

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Perselisihan Hubungan Industrial**

##### **1. Pengertian Hubungan Industrial**

Sebelum membahas mengenai perselisihan hubungan industrial, maka harus diketahui pengertian hubungan industrial. Berdasarkan pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”.

Hubungan industrial di indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan/nya sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.

c. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.<sup>1</sup>

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila.<sup>2</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan industrial yaitu:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

## **2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi:

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 50.

<sup>2</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 289.

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk didalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku.<sup>3</sup>

- b. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

Menurut Iman Soepomo, berdasarkan pengertian diatas perselisihan kepentingan terjadi ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 43.

<sup>4</sup> Dalam buku (Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 44.)

Adapun menurut Mumuddi Khan, perselisihan kepentingan adalah *“Involve disagreement over the formulation of standards terms and condition of employment, as exist in a deadlock in collective bargaining negotiations”*.<sup>5</sup>

- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.<sup>6</sup>
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan

---

<sup>5</sup> Dalam buku (Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 45.)

<sup>6</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 292.

kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

## **B. Perjanjian Kerja**

Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti, perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>7</sup>

Istilah perjanjian sering juga diistilahkan dengan istilah kontrak (*contracts*) dan *overeenkomst* (dalam bahasa Belanda). Kontrak dengan perjanjian merupakan istilah yang sama karena intinya adalah adanya peristiwa para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbintenis*). Dengan demikian, dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.<sup>8</sup>

Istilah perjanjian sebenarnya tidak lepas dari istilah perdata, yaitu perikatan. Dalam pasal 1313 KUH Perdata pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan suatu hal.

---

<sup>7</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Jakarta: Intermasa, 1991, hlm. 1.

<sup>8</sup> Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Jakarta: Kencana, 2007, hlm. 49.

H.S Abdulkadir Muhammad berpendapat bahwa ketentuan pasal 1313 KUHPerdara tentang pengertian perjanjian kurang tepat karena ada beberapa kelemahan yang perlu dikoreksi, yakni hanya *menyangkut sepihak, kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus, pengertian perjanjian terlalu luas, tanpa menyebut tujuan*. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa pengertian perjanjian adalah persetujuan antar dua orang atau lebih yang hanya saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.<sup>9</sup>

Dalam pasal 1601 a KUH Perdata perjanjian kerja adalah *Suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu*.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja (yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang

---

<sup>9</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Cet II, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993, hlm. 224.

ketenagakerjaan) dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Artinya, perjanjian kerja bersama berisi aturan atau syarat-syarat kerja bagi pekerja, perjanjian kerja bersama juga mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dan menjadi pedoman penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak. Satu perusahaan hanya dapat membuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut.

### **C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Mengingat fakta bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan, semakin ketatnya persaingan seiring dengan semakin meningkatnya angkatan kerja dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, maka sangatlah wajar jika pekerja selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja.

#### **1. Pengertian PHK**

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah pemutusan hubungan kerja atau sering disingkat dengan kata PHK. PHK sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 299.

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya, dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau karena sebab lain.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan pekerja karena PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>11</sup>

Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Menurut pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir

---

<sup>11</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 195.



- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jenis pemutusan hubungan kerja menurut Manulang H.Sendjun menyebutkan ada empat (4) istilah dalam pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- a. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja.
- b. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan *indisiprinel*.
- c. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi.
- d. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah ekonomi, masalah pemasaran dan sebagainya sehingga perusahaan tidak dapat atau tidak mampu memberikan upah kepada tenaga kerja atau karyawannya.<sup>12</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 Ayat 1 pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

---

<sup>12</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2004.

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. Membujuk atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jadi pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya

sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.<sup>13</sup>

## **2. Jenis-Jenis PHK**

Secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yakni:

### **a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/Pengusaha**

Syarat-syarat yang harus dipenuhi dan prosedur yang harus ditempuh dalam melakukan PHK kepada pekerja merupakan bentuk jelmaan dari filsafah umum mengenai hakekat hubungan kerja pekerja dengan pengusaha. Dalam zaman liberal, hubungan kerja pekerja dengan majikan/pengusaha dipandang sebagai perjanjian yang secara bebas diadakan antara para pihak-pihak yang sama kuat kedudukannya, dengan tujuan menukar pekerjaan dengan pembayaran, sehingga dengan demikian dianggap sama saja dengan perjanjian lain yang jangka waktunya tidak ditentukan seperti sewa menyewa (vide Pasal 1601 KUH Perdata lama sampai dengan Pasal 1603 KUH Perdata lama).

Pandangan baru mengenai hubungan kerja antara pekerja dan majikan/pengusaha menitikberatkan pada hakekat yang khas dari hubungan kerja pekerja dengan majikan/pengusaha, yaitu ciri “perikemanusiaan” yang menghendaki perlindungan istimewa bagi pekerja sebagai pihak yang kondisi ekonominya lebih lemah dan membedakan hubungan kerja karena hakekatnya

---

<sup>13</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 300.

itu dari hubungan-hubungan lainnya yang mengandung hak dan kewajiban timbal balik.

Cara-cara melakukan PHK yang dianut oleh majikan/pengusaha, merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena dalam praktiknya, majikan/pengusaha kadangkala terdorong karena kepentingan vital perusahaan terpaksa melakukan dismissal/pemberhentian atau lay-off/penghematan. Bagaimanapun majikan/pemilikperusahaan bertanggung jawab atas jalannya perusahaan yang baik dan efektif, sehingga ia ingin mempertahankan kekuasaannya, kebebasannya, sebanyak-banyaknya untuk mengambil keputusan bagi jalannya perusahaan. Ia berusaha menghindarkan diri dari tata cara yang mungkin akan merugikan jalannya perusahaan. Sebaliknya, pekerja melihat masalah PHK dari kacamata yang berbeda dengan majikan/pengusaha. Pekerja mempunyai kepentingan yang langsung dan menentukan masa depan kehidupannya, kalau ia mempunyai pekerjaan. Tidak jarang pekerjaan itu merupakan satu-satunya sumber hidup baginya dan keluarganya. Disamping itu, jenis pekerjaan, letak tempat kerjanya, usianya, kepuasan kerjanya bisa mempengaruhi seorang pekerja untuk tidak beralih kerjanya. Pertimbangan semacam ini yang sangat mempengaruhi seorang pekerja yang di PHK, sehingga pekerja pada umumnya sangat berkepentingan akan adanya kepastian tetap bekerja atau job security. Di samping itu soal PHK juga berkaitan dengan ketentuan adanya jaminan pendapatan/income security bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Pendapat umum menghendaki supaya pemutusan

hubungan kerja oleh majikan/pengusaha harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Peraturan yang memuat mengenai prosedur PHK harus memperhatikan kepentingan majikan/pengusaha dan pekerja serta mengadakan penyelesaian yang layak dan praktis. Dengan demikian masalah PHK oleh majikan/pengusaha harus memenuhi syarat-syarat tertentu.

Syarat-syarat itu misalnya:

- 1) Permohonan penetapan PHK harus diajukan secara tertulis kepada lembaga PPHI disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan tersebut hanya dapat diterima oleh lembaga PPHI apabila telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menemui kata sepakat.
- 2) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:
  - a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.
  - b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - c. Pekerja menjalankan ibadah agama yang diperintahkan agama.
  - d. Pekerja menikah.
  - e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui.

- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau pengurus serikat pekerja lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.
- h. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- i. Pekerja berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.<sup>14</sup>

PHK yang berdasarkan pada apa yang tertuang dari huruf a sampai dengan huruf j, batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Ada tenggang waktu tertentu bagi pernyataan PHK (adanya *period of notice*), dasar-dasar untuk memilih pekerja manakah yang akan di PHK-kan atau dihematkan, atau cara-cara mendapatkan pertimbangan atau perundingan sebelum PHK boleh dijalankan.

---

<sup>14</sup> Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016, hlm. 97-99.

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilaksanakan begitu saja oleh perusahaan, melainkan harus mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Hal itu dikarenakan PHK telah diatur oleh undang-undang dan memberikan resiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan yang bersangkutan. Sehingga perusahaan harus menggunakan banyak pertimbangan untuk melakukan PHK pada karyawannya. Dengan pemberhentian dilakukan berarti karyawan tersebut sudah tidak ada ikatan lagi dengan perusahaan. Setelah hubungan kerja berakhir, pekerja tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban lagi membayar upah kepada pekerja atau buruh tersebut.

#### **b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja**

Bilamana majikan mem-PHK pekerja pasti ada akibat yang dirasakan oleh pekerja yang di PHK, baik mengenai masa depannya maupun mengenai kesulitannya untuk mendapatkan nafkah bagi keluarganya. Namun bilamana pekerja memutuskan hubungan kerja dengan majikan/pengusaha, nampaknya tidak akan mempengaruhi masa depan majikan atau perusahaannya, karena majikan dapat mencari pekerja penggantinya. Akibatnya banyak mendatangkan kesengsaraan bagi pekerja karena dapat dengan mudah di PHK oleh majikan. Adanya bentuk pekerja memutuskan hubungan kerja dengan majikan ini disebabkan karena KUHPerduta menyetarakan kedudukan pekerja dengan majikan, sehingga bilamana majikan dapat mem-PHK pekerja, maka sebaliknya pekerja juga dapat memutuskan hubungan kerja dengan majikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua ketentuan dalam

KUHPerdata yang berhubungan dengan wewenang majikan untuk mem-PHK pekerjaanya sudah tidak berlaku, sedangkan yang berhubungan dengan wewenang pekerja untuk memutuskan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan masih berlaku. Dengan persetujuan majikan pada hakikatnya pekerja boleh memutuskan hubungan kerja dengan majikannya, baik untuk hubungan kerja dengan waktu tidak tertentu maupun untuk beberapa hubungan kerja dengan waktu tertentu yang waktunya belum habis. Dengan demikian ada dua syarat yang harus terpenuhi agar pekerja dapat memutuskan hubungan kerja, yaitu:

- 1) Ada persetujuan majikan
- 2) Memperhatikan tenggang waktu pernyataan pengakhiran hubungan kerja sebagaimana terdapat pada Pasal 1603 h KUHPerdata dan 1603 i KUHPerdata.<sup>15</sup>

### **c. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum**

Yang dimaksud dengan PHK demi hukum adalah putusanya hubungan kerja dengan sendirinya tanpa ada perbuatan hukum tertentu, baik oleh majikan maupun oleh pekerja. KUHPerdata mengenal dua PHK demi hukum, yaitu karena habisnya waktu dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan meninggalnya pekerja. Bilamana habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan majikan atau dalam peraturan perundang-

---

<sup>15</sup> Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016, hlm. 111.



undangan yang berlaku, maka putuslah hubungan kerja antara pekerja dengan majikan. Kalau semua tersebut diatas tidak ada, maka menurut kebiasaanpun dapat terjadi putusnya hubungan kerja demi hukum (vide Pasal 1603 e KUHPerdara).

#### **D. Mekanisme Penyelesaian PHK**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui pengadilan hubungan industrial atau di luar pengadilan hubungan industrial yaitu:

##### **1. Penyelesaian Melalui Bipartit**

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengertian perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya perundingan bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal

dimulainya perundingan dan apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit tersebut dianggap gagal. Jika perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak atau kedua belah pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati dan memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.<sup>16</sup>

Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:<sup>17</sup>

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan tempat perundingan;
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. Pendapat para pihak;
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan;
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

---

<sup>16</sup> Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum UMY, 2010, hlm. 177-178.

<sup>17</sup> Asri Widjayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 86.

## **2. Penyelesaian Melalui Tripartit**

Penyelesaian melalui Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggota-anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Tugas pokok dari penyelesaian Tripartit ini adalah memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan masalah ketenagakerjaan.<sup>18</sup>

## **3. Penyelesaian Melalui Mediasi**

Dalam pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

---

<sup>18</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007, hlm. 123.

pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>19</sup> Seorang mediator sebagaimana dituangkan dalam pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga Negara Indonesia;
- c. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- e. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Berdasarkan tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:<sup>20</sup>

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;

---

<sup>19</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 111.

<sup>20</sup> Asri Widjayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 187.

- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. (Pasal 13)

#### **4. Penyelesaian Melalui Konsiliasi**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga Negara Indonesia;
- c. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- d. Pendidikan minimal lulusan Starta Satu (S1);
- e. Berbadan sehat menurut surat dokter;
- f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
- h. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;  
dan
- i. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Konsiliator yang telah terdaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (10) diberi legitimasi oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Berdasar pada tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.<sup>21</sup>

Ketika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:<sup>22</sup>

- a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;

---

<sup>21</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm 113.

<sup>22</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007, hlm 157.

d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;

Para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

## 5. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Berbeda dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk kepada atau menaati keputusan yang telah diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.<sup>23</sup>

Menurut Asikin Kusuma Atmaja, menyatakan bahwa “arbitrase” merupakan suatu prosedur di luar pengadilan yang ditentukan berdasarkan suatu perjanjian, dimana para pihak dalam hal timbulnya sengketa mengenai pelaksanaan perjanjian tersebut menyetujui penyerahan penyelesaian sengketa tersebut pada wasit yang telah dipilih oleh para pihak itu sendiri”.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Eman Rajaguguk, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta, 2000, hlm 14.

<sup>24</sup> Asikin Kusuma Atmaja, *Arbitrase Perdagangan Internasional*, Prisma, Jakarta, 1973, hlm 55.



Arbitrase sudah ada sejak zaman Belanda. Dasar hukum pembentukan arbitrase pada saat itu adalah Pasal 377 HIR yang mengatur *“jika orang indonesia dan orang timur asing menghendaki perselisihan mereka diputuskan oleh juru pisah, maka mereka wajib menuruti peraturan pengadilan perkara yang berlaku bagi bangsa Eropa”*. Menurut Sudikno Merto Kusumo mengatakan bahwa arbitrase adalah suatu prosedur penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang berdasarkan suatu persetujuan pihak-pihak yang bersangkutan diserahkan kepada seorang wasit atau lebih.<sup>25</sup>

Sedangkan menurut Frank El Kaoury dan Edna El Kaoury, mengatakan arbitrase adalah suatu proses yang mudah yang dipilih oleh para pihak secara sukarela yang ingin perkaranya diputus oleh juru pisah yang netral sesuai dengan pilihan mereka, dimana keputusan mereka berdasarkan dalil-dalil dalam perkara tersebut.<sup>26</sup>

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan:

*“Arbitrase hubungan industrial (arbitrase) adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih*

---

<sup>25</sup> Sudikno Merto Kusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1979, hlm 190.

<sup>26</sup> M.Husseyin Umar, A.Supriyani Kardono, *Hukum dan Lembaga Arbitrase di Indonesia-Proyek Pengembangan Hukum Ekonomi dan Penyempurnaan Sistem Pengadilan*, Elips, Jakarta, 1995, hlm. 2.

untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”.

Ada beberapa alasan mengapa para pihak menggunakan arbitrase, yaitu:<sup>27</sup>

- a. Adanya kebebasan, kepercayaan dan keamanan dalam penyelesaian perselisihan;
- b. Arbiter memiliki keahlian (expertise) untuk memeriksa dan memutus perselisihan dinilai obyektif;
- c. Penyelesaian lebih cepat dan hemat biaya;
- d. Bersifat rahasia (confidential);
- e. Adanya kepekaan arbiter dalam mengambil keputusan;
- f. Bersifat nonpreseden;
- g. Pelaksanaan lebih mudah dilaksanakan.

#### **E. Alasan-Alasan PHK**

Selain karena kesalahan pekerja, pemberhentian dapat pula dilakukan karena alasan lain, yaitu:

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2. Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja

---

<sup>27</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm 116.

sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4. Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan secara tertulis 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan.

2. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali sesuai ketentuan pasal 154 ayat (b).

Bagi pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4.

3. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun.

Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja. Seorang pekerja dikatakan pensiun apabila sudah mencapai usia 55 tahun atau sudah mencapai masa kerja 25 tahun berturut-turut. Artinya kalau seorang pekerja sudah mencapai usia 55 tahun maka secara otomatis dikategorikan pensiun

walaupun masa kerjanya belum mencapai 25 tahun. Tetapi sebaliknya walaupun usianya belum mencapai 55 tahun tetapi lama masa kerja sudah mencapai 25 tahun berturut-turut di perusahaan yang sama maka pekerja tersebut dikategorikan pensiun. Apa pun kategori pensiunnya, pekerja tersebut berhak mendapatkan uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

#### 4. Pekerja meninggal dunia

Bagi pekerja yang meninggal dunia maka ahli warisnya mendapatkan uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

#### 5. Kesalahan berat

Bagi pekerja yang melakukan kesalahan berat maka pekerja tersebut tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 dan berhak mendapatkan uang pisah. Jenis-jenis pelanggaran berat sudah diatur dalam UUKK No. 13 Tahun 2003 pasal 158 dan beberapa ketentuan lain yang sudah disepakati antara pekerja dan pengusaha yang dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Ketentuan-ketentuan kategori pelanggaran berat yang perlu disepakati adalah bergantung pada situasi dan kondisi perusahaan yaitu tingkat resiko terjadinya kebakaran

ataupun kecelakaan. Seperti halnya merokok di tempat kerja, dalam pasal 158 tidak dikategorikan pelanggaran berat tetapi di perusahaan tertentu seperti perusahaan minyak dan kimia atau perusahaan yang tingkat resiko menimbulkan kebakaran sangat tinggi bisa dikategorikan pelanggaran berat.

#### 6. Kesalahan ringan

Bagi pekerja yang melakukan kesalahan ringan dan setelah diproses ada penetapan dari pengadilan hubungan industrial untuk diakhiri hubungan kerjanya, maka bagi pekerja tersebut berhak mendapatkan uang pesangon 1 kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak atas uang pisah. Kesalahan ringan yang dimaksud adalah apabila pekerja yang melanggar apa yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja bersama dan itupun sudah melalui prosedur seperti sudah diberi peringatan sesuai tingkat kesalahan/pelanggarannya. Bagi pengusaha, ketentuan ini merupakan masalah krusial karena pekerja yang sudah jelas-jelas melakukan kesalahan dan pelanggaran tetap berhak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, sementara pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik (tidak melakukan kesalahan dan pelanggaran) justru tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Faktanya, pekerja selalu “bermain” dengan ketentuan ini untuk mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja daripada mengundurkan diri secara baik-baik dengan “hanya” mendapatkan uang pisah.

#### 7. Perusahaan tutup, karena perusahaan rugi terus menerus

Bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya karena perusahaan rugi terus menerus maka berhak atas uang pesangon 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

8. PHK karena efisiensi

Bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

9. Mangkir selama 5 hari berturut-turut (diskualifikasi sebagai pengunduran diri)

Bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan mangkir selama 5 hari berturut-turut tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 tetapi berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 dan berhak mendapatkan uang pisah. Pasal 168 ayat 1 mengatakan mangkir selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya. Ayat 2 mengatakan keterangan tertulis dengan bukti yang sah harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk bekerja.

10. Perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan.

Bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya karena alasan tersebut, maka pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 1 kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali sesuai pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah. Perusahaan tidak bersedia menerima pekerja diperusahaannya, maka bagi pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.

11. Pekerja ditahan oleh pihak berwajib

Bagi pekerja yang diputus dengan alasan tersebut diatas maka pekerja tersebut tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2 tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak.

12. Perusahaan pailit

Sakit berkepanjangan yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan perusahaan pailit maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4. Untuk menentukan suatu perusahaan pailit atau tidak harus memenuhi ketentuan yang berlaku seperti prosedurnya harus diaudit oleh akuntan publik dan kalau ternyata selama 2 tahun rugi terus menerus maka baru ditetapkan

bahwa perusahaan dalam keadaan pailit dan kompensasi mengenai besarnya uang pesangon dan lain-lain harus memenuhi ketentuan berlaku.

13. Sakit berkepanjangan dan cacat akibat kecelakaan kerja

Bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya karena alasan tersebut maka pekerja bersangkutan berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 2 kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah. Apabila antara pengusaha dan pekerja tidak menetapkan besarnya nilai uang pisah yang diatur dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan, maka yang dipakai adalah ketentuan pasal 156 ayat 3 yaitu uang penghargaan masa kerja.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, Jakarta:Forum Sahabat, 2008, hlm. 37.



