Rp.1.400.000,00) = Rp.910.000,00$$

- UMSP 2016 – THR diterima

$$(Rp.2.703.000,00 - Rp.1.400.000,00) = Rp.1.303.000,00$$

- Maka total jumlah kekurangan pembayaran THR  
 $Rp.910.000,00 + Rp.1.303.000,00 = Rp.2.213.000,00$ .

e. Bahwa atas tuntutan pembayaran sisa cuti penggugat selama dua tahun, namun dalam ketentuan hukum hak cuti tahunan masa berlakunya satu tahun berjalan, sehingga apabila dalam tahun berjalan pekerja tidak menggunakan hak cuti tahunannya maka pekerja dianggap tidak mengambil haknya maka sisa cutinya tidak bisa diakumulasikan pada tahun berikutnya kecuali disepakati lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Dengan demikian hak sisa cuti tahunan penggugat yang bisa diperhitungkan adalah hak sisa cuti pada tahun 2017 berjumlah 12 hari, dengan perhitungan sebagai berikut<sup>26</sup>:

$$Rp.2.800.000,00 : 25 \text{ HK} = Rp112.000,00/\text{hari}$$

$$Rp112.000,00 \times 12 \text{ Hari} = Rp.1.344.000,00 \text{ (satu juta tiga ratus empat puluh empat ribu rupiah)}$$

f. Bahwa oleh karena hubungan kerja penggugat diputus secara sepihak dengan *un procedural*, sehingga tergugat

---

<sup>26</sup> Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. Hal 17

wajib membayar kompensasi kepada penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dengan perhitungan sebagai berikut:

-. Uang pesangon:  $7 \times (2 \times \text{Rp}.2.800.000,00)$   
 $=\text{Rp}39.200.000,00$

-. Uang Penghargaan masa kerja:  $3 \times \text{Rp}.2.800.000,00$   
 $=\text{Rp}.8.400.000,00$

Subtotal  $=\text{Rp}.47.600.000,00$

-. Uang penggantian hak :  $15\% \times \text{Rp}.47.600.000,00$   
 $=\text{Rp}7.140.000,00$

Total  $=\text{Rp}.54.740.000,00$

g. Bahwa oleh karena gugatan penggugat dikabulkan sebagian dengan nilai gugatan kurang dari Rp.150.000,00, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ditanggung oleh negara.

### 3. Aspek Sosiologis (kemanfaatan hukum)

Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum itu untuk manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan malah akan timbul keresahan di dalam masyarakat itu sendiri<sup>27</sup>.

Kemanfaatan merupakan hal yang paling utama dalam sebuah tujuan hukum. Jika dilihat dari definisi manfaat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia manfaat secara terminologi bisa diartikan sebagai

---

<sup>27</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2005) Hal 161

guna atau faedah. Terkait kemanfaatan hukum ini menurut teori utilitas, ingin menjamin kebahagiaan yang terkesan bagi manusia dalam jumlah yang sebanyak-banyaknya<sup>28</sup>. Putusan hakim akan mencerminkan kemanfaatan, hakim hendaklah mempertimbangkan hasil akhirnya nanti, apakah putusan hakim tersebut membawa kegunaan bagi semua pihak.

Dalam putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. hakim telah mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian, artinya majelis hakim yang memeriksa perkara ini telah memenuhi unsur kemanfaatan, karena telah sesuai dengan unsur kemanfaatan, yitu telah memberikan kebahagiaan atau kepuasan bagi pihak-pihak yang berperkara. Dengan diperolehnya apa yang menjadi objek perkara oleh penggugat yang dinyatakan menang dan telah menciptakan keseimbangan dalam masyarakat.

Putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. apabila dicermati secara jelas, benar-benar telah memiliki unsur kemanfaatan. Unsur kemanfaatan dalam putusan ini dapat dilihat dari keinginan penggugat yang menuntut atas uang pembayaran kekurangan upah karena penggugat saat bekerja pada tergugat menerima upah yang tidak sesuai dengan ketentuan standar Upah Minimum, dan tergugat tidak hadir saat melakukan persidangan. Dengan ketidak hadiran tergugat maka hakim menganggap bahwa tergugat tidak ingin mempertahankan haknya.

---

<sup>28</sup> Muhammad Ridwansyah, *Mewujudkan Keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan Hukum Dalam Qanun Bendera dan Lambang Aceh*. Jurnal Konstitusi, Vol. 13 No. 2. Juni 2016. Hal 290

Dalam kasus putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. perjanjian kerja yang dibuat tidak tertulis. Artinya dalam memutuskan perkara tersebut majelis hakim mengabulkan sebagian tuntutan penggugat dengan melihat, bahwa perjanjian yang dibuat kedua belah pihak dalam putusan tersebut pada dasarnya sah secara hukum, walaupun pada faktanya tidak dibuat secara tertulis. Tetapi apa yang dilakukan oleh penggugat sebagai pekerja telah melakukan perbuatan hukumnya sebagai pekerja dan telah memberikan kemanfaatan untuk perusahaan tergugat, dalam rangka melaksanakan tugasnya sebagai sopir di PT Bintang Express.

Dalam putusan perkara ini majelis hakim telah menerapkan kesesuaian antara peraturan yang ada dengan putusan hakim, dan putusan hakim ini telah sesuai dengan keadilan yang diinginkan oleh masyarakat, pihak yang menang dapat menuntut apa yang sebenarnya menjadi haknya dan pihak yang kalah memenuhi apa yang menjadi kewajibannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas sebagaimana halnya yang telah penulis jelaskan pada pembahasan tersebut, maka dalam putusan tersebut hakim telah berusaha untuk menerapkan ketiga unsur sebagaimana yang telah dijelaskan yaitu unsur yuridis, filosofis, dan sosiologis dalam putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. hal ini terbukti secara yuridis hakim mempertimbangkan putusan tersebut berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara filosofis hakim mempertimbangkan gugatan tersebut berdasarkan bukti-bukti yang ditunjukkan oleh penggugat, dan secara sosiologis hakim telah memberikan putusan yang memberikan guna atau manfaat bagi penggugat maupun masyarakat.

## **2. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Kasus Pemberian Upah Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Regional (UMR)**

Upah Minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawannya untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya<sup>29</sup>. Upah minimum terdapat empat jenis yaitu<sup>30</sup>:

1. Upah Minimum Provinsi (UMP), yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
2. Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK), yaitu upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota yang dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum provinsi.
3. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di suatu Provinsi. Besaran UMSP lebih tinggi dibandingkan dengan UMP dan ditetapkan bagi pekerja di bidang tertentu seperti sektor logam, sektor elektronik, sektor otomotif dan sebagainya.
4. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah Kabupaten/Kota yang ditetapkan lebih tinggi daripada UMK.

---

<sup>29</sup> Devanto Shasta Pratomo, *Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945*. Jurnal Of Indonesian Applied Economics. Vo. 5 No. 2 Oktober 2011. Hal 269-270

<sup>30</sup> Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

Menyangkut penentuan upah kerja dalam Islam, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tektual, baik dalam ketentuan Al-Quran maupun sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan Al-Quran yang ada keterkaitan dengan penentuan upah dapat dilihat dalam surat An-Nahl ayat 90 yang berbunyi :

كِرَ الْفَحْشَاءِ عَنِ وَيَنْهَى الْقُرْبَى ذِي وَإِتَائِي وَالْإِحْسَانَ بِالْعَدْلِ يَا مَرْءَ اللَّهِ إِنَّ

تَذَكَّرُونَ لَعَلَّكُمْ يَعِظُكُمْ وَالْبَغْيِ وَالْمُنْ

Artinya : "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran".

Hadist Nabi SAW<sup>31</sup> :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya : "Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang

<sup>31</sup> Al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari*, Juz 2, Hal 860

*diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya”.*

Apabila ayat Al-Quran dan Hadits tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada pemberi kerja untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada pekerjanya. Disebabkan pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha majikannya, maka majikan berkewajiban untuk mensejahterahkan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberikan upah yang layak<sup>32</sup> dan Allah memusuhi semua orang yang menzalimi orang lain, Penzaliman yang dilakukan dengan tidak membayar upah, karena jerih payah dan kerja kerasnya tidak mendapatkan balasan, dan itu sama dengan memakan harta orang lain secara tidak benar<sup>33</sup>.

Perjanjian kerja dalam Islam disebut juga dengan *Ijarah* (sewa menyewa), karena didalam perjanjiannya seseorang menyewa tenaga orang lain untuk melakukan perjanjian kerja dengan memberi upah sebagai imbalannya. Berdasarkan akadnya perjanjian kerja termasuk dalam akad *Ijarah*. Dikatakan sebagai akad *Ijarah* karena dalam hal ini seorang majikan menyewa atau menggunakan manfaat atas tenaga dan keterampilan buruh dalam waktu tertentu dengan membayar upah sebagai pengganti atas pekerjaannya.

Sebagaimana telah penulis kemukakan pada Bab terdahulu, Adapun rukun *ijarah* yaitu ada empat, sebagai berikut:

---

<sup>32</sup> Chairuman Pasaribu Suhrawardi, *Hukum Perjanjian Dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994) Hal 157

<sup>33</sup> Al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari*, Juz 2, Hal 860

1. Aqidain atau orang-orang yang berakad (*mu'ajir dan musta'jir*)
2. Sighot (lafal *Ijab dan Qabul*)
3. Upah/balas jasa (*Ujrah*)
4. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah (*ma'jur alaih*)

Dalam ijarah upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, dalam menentukan besaran upah yang tidak hanya sebatas imbalan namun juga sebagai pahala yang akan diterima oleh seseorang yang memberikan upah. dasar hukum upah dalam islam terdapat dala firman Allah SWT dalam Al-Quran Surat Al-Qasash ayat 26 dan surat Al-Baqarah ayat 233:

﴿الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَجَرْتُمْ مِنْ خَيْرِ إِنْ اسْتَجَرْتُمْ يَتَأْتِكُمْ إِحْدَاهُمَا قَالَتْ

Artinya : "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya".(Q.S. Al-Qashsh ayat: 26-27).

Al-Quran Surat Al-Baqarah ayat 233:

﴿وَأَبَا الْعُرُوفِ اتَيْمُ مَا سَلَّمْتُمْ إِذَا عَلِيكُمْ جُنَاحَ فَلَا أَوْلَادَ كَرْتَسْتَرِضِعُوا أَنْ أَرَدْتُمْ وَإِنْ

﴿بَصِيرَتَعْمَلُونَ بِمَا اللَّهُ أَنْ وَعَلِمُوا اللَّهَ وَآتَقَ

Artinya : "dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu

kepada Allah dan Ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan”. (Q.S Al-Baqarah: 233).

Hadist Nabis SAW<sup>34</sup> :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : “Dari Abdullah bin Umar, ia berkata bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda, “Berilah upah kepada para pekerja sebelum keringatnya kering”.

Kedua ayat Al-Quran dan Hadist diatas menerangkan bahwa untuk mempekerjakan seseorang maka harus memberikan imbalan yang disepakati sesuai dengan ketentuan waktu dan manfaat yang dapat diterima dan diberikan sesegera mungkin apabila pekerja telah melakukan pekerjaannya.

Islam menegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi imbalan dalam pekerjaan yang sama, serta imbalan yang akan diterima oleh seseorang disesuaikan dengan usaha yang dilakukan secara baik (sesuai dengan prosedur) dan benar (tidak bertentangan dengan syara’). Prinsip pengupah dalam Islam yaitu tidak terlepas dari prinsip dasar kegiatan ekonomi (*mu’amalah*) secara umum, terutama prinsip keadilan (*al-adl*) dan prinsip moralitas (*al-akhlak*). Berlaku adil sangat terkait dengan hak yang dimiliki seseorang wajib diperlakukan secara adil. Hak dan kewajiban terkait pula dengan amanah, sementara amanah wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya. Karena itu hukum yang berdasarkan amanah harus diterapkan secara adil,

---

<sup>34</sup> Muhammad Nashiruddin Al-Albani, *Shahih Sunan Ibnu Majah* (Jakarta: Pustakazzam, 2013) Hal 421

tanpa diikuti dengan rasa kebencian dan sifat negatif lainnya. Dalam pengertian lain mengharuskan adanya keseimbangan antara hak yang diperoleh seseorang dengan kewajiban yang harus ditunakikan.

Apabila ditelusuri dengan skema prinsip keadilan dalam pengupahan maka terdapat dua struktur yaitu Proposional dan Transparan (jelas). Proposional dalam hal ini dimaksudkan sebagai keadilan dalam memberikan upah, imbalan yang akan diterima pekerja disesuaikan dengan pekerjaan yang telah ditunaikan oleh seorang pekerja. tidak boleh memperlakukan seorang pekerja secara tidak adil, para pekerja akan memperoleh upah sesuai dengan produktivitas dan kontribusinya dalam produksi. Sedangkan Transparan (jelas) yaitu mengenai kejelasan dalam hal upah, baik terkait waktu pembayaran, jumlah upah yang akan diterima serta bentuk upah. Islam menganjurkan agar setiap akad (kontrak kerja) harus dilakukan pencatatan, baik terkait dengan waktu, bentuk pekerjaan, jumlah upah yang akan diterima dan sebagainya sehingga akan terhindar dari perselisihan yang kemungkinan akan terjadi dikemudian hari<sup>35</sup>.

Berdasarkan uraian diatas, berkenaan dengan permasalahan dalam Putusan Hakim Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. tentang Pemberian Upah yang tidak Sesuai dengan standar Upah Minimum Regional (UMR), antara Muhammad Safari (pekerja) dengan PT BINTANG EXPRESS (pemberi kerja). Dilihat dari

---

<sup>35</sup> Armansyah Wiliam, *Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam*. Jurnal Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam, Vol. 5 No. 2, Desember 2017. Hal 270

unsur serta syarat ijarah dari perjanjian kerja dalam putusan tersebut sudah sangat jelas dan terpenuhi, yaitu adanya ijab dan qabul yaitu untuk menunjukkan adanya keinginan dan kerelaan timbal balik para pihak yang bersangkutan terhadap isi kontrak dan supaya hubungan kerja yang dilakukan dapat dibenarkan oleh syariat Islam, adanya pekerjaan, adanya orang yang melakukan perjanjian dan adanya upah serta kerelaan dari kedua belah pihak yang berakad.

Namun dilihat dari prinsip pengupahan yaitu prinsip keadilan (*al-adl*) dan prinsip moralitas (*al-ahklak*) pengupahan yang dilakukan oleh pengusaha/pemberi kerja dalam kasus putusan Hakim Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. terdapat ketidak seimbangan dalam pengupahan, dalam kasus putusan tersebut pekerja menerima upahnya tidak sesuai dengan standar Upah Minimum Sektoral Pengangkutan Provinsi Sumatera Selatan yang berlaku, yang mana standar Upah Minimum ditetapkan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Artinya pemilik usaha tersebut tidak melakukan kewajibannya dengan baik dalam memberikan upah kepada pekerjanya serta tidak memperdulikan kesejahteraan pekerjanya, dan hal tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan dan moralitas pengupahan dalam islam.