

BAB II

TINJAUAN UMUM

TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Fitzgerald mengatakan, teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.¹ Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.²

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat. Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan

¹ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 53

² *Ibid*, hlm. 69

orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.³

Perlindungan Hukum bagi buruh atau tenaga kerja, menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu:⁴

1. Perlindungan Ekonomis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis, antara lain perlindungan upah, Jamsostek dan THR.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat

³ *Ibid*, hlm. 54.

⁴ Imam Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, hlm.97

ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau oleh alat kerja lainnya atau bahan-bahan yang diolah atau dikerjakan oleh perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul ditempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.

1. Pengertian Pekerja

Hukum perburuhan dan ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam didalamnya seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, tenaga kerja, dan lain-lain. Istilah buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sehingga sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktek sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja.

A. Hamzah berpendapat, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.⁵ Menurut Payaman tenaga kerja adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain.

⁵ Manulang, Sendjun, 1990, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, hlm.23

Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja:⁶

- a. angkatan kerja terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja;
- b. kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll.

Suparmoko dan Icuik Ranggabawono mengatakan tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.⁷ Dalam Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁸

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

⁸ Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 27

untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁹ Dari beberapa definisi diatas peneliti menyimpulkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang memasuki usia kerja yang telah memiliki pekerjaan ataupun sedang mencari pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

2. Konsep Perlindungan Tenaga Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja. Tujuan perlindungan kerja menurut Abdul Khakim adalah menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.¹⁰

Perlindungan tenaga kerja merupakan salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan dan pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari pembangunan nasional. Inilah sebabnya perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan serius atas pelaksanaannya karena dapat menunjang pembangunan nasional.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah:¹¹

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi,

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Abdul Khakim, 2009, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 74

¹¹ Abdul Khakim, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, hlm.75

- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah,
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan,
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3. Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap kepentingan manusia yang dilindungi hukum. Setiap manusia mempunyai kepentingan yaitu tuntutan perorang atau kelompok yang diharapkan dapat terpenuhi. Oleh karenanya manusia mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum karena hak merupakan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diberlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

4. Hak-Hak Pekerja

a. Hak Memperoleh Perlakuan Yang Sama Tanpa Diskriminasi.

Hak ini diatur dalam Pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Artinya, Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik.

b. Hak Memperoleh Pelatihan Kerja.

Hak ini diatur dalam Pasal 11 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”. Serta pasal 12 Ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui

pelatihan kerja”. Artinya, selama bekerja pada suatu perusahaan maka setiap pekerja berhak mendapatkan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang dimaksud merupakan pelatihan kerja yang memuat *hard skills* maupun *soft skills*. Pelatihan kerja boleh dilakukan oleh pengusaha secara internal maupun melalui lembaga-lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, ataupun lembaga-lembaga pelatihan kerja milik swasta yang telah memperoleh izin. Namun yang patut digaris bawahi adalah semua biaya terkait pelatihan tersebut harus ditanggung oleh perusahaan.

c. Hak Pengakuan Kompetensi Dan Kualifikasi Kerja.

Hak ini diatur dalam Pasal 18 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.” Serta dalam pasal 23 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.” Artinya, setelah pekerja mengikuti pelatihan kerja yang dibuktikan melalui sertifikat kompetensi kerja maka perusahaan/pengusaha wajib mengakui kompetensi tersebut. Sehingga, dengan adanya pengakuan maka dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan kompetensinya.

d. Hak Memilih Penempatan Kerja.

Hak ini diatur dalam Pasal 31 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Artinya, setiap pekerja memiliki hak untuk memilih tempat kerja yang diinginkan. Tidak boleh ada paksaan ataupun ancaman dari pihak pengusaha jika pilihan pekerja tidak sesuai dengan keinginan pengusaha.

e. Hak-Hak Pekerja Perempuan

Hak-hak pekerja perempuan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003:

- a) Pasal 76 Ayat 1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 s.d. 07:00.
- b) Pasal 76 Ayat 2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya sendiri apabila bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00.
- c) Pasal 76 Ayat 3. Perempuan yang bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta jaminan terjaganya kesusilaan dan keamanan selama bekerja.
- d) Pasal 76 Ayat 4. Perempuan yang bekerja diantara pukul 23:00 s.d. 05:00 berhak mendapatkan angkutan antar jemput.

- e) Pasal 81. Perempuan yang sedang dalam masa haid dan merasakan sakit, lalu memberitahukan kepada pengusaha, maka tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- f) Pasal 82 ayat 1. Perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan, dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- g) Pasal 82 ayat 2. Perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat 1,5 bulan atau sesuai keterangan dokter kandungan atau bidan.
- h) Pasal 83. Perempuan berhak mendapatkan kesempatan menyusui anaknya jika harus dilakukan selama waktu kerja.

f. Hak Lamanya Waktu Bekerja

Hak lamanya waktu bekerja dalam Pasal 77 UU No 13 Tahun 2003:

- a) 7 jam sehari setara 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau
- b) 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.

g. Hak Bekerja Lembur

Hak bekerja lembur dalam Pasal 78 UU No 13 Tahun 2003:

- a) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam sehari.

- b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 14 jam seminggu.
- c) Berhak Mendapatkan Upah lembur.

h. Hak Istirahat Dan Cuti Bekerja

Hak istirahat dan cuti bekerja dalam pasal 79 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003:

- a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b) Istirahat mingguan sehari untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu ;
- c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
- d) Istirahat panjang, sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

i. Hak Beribadah.

Pekerja/buruh sesuai dengan pasal 80 UU No 13 Tahun 2003, berhak untuk mendapatkan kesempatan melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Dalam hal ini, bagi pekerja yang beragama islam berhak mendapatkan waktu dan kesempatan untuk menunaikan Sholat saat jam kerja, dan dapat mengambil cuti untuk melaksanakan Ibadah Haji. Sedangkan untuk pekerja beragama selain islam, juga dapat melaksanakan ibadah-ibadah sesuai ketentuan agama masing-masing.

j. Hak Perlindungan Kerja.

Dalam hal perlindungan kerja, setiap pekerja/buruh dalam pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan perlindungan yang terdiri dari:

- a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- b) Moral dan Kesusilaan.
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai – nilai agama.

k. Hak Mendapatkan Upah.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang disesuaikan dengan upah minimum provinsi atau upah minimum kota, atau upah minimum sektoral.

- a) Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak istirahat sesuai pasal 79 ayat 2, pasal 80, dan pasal 82, berhak mendapatkan upah penuh.

- b) Setiap pekerja/buruh yang sedang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, maka berhak untuk mendapatkan upah dengan ketentuan pada pasal 93 ayat 3 UU No 13 Tahun 2003 :
- a. 4 bulan pertama mendapatkan upah 100%
 - b. 4 bulan kedua mendapatkan upah 75%
 - c. 4 bulan ketiga mendapatkan upah 50%
 - d. Untuk bulan selanjutnya mendapatkan upah 25%, selama tidak dilakukan PHK.

l. Hak Kesejahteraan.

Setiap pekerja/buruh beserta keluarganya sesuai dengan yang tertera pada pasal 99 UU No 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja pada saat ini dapat berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

m. Hak Bergabung Dengan Serikat Pekerja.

Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh sesuai dengan yang tertera pada pasal 104 UU No 13 Tahun 2003.

n. Hak Mogok Kerja.

Setiap pekerja/buruh berhak untuk melakukan mogok yang menjadi hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan yang tertera pada pasal 138 UU no 13 tahun 2003. Namun, mogok kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

o. Hak Uang Pesangon.

Setiap pekerja/buruh yang terkena PHK berhak mendapatkan pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak, dengan ketentuan pada pasal 156 UU no 13 tahun 2013.

5. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

a. Kewajiban Pihak Pekerja

KUHPerduta menyebutkan mengenai ketentuan kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 (a), 1603 (b), dan 1603 (c) KUHPerduta yang pada intinya adalah sebagai berikut:

- a) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keterampilan dan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
- b) Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha, dalam melakukan pekerjaan

buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam PP sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.

- c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

b. Kewajiban Pengusaha

- a) Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah

yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya meskipun secara minimum sekalipun.

- b) Kewajiban memberikan istirahat/cuti, pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat kepada pekerja seperti istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Selain itu pengusaha juga berkewajiban untuk memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas cuti ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).
- c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi

pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Kewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 (a) KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datang dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

6. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja.

Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan UU No.25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 mengalami panangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Pengertian hukum ketenagakerjaan yang dahulu disebut hukum perburuhan atau dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidrecht* masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Sebagai perbandingan ada beberapa pendapat beberapa ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur yaitu:

- a. Adanya peraturan
- b. Bekerja pada orang lain, dan
- c. Upah

Molenaar menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.¹² Menurut Soepomo menyatakan hukum perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹³

Halim menyatakan hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pegawai maupun pihak majikan.¹⁴ Sedangkan menurut Daliyo Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan dibawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.¹⁵ Berdasarkan definisi hukum perburuhan tersebut, dapat dicermati bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur :

- a) Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis
- b) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan

¹² Abdul Khakim, 2009, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 4

¹³ *Ibid.*, hlm. 5

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

- c) Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa, dan
- d) Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.

B. Pemutusan Hubungan Kerja

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/ majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habis kontrak.¹⁶ Menurut Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Tenaga Kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir
3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam PK,PP atau PKB yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

¹⁶ R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Pustaka Setia, hlm. 299

Jadi, pihak yang mengakhiri PK sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu PK.

1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja menurut UU Ketenagakerjaan:

- a. Sebelum semua pihak (pengusaha, buruh, serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadi PHK (Pasal 151 ayat (1)).
- b. Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat buruh atau buruh mengadakan perundingan (Pasal 151 ayat (2)).
- c. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.
- d. Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 152 ayat (1)).
- e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Di mana buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.
- f. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan huruf e berupa tindakan skorsing kepada buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta

hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh buruh (Pasal 155 ayat (3)).

Menyangkut kasus PHK secara besar-besaran (massal) yang disebabkan keadaan perusahaan seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, krisis moneter, dan lain-lain maka lebih baik melakukan berbagai upaya perbaikan terhadap kinerja. Yunus Shamad menganjurkan beberapa upaya perbaikan yang dapat dilakukan yaitu¹⁷:

- g. bentuk perbaikan perusahaan melalui peningkatan efisiensi atau penghematan, antara lain:
 - a) mengurangi *shift* (giliran kerja), apabila perusahaan menggunakan kerja sistem *shift*.
 - b) membatasi atau menghapuskan kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya tenaga kerja.
 - c) jika upaya di atas belum berhasil, dapat dilakukan pengurangan jam kerja.
 - d) meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi buruh yang kurang produktif.
 - e) meliburkan atau merumahkan buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.

¹⁷ Yunus Shamad, 1995, Hubungan Industrial di Indonesia, Jakarta: PT. Bina Sumber Daya Manusia, hlm.197

- b. Jika upaya-upaya butir 1 tidak berhasil untuk memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa melakukan PHK dengan cara:
- a) Sebelumnya harus merundingkan dan menjelaskan kepada serikat buruh mengenai keadaan perusahaan secara riil, agar mereka memahami alasan PHK yang dilakukan oleh pengusaha.
 - b) Bersama serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang akan dilakukan PHK.
 - c) Merundingkan persyaratan dalam melakukan PHK secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
 - d) Setelah persyaratan PHK disetujui bersama, selanjutnya dilakukan sosialisasi untuk dapat diketahui oleh seluruh buruh, sebagai dasar diterima atau tidaknya syarat-syarat tersebut.
 - e) Jika sudah ada persetujuan dari masing-masing buruh ditetapkan prioritas pelaksanaan PHK kepada buruh secara bertahap.
 - f) Pada saat penyelesaian PHK dibuat persetujuan bersama, dengan menyebutkan besarnya uang pesangon dan lain-lain.

g) Selesai melaksanakan rangkaian di atas, dilakukan rekapitulasi untuk dasar mengajukan permohonan penetapan tertulis secara langsung ke pengadilan hubungan industrial

2. Jenis-Jenis PHK

a. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kehendak Perusahaan

Perusahaan dapat melakukan PHK karena pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Akan tetapi sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan sebanyak 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran. Untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP 3 secara langsung atau langsung memecat pekerja yang bersangkutan. Bagi pekerja yang di PHK, alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menyebutkan, pihak perusahaan/majikan dapat melakukan PHK atas dasar sebagai berikut:¹⁸

- a) Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan pekerja sendiri bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2). Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) tetapi berhak mendapatkan uang penggantian 1 kali ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4).
- b) Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapat uang pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2) dan tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan

¹⁸ Sugiarto Aritonang, *Dasar Hukum Perusahaan Melakukan PHK*, 31 oktober 2016, <http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/dasar-hukum-perusahaan-melakuakan.html>. (12:20)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4).

- c) Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan PKB atau PP. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.
- d) Pekerja melakukan kesalahan berat kesalahan yang termasuk dalam kategori kesalahan berat adalah sebagai berikut:
 - 1) Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan
 - 2) Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
 - 3) Pekerja mabuk, minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkoba dilingkungan kerja
 - 4) Melakukan tindakan asusila atau perjudian dilingkungan kerja

- 5) Menyerang, menganiyaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja
- 6) Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja dalam keadaan bahaya ditempat kerja
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan kecuali untuk kepentingan negara
- 10) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Namun ketentuan yang diatur dalam pasal 158 UU Ketenagakerjaan ini telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi RI Perkara Nomor 012/PUU-I-2003 tanggal 28 oktober 2004 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. PHK

akibat adanya kesalahan/pelanggaran berat dari buruh harus melalui putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

e) PHK karena ditahan aparat berwajib Ketentuan yang berlaku sebagaimana diatur dalam Pasal 160 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu, pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, maka pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima persen) dari upah,
- 2) Untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima persen) dari upah,
- 3) Untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima persen) dari upah,
- 4) Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh persen) dari upah, Bantuan tersebut diberikan paling lama enam bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak berwajib.

f) PHK karena pekerja dijerat pidana

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena yang bersangkutan dalam proses perkara pidana. Namun, ada syarat yang harus dipenuhi untuk PHK dengan alasan tersebut. Syaratnya adalah:

- 1) Bila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan, dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.
 - 2) Bila pengadilan memutuskan perkara sebelum enam bulan dan pekerja bersangkutan dinyatakan bersalah maka pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja yang bersangkutan tanpa harus mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Hak pekerja yang terkena PHK karena dijerat pidana tersebut mendapat uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.
- g) Perusahaan mengalami kerugian apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja. Syaratnya adalah harus membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah

diaudit oleh akuntan publik dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 kali ketentuan serta uang pengganti hak.

- h) Pekerja mangkir terus menerus perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan dialamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan.
- i) Pekerja meninggal dunia hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia. Perusahaan wajib untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/duda atau kalau tidak ada anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus keatas/kebawah selama tidak diatur dalam PK, PP, PKB;

j) Pekerja melakukan pelanggaran didalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa PK, PP atau PKB yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan didalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak. Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya ada sanksi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat peringatan, sedang untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke 1, ke 2, ke 3 dan masing-masing berlakunya surat peringatan itu selama 6 bulan sehingga apabila pekerja sudah diberi peringatan sampai 3 kali berturut-turut dalam 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama maka berdasarkan peraturan yang ada kecuali ditentukan lain yang ditetapkan lain dalam PK, PP atau PKB maka perusahaan dapat melakukan PHK. Perusahaan berkewajiban memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.

k) Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya dengan alasan tersebut diatas maka:

1) Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, berhak mendapat uang pesangon 1 kali sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2) dan mendapatkan uang penghargaan masa kerja 1 kali sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) dan mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4) dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.

2) Perusahaan yang tidak bersedia menerima pekerja diperusahaannya maka bagi pekerja tersebut berhak mendapat uang pesangon 2 kali sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2) dan mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) dan mendapatkan uang penggantian

hak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4) dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.

- 3) PHK karena alasan efisiensi bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) tapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

b. Suatu perusahaan dilarang melakukan PHK dengan alasan sebagai berikut:

- a) Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus; Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b) Pekerja melakukan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- c) Pekerja menikah;
- d) Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

- e) Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya didalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam PK, PP atau PKB;
- f) Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam PK, PP atau PKB Pekerja yang mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- g) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- h) Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit atau akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.

3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Setelah Terjadinya PHK

Menelusuri berbagai literatur dan praktek yang terjadi dilapangan, maka akan diketahui perlindungan hukum pekerja tercantum didalam suatu PKB yang terdiri dari kewajiban-kewajiban

dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha). Kemudian untuk dapat memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja, dan dapat dipisahkan antara lain:

- a. Perlindungan hukum pekerja karena proses PHK, proses PHK yang berarti pemutusan hubungan itu belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Perlindungan hukum pekerja setelah terjadinya PHK, selain upah atau uang pesangon, ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja yaitu:
 - a) Imbalan kerja (gaji, upah, dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya
 - b) Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya
 - c) Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat martabatnya sebagai manusia

c. Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya PHK maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja yang disesuaikan dengan masa kerja serta uang penggantian hak.¹⁹

a) Ketentuan uang pesangon berdasarkan pasal 156 ayat (2)

Undang-Undang 13 Tahun 2003 yaitu:

- 1) Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah
- 2) Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
- 3) Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
- 4) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah
- 5) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah
- 6) Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah
- 7) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah

¹⁹ Afrianto Budi, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di-PHK*, 19 maret 2017, <http://www.akademiasuransi.org/2012/10/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html?m=1>. (15:41)

- 8) Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah
 - 9) Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.
- b) Ketentuan uang penghargaan masa kerja berdasarkan pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu :
- 1) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah
 - 2) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah
 - 3) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah
 - 4) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah
 - 5) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah
 - 6) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah
 - 7) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah
 - 8) Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

- c) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi :
- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 - 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
 - 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat
 - 4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam PK, PP atau PKB.

Salah satu peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur mengenai perselisihan hubungan industrial adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). UU PPHI menjadi sebuah hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur hukum baik litigasi maupun non litigasi. UU PPHI hanya mengatur mengenai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan yang tergolong dalam perselisihan industrial adalah perselisihan antara pihak pengusaha dengan pihak buruh baik secara sendiri-

sendiri maupun gabungan. UU PPHI juga secara khusus membagi jenis-jenis perselisihan hubungan industrial menjadi:²⁰

- a. Perselisihan hak
- b. Perselisihan kepentingan
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

UU PPHI memberikan peluang agar penyelesaian perselisihan industrial dilakukan diluar jalur pengadilan (non-litigasi). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi diatur didalam Bab II UU PPHI. Alternatif penyelesaian sengketa yang diatur beragam, antara lain:

- a. Penyelesaian melalui bipartit

Merupakan penyelesaian perselisihan melalui musyawarah untuk mufakat antara para pihak yang berselisih yaitu pihak pengusaha dengan pihak buruh. Penyelesaian perselisihan bipartit merupakan mekanisme terbaik karena tidak melibatkan pihak ketiga, menekan biaya, dan hemat waktu.

- b. Penyelesaian melalui mediasi

²⁰ Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Hubungan Industrial, UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 6 Tahun 2004, TLN 4356, ps. 2

Penyelesaian melalui mediasi dilakukan melalui seorang penengah yang disebut sebagai mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Menurut UU PPHI definisi mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.²¹

c. Penyelesaian melalui konsiliasi

Konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.²²

d. Penyelesaian melalui arbitrase

Arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat

²¹ *Ibid.*, hlm 60.

²² *Op. Cit*, ps 1 ayat 13

pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar arbitrase hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan putusannya final.

Penyelesaian perselisihan melalui jalur litigasi berdasarkan UU PPHI adalah melalui konsiliasi atau mediasi, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial. Yang perlu diingat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ditempuh sebagai alternatif terakhir, dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, tetapi merupakan hak.²³

²³ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, edisi revisi, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007), hlm. 159