

**BAB II**

**TINJAUAN UMUM**

**TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DAN**

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

**A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja**

Manusia sebagai makhluk sosial yang hidup di kalangan masyarakat sangatlah tergantung dengan makhluk sosial yang satu dengan yang lainnya. Sehingga hubungan sehari-hari itu dapat menimbulkan akibat hukum, dari situ timbullah sebuah hak dan kewajiban yang diatur oleh undang-undang. Dimana jika salah satu melanggar maka dapat dituntut dipengadilan, hal ini menimbulkan kepentingan yang berbeda-beda, berhadapan atau bahkan bersebrangan. Oleh karena itu untuk mencegah dan mengatasi timbulnya ketegangan antara keduanya dibuatlah perlindungan hukum.

Perlindungan berasal dari kata lindung yang berarti bernaung, bersembunyi. Perlindungan berarti tempat berlindung dalam Black's Law Dictionary memberikan pengertian *protection* sebagai : (1) tindakan melindungi (*the act of protecting*), (2) proteksionisme (*protecsionism*), (3) menutupi (*coverage*), (4) suatu dokumen yang diberikan oleh seorang notaris kepada pelaut atau orang lain yang melakukan perjalanan ke luar negeri, yang menegaskan pemegangnya adalah warga Negara AS (*a*

*document given by a notary public to sailors and other persons who travel aboard, certifying that the bearer is U.S.citizen).*<sup>1</sup>

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.<sup>2</sup> Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>3</sup>

Hukum yang mengatur hubungan hukum antara pemerintah dengan warga negara adalah Hukum Administrasi Negara atau hukum perdata, tergantung dari sifat dan kedudukan pemerintah dalam melakukan tindakan hukum tersebut.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Bryan A Gamer (ed), 2004, *Black's Law Dictionary*, Eight Edition, A Tomson Business, hlm 1259

<sup>2</sup> <http://digilib.unila.ac.id/6225/13/BAB%20II.pdf> (Senin, 1 Mei 2017 pukul 21:30)

<sup>3</sup> Setiono, 2004 *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, , hlm 3

<sup>4</sup> Ridwan HR, ,2014, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, PT Raja Grafindo, hlm 267

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Hal ini telah disebutkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, maka dari itu Indonesia disebut dengan negara kesejahteraan atau *welfare state*.<sup>5</sup> Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari yang lebih kuat kepada yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.

Peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada orang lain ataupun bekerja pada perusahaan. Oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak. Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam UU No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan

---

<sup>5</sup> Bagus Sarnawa, Johan Erwn Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum, hlm 7

dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.<sup>6</sup>

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dimuat dalam Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dalam pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrialakan menjadi batal demi hukum. Artinya, secara hukum PHK(Pemutusan Hubungan Kerja) tersebut dianggap belum terjadi (Pasal 155 ayat 1 UU Ketenagakerjaan). Dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya (Pasal 155 ayat [2] UU Ketenagakerjaan). Pekerja/buruh tetap harus bekerja dan Pengusaha tetap harus membayarkan upahnya selama belum ada keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, <http://boyyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html> (Senin, 1 Mei 2017 pukul 21:06)

<sup>7</sup> Elisa K.S. Tumeleng, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dilakukan Secara Sepihak Di PT.Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)", 2017, tesis UTY, hlm 9.

Perlindungan Hukum bagi pekerja atau tenaga kerja, menurut Imam Soepomo perlindungan kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu:<sup>8</sup>

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 sebagaimana 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 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

---

<sup>8</sup> Imam Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, hlm.97

baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.

Artinya dengan adanya perlindungan ekonomis, sosial dan teknis dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Disetiap perusahaan pasti akan memastikan perlindungan kerja bagi pegawainya agar terjamin kebutuhannya dan keluarganya.

Perusahaan yang terdiri dari pekerja dan pengusaha, memiliki sistem pengasawan ketenagakerjaan, hal ini harus diterapkan disetiap tempa kerja dan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 3 Konvensi ILO Nomor 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan.<sup>9</sup> Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan adalah:

1. Untuk menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja, waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan tenaga kerja anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang pengawasan tersebut dapat dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
2. Memberikan informasi tentang masalah-masalah teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja mengenai cara yang paling efektif untuk menaati ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>9</sup> Konvensi ILO Nomor 81 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan

3. Memberitahukan kepada pejabat yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setiap orang yang hidup sudah pasti membutuhkan biaya untuk dapat menyambung hidupnya. Untuk bisa mendapatkan biaya tersebut setiap orang harus mencari dan melakukan pekerjaan. Bekerja dapat dilakukan secara sendiri maupun bekerja pada orang lain. Di dalam melakukan sebuah pekerjaan, tentunya terdapat hubungan kerja antar pekerja dan pengusahanya, dimana hubungan kerja tersebut dituangkan kedalam suatu bentuk perjanjian atau kontrak kerja. Di dalam kontrak kerja tersebut memuat apa saja yang menjadi hak dan kewajiban para pekerja dan pengusahanya seperti pendapatan upah/gaji dan keselamatan kerja.<sup>10</sup>

Negara Indonesia menganut aliran positifisme hukum, yang membahas tentang kepastian hukum. Kepastian hukum menurut Apeldoorn adalah mengatur tata tertib dalam masyarakat secara damai dan adil. PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja harus sesuai dengan hukum yang berlaku di dalam UU ketenagakerjaan. PHK harus dilaksanakan secara adil sesuai dengan hukum yang seharusnya.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>[http://www.academia.edu/24515575/Makalah\\_PHK\\_pemutusan\\_hubungan\\_kerja\\_Tugas\\_MSD](http://www.academia.edu/24515575/Makalah_PHK_pemutusan_hubungan_kerja_Tugas_MSD) M (Senin, 1 Mei 2017 pukul 20:26)

<sup>11</sup> Lutfia Nella Panggabean, Renol, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Di Wilayah Kabupaten Paser (Kaltim)", <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/12597>, hlm 55

## 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Negara sebagai korporasi atau yang disebut sebagai pendiri suatu badan hukum harus mampu memposisikan dirinya sebagai regulator yang bijak melalui pembentukan dan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan khususnya di Indonesia. Timbulnya hukum ketenagakerjaan ini sebenarnya karena adanya perselisihan hubungan antar pekerja dan pengusaha atas perbuatan dari pekerja itu sendiri atau kondisi peraturan yang dibuat dan ditetapkan oleh pengusaha secara sepihak. Pembangunan ketenagakerjaan harus berlandaskan dengan Pancasila, Undang-undang Dasar 1945 sebagai hukum dasar dan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Selain itu juga ketenagakerjaan harus berlandaskan sosiologis yaitu sesuai dengan nilai budaya yang berlaku di masyarakat sehingga dapat mengikuti perkembangan masyarakat yang makin maju dan dewasa ini. Dimana perkembangan ilmu dan teknologi masyarakat semakin maju dan canggih. Masyarakat semakin dimudahkan dalam bekerja dan memicu perkembangan kecerdasan yang pesat.<sup>12</sup>

Hukum Ketenagakerjaan terdiri dari dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum itu sendiri merupakan sebuah sistem yang mengontrol dan membatasi tingkah laku manusia agar terjaminnya keamanan, ketertiban, ketentraman, kedamaian dan kesejahteraan masyarakat secara tertulis maupun tidak tertulis, jika peraturan hukum dilanggar maka akan mendapatkan sanksi yang setimpal. Setiap orang

---

<sup>12</sup> Ujang Chanrda S, 2015, *Karakteristik Undang-undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Wawasan Hukum, Subang, Vol. 32 No 1

mempunyai hak atas pembelaan di depan hukum untuk mendapatkan keadilan yang seadil-adilnya. Ada tidaknya hukum dilihat dari aparat pemerintah dalam menegakkan hukum. Jika penegakan hukum lemah, masyarakat akan mempersepsikan hukum itu tidak ada dan seolah berada dalam hutan rimba. Sebaliknya jika penegakan hukum itu ada dan dilaksanakan secara konsisten, maka persepsi masyarakat mengenai penegakan hukum itu ada. Penegakan hukum yang tegas dan berwibawa ini akan menjadikan masyarakat tunduk dan taat akan hukum yang berlaku dalam kehidupan masyarakat khususnya di Indonesia.<sup>13</sup> Sedangkan ketenagakerjaan sendiri merupakan suatu hal yang membahas mengenai tenaga kerja, pengusaha dan pemerintah atau perusahaan. Dimana diantaranya memiliki hubungan kerja. Hubungan kerja ini berlaku pada saat sebelum masa kerja, selama masa kerja dan sesudah masa kerja. Pekerjaan yang dilakukan dan keadaan penghidupannya itu berada dibawah kendali pengusaha. Pekerja yang bekerja untuk pengusaha dan demi menciptakan tujuan bersama akan menerima upah dari pengusaha atas kinerjanya.

Hukum ketenagakerjaan dulu disebut dengan hukum perburuhan namun dengan berkembangnya zaman, istilah hukum perburuhan telah diubah menjadi hukum ketenagakerjaan. Berikut pengertian hukum ketenagakerjaan menurut para ahli:

a. Daliyo (1994: 76) menyebutkan bahwa:

---

<sup>13</sup> Imron Rosyadi, 2007, *Penegakan Hukum dalam Masyarakat*, Jurnal Sains dan Inovasi, Lampung III (2)77-82

“hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, yang baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.”

b. Syahrani (1999: 86) menyebutkan bahwa:

“hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerinth (penguasa).”

Unsur-unsur hukum ketenagakerjaan:<sup>14</sup>

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
- c. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.

Dalam hukum ketenagakerjaan memuat beberapa aspek seperti; penempatan, hubungan industrial, keselamatan dan kesehatan kerja,

---

<sup>14</sup> Abdul Khakim, 2009, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hlm. 6.

kesejahteraan dan jaminan sosial, pelaksanaan sistem jaminan sosial dan *outsourcing*.

Perumusan hukum ketenagakerjaan secara umum adalah hukum ketenagakerjaan itu merupakan sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antar pekerja/organisasi pekerja dengan pengusaha atau pengusaha/organisasi pengusaha dan pemerintah, serta menyangkut mengenai keputusan-keputusan yang akan direalisasikan demi tujuan bersama.

Dari penjelasan tersebut diatas maka penulis menyimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang peraturannya secara khusus diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalamnya terdapat 18 bab yang terdiri dari 193 pasal. Yang menjelaskan mengenai ketentuan umum hukum ketenagakerjaan hingga penutup.

Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat adanya Pancakrida Hukum Ketenagakerjaan. Yakni beberapa perjuangan hukum ketenagakerjaan yang harus dicapai yaitu sebagai berikut:

- a. Membebaskan masusia Indonesia dari perbudakan, perhambaan
- b. Pembebasan manusia Indonesia dari kerja rodi atau kerja paksa
- c. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari poenale sanksi

- d. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan
- e. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha.

Setelah dicetuskannya proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945 dan sehari setelah proklamasi tanggal 18 Agustus 1945 ditetapkannya UUD 1945 yang di dalam Pasal 27 ayat (1) memuat jaminan kesamaan warga negara dalam hukum dan pemerintahan, pada saat itu krida satu sampai krida ketiga secara yuridis sudah hilang. Krida ke empat hingga saat ini belum dapat direalisasikan secara empirik atau sosiologis. Hal ini dikarenakan masih banyaknya kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK disini dikarenakan tuntutan-tuntutan pekerja atas hak-haknya. Pada saat ini banyak pekerja yang hanya diam saja walaupun terjadi ketidakadilan dalam pemenuhan atas haknya, karena mereka takut jika menuntut atas hak akan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Krida kelima merupakan tujuan atas cita-cita yang harus dicapai yaitu memberikan keseimbangan posisi atas pekerja dan pengusaha.<sup>15</sup>

## **2. Hakikat dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan**

- a. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi dari pengusaha atas tindakan sewenang-wenang.<sup>16</sup> Perlindungan yang diberikan adalah untuk melindungi hak-hak dan menjamin kesempatan bekerja pekerja/buruh tanpa adanya diskriminasi.

---

<sup>15</sup> Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hlm. 4-5.

<sup>16</sup> Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV Pustaka Setia, hlm. 67.

Hakikat hukum ketenagakerjaan secara yuridis telah diatur dalam Pasal 27 UUD 1945 ayat (1) dan (2) yang isinya bahwa segala warga negara tanpa kecuali kedudukannya wajib dijunjung di dalam hukum dan pemerintah. Serta semua warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Selain itu kedudukan hukum ketenagakerjaan juga diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 menyebutkan bahwa semua tenaga kerja memiliki kesempatan kerja tanpa diskriminasi. Pasal 6 menyebutkan bahwa pekerja harus diperlakukan sama tanpa diskriminasi oleh pengusaha dalam pekerjaannya.

Kedudukan pekerja dengan pengusaha berbeda dengan kedudukan antara pembeli dan penjual. Secara yuridis, kedudukan pekerja dengan pengusaha itu sama tidak dengan secara sosiologis, sedangkan kedudukan penjual dan pembeli itu sama baik secara yuridis dan sosiologis. Hal ini diakibatkan karena hubungan antara penjual dan pembeli segera lenyap setelah terjadinya kegiatan pembayaran, penyerahan dan pembelian barang. Namun keduanya memiliki kesamaan untuk melakukan sebuah perjanjian.

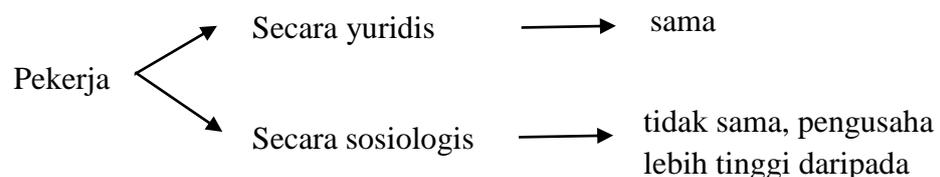
Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan yaitu:

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

Artinya bahwa pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja memiliki peluang yang baik dalam pembangunan nasional. Kegiatan ini dilakukan secara optimal dan suatu hal yang baik untuk dilakukan demi kemajuan bersama dengan tetap memperhatikan dan berpedoman dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Secara sosiologis kedudukan pekerja tidaklah bebas, artinya antar pekerja dan majikan tidak sama terutama yang *unskillabour*.



Gambar 1: skema kedudukan pekerja dan pengusaha di dalam hubungan kerja

Secara sosiologis kedudukan pengusaha lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja. Karena pekerja hanya mengandalkan

tenaganya saja untuk memperoleh pekerjaan dan artinya pengusaha akan menetapkan syarat-syarat agar dapat diterima sebagai pekerja di perusahaannya.

Pekerja dianggap sebagai faktor ekstern dalam proses produksi sedangkan pengusaha disebut sebagai *herr im haus*. Artinya adalah seorang pengusaha adalah pemilik perusahaan yang berkuasa atas perusahaannya dan seluruh kegiatan tergantung pada pengusaha tersebut. Keadaan ini cenderung akan menjadikan tindakan sewenang-wenang terhadap pekerja.<sup>17</sup>

Dikarenakan secara sosiologis pekerja dan pengusaha itu tidak bebas, artinya kedudukan pengusaha lebih dominan daripada pekerja, tetapi bukan artinya pengusaha bebas memperlakukan pekerja sebagai budak dan memeras tenaganya tanpa mengikuti peraturan yang berlaku. Oleh karena itu dibutuhkan sebuah perjanjian kerja antara keduanya.

#### b. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Diatas telah dijelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur antara pekerja dan pengusaha. Dimana pekerja harus mendapatkan perlindungan hukum agar mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Sudah jelas bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur antara orang perorangan dan disebut

---

<sup>17</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 9.

juga sebagai hukum privat. Tetapi juga dibutuhkannya campur tangan pemerintah atas pengaturannya. Hal ini menyebabkan bersifat publik.

Secara umum sifat hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi dua, yaitu bersifat imperatif dan fakultatif.<sup>18</sup>

Sifat imperatif hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang bersifat memaksa artinya harus ditaati secara mutlak. Karena sifatnya memaksa harus dipatuhi jika terjadi pelanggaran maka pemerintah akan memberikan sanksi. Contoh bentuk ketentuan memaksa antara lain:

- 1) Penerapan sanksi yang harus ditaati atas pelanggaran dibidang ketenagakerjaan.
- 2) Pemberian perlindungan kerja yang melindungi kesehatan, kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerja.
- 3) Syarat-syarat mengenai izin tenaga kerja asing dan pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.
- 4) Pemberian atas upah yang didapat oleh pekerja atas balas jasa dari kinerja yang dilakukan terhadap pengusaha dan perusahaan.
- 5) Ketentuan mengenai pembuatan perjanjian kerja.
- 6) Pembayaran ganti rugi atas pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu.
- 7) Tidak boleh melakukan PHK dalam kasus-kasus tertentu.

Sifat hukum ketenagakerjaan yang kedua adalah sifat yang mengatur, artinya hukum itu tidak sepenuhnya memaksa. Boleh tidak

---

<sup>18</sup> Op.cit, hlm. 10.

dilaksanakan tetapi masih sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hukum yang bersifat mengatur disebut juga dengan sifat yang fakultatif. Contoh hukum yang bersifat mengatur/fakultatif:

- 1) Bentuk perjanjian itu dapat perjanjian tertulis dan tidak tertulis atau lisan. Karena hukum bersifat mengatur maka perjanjian dapat dilakukan secara tidak tertulis atau lisan atau secara tertulis. Tidak terdapat sanksi yang mengikat jika tidak dilaksanakan sehingga perjanjian kerja ini bersifat mengatur dan tidak memaksa.
- 2) Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dilakukan masa percobaan tiga bulan sesuai peraturan. Tetapi pada perusahaan tidak wajib untuk melakukan masa percobaan ketika akan melakukan hubungan kerja waktu tidak tertentu.
- 3) Pengusaha wajib untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha terdapat pada Pasal 10 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal ini adalah pasal yang bersifat mengatur maka dapat dijalankan atau tidak dilaksanakan.

### **3. Sumber-sumber Hukum Ketenagakerjaan**

Untuk menjamin hak dan kewajiban pekerja, pengusaha dan perusahaan maka dibuatlah peraturan-peraturan yang mengatur mengenai hukum ketenagakerjaan. Sehingga mewujudkan keadilan bagi setiap pihak dan melindungi pihak dari sengketa perselisihan. Serangkaian peraturan yang dimaksud adalah sumber hukum yang berkaitan dengan masalah

hukum kerja. Sumber hukum adalah segala apa saja yang dapat menimbulkan aturan-aturan yang mempunyai kekuatan yang bersifat memaksa, yakni aturan-aturan yang kalau dilanggar mengakibatkan sanksi yang tegas dan nyata.<sup>19</sup>

Sumber-sumber hukum Ketenagakerjaan adalah:

a. Undang-undang

- 1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3889).
- 2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).
- 3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 4) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- 5) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

b. Peraturan Lain

Peraturan lain ini memiliki kedudukan yang lebih rendah dari pada undang-undang dan sumber hukum tertulis yang memiliki ciri

---

<sup>19</sup> CST. Kansil, 1984, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta; PN Balai Pustaka, hlm. 46

khas karena sumber hukumnya datang dari pihak yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, antara lain:

- 1) Peraturan perusahaan, adalah peraturan secara tertulis yang dibuat oleh pihak perusahaan untuk ditaati dan mengikat baik pekerja, pengusaha maupun perusahaan itu sendiri.
- 2) Peraturan pemerintah, adalah peraturan yang ditetapkan oleh Presiden untuk melaksanakan lebih lanjut ketentuan undang-undang. Adapun Peraturan Pemerintah yang dikeluarkan untuk mengatur hukum Ketenagakerjaan sebagai berikut misalnya:
  - a) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1948 Mengatur tentang Permohonan Istirahat Bgi Buruh Wanita.
  - b) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1954 Mengatur tentang Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan.
  - c) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1980 Mengatur tentang Usaha Kesejahteraan Sosial Bagi Penderita Cacat.
- 3) Peraturan menteri, adalah peraturan yang dikeluarkan oleh menteri yang membawahi tentang masalah ketenagakerjaan. Dahulu disebut dengan Menteri Perburuhan. Sekarang disebut dengan Menteri Tenaga Kerja.  
Adapun peraturan menteri dibidang ketenagakerjaan sebagai berikut misalnya:

- a) Peraturan Menteri Nomor 1 10 Tahun 1951 Mengatur tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.
  - b) Peraturan Menteri Nomor 55 Tahun 1953 Mengatur Tetang Hari Libur.
  - c) Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 1958 Mengatur tentang Peraturan tata tertib panitia penyelesaian perburuhan daerah.
- 4) Keputusan presiden, adalah keputusan yang ditetapkan oleh Presiden yang bersifat khusus dan dibuat pada saat keadaan darurat saja. Adapun Keputusan Presiden di bidang hukum ketenagakerjaan sebagai berikut, misalnya:
- a) Keputusan Presidan Nomor 123 Tahun 1963 Mengatur tentang Pencegahan Pemogokan/penutupan di Perusahaan-perusahaan, jawatan-jawatan dan badan-badan yang vital.
  - b) Keputusan Presidan Nomor 148 Tahun 1968 Mengatur tentang Hari-hari Libur.
  - c) Keputusan Presidan Nomor 4 Tahun 1980 Mengatur tentang wajib lapor lowongan pekerjaan di perusahaan.
- 5) Keputusan menteri, keputusan menteri yang menjelaskan mengenai ketenagakerjaan juga menjadi sumber peraturan hukum ketenagakerjaan. Adapun keputusan menteri sebagai berikut, misalnya:

- a) Keputusan Menteri Nomor 2 Tahun 1967 tentang Penunjukan Pegawai yang Berhak Memberi Izin Penyimpangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.
  - b) Keputusan Menteri Nomor 99 Tahun 1968 tentang Badan Usaha Tenaga Kerja Sukarela.
  - c) Keputusan Menteri Nomor 170 Tahun 1972 tentang Penunjukan Pejabat yang Berwenang Menetapkan Ahli Keselamatan Kerja Bidang Kebakaran.
- 6) Peraturan atau keputusan instansi lain. Misalnya Pasal 4 *Arbeidsrrgeling-Nijver-heids-bdrijven* (Peraturan perburuhan di perusahaan perindustrian) menetapkan bahwa Kepala Instansi Perburuhan berhak mengadakan Peraturan tentang pengurusan buku yang harus dikerjakan oleh pihak majikan.<sup>20</sup>
- c. Kebiasaan

Kebiasaan merupakan hukum yang tidak tertulis, walaupun peraturannya tidak ditetapkan oleh pemerintah namun jika dilanggar akan mendapatkan sanksi dari masyarakat dan telah melakukan kesalahan. Kebiasaan adalah kegiatan yang ada di masyarakat yang selalu dilakukan berulang-ulang dan telah dianggap sebagai suatu hal yang sudah biasa dilakukan. Sehingga ketika kebiasaan ini dilanggar maka hal tersebut dianggap sebagai sebuah pelanggaran perasaan

---

<sup>20</sup> Zainal Asikin, Agusfian Wahab dkk, 2014, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hlm. 35.

hukum maka demikianlah timbul kebiasaan yang dipandang sebagai hukum.

Contohnya dalam hal bekerja disuatu perusahaan dimana sudah menjadi hal yang biasa untuk bekerja sama antara sesama pekerja maupun dengan atasan. Kebiasaan ini menjadikan suatu keharusan yang wajib dilakukan oleh setiap pihak yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Jika seorang individu tidak dapat bekerja secara kelompok maka hal ini akan mempersulit bahkan merugikan kinerja pekerja dan pengusaha.

d. Putusan

Sumber hukum ketenagakerjaan yang berupa putusan dikeluarkan oleh panitia yang menangani sengketa perselisihan hubungan industrial yaitu:

- 1) Putusan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat).
- 2) Putusan P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah).
- 3) Putusan pengadilan
- 4) Veto Menteri

Panitia penyelesaian perburuhan disebut juga sebagai arbitrase wajib yang mempunyai peran penting dalam pembentukan hukum ketenagakerjaan karena peraturan yang ada kurang lengkap atau tidak sesuai lagi dengan keadaan sekarang. Misalnya UU No.22

Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat maka dikeluarkanlah UU RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>21</sup>

e. Perjanjian

Menurut Pasal 131 KUH Perdata Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang disebut perikatan yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan merupakan sumber hukum dari hukum ketenagakerjaan.

f. Traktat

Traktat adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh dua negara atau lebih mengenai persoalan tertentu yang menjadi sebuah kepentingan negara yang bersangkutan dalam pelaksanaannya.

Misal Konferensi ILO Nomor 19 tentang perlakuan yang sama bagi buruh warga negara dan asing dalam hal pemberian ganti rugi pada kecelakaan *Convention* Nomor 100 tentang pengupaha yang sama antara buruh pria dan wanita mengenai jenis pekerjaan yang sama

---

<sup>21</sup> Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, hlm. 77.

(Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957 Lembaran Negara 1957, Nomor 71).

g. Doktrin/ Pendapat Para Ahli

Doktrin adalah pendapat atau argumen dari para ahli sarjana hukum yang terkemuka dan dijadikan dasar atau asas penting dalam hukum dan penerapannya untuk tujuan tertentu. Doktrin merupakan salah satu sumber hukum formal yang banyak digunakan oleh para hakim dalam memutuskan perkara melalui Yurisprudensi, bahkan memiliki pengaruh yang besar dalam hubungan internasional.

Yang dimaksud doktrin sebagai hukum formil adalah doktrin yang telah menjadi putusan hakim. Artinya jika doktrin itu belum digunakan oleh hakim untuk mempertimbangkan keputusannya maka doktrin tersebut belum menjadi sumber hukum formil. Doktrin yang telah menjadi sumber hukum formil harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:<sup>22</sup>

- 1) Perjanjian internasional
- 2) Kebiasaan internasional
- 3) Asas-asas hukum yang diakui oleh bangsa-bangsa beradab
- 4) Keputusan hakim
- 5) Pendapat para sarjana hukum yang terkemuka.

---

<sup>22</sup> Theresia Ngutra, 2016, *Hukum dan Sumber-sumber Hukum*, Jurnal Supremasi, Vol. XI Nomor 2

#### h. Peraturan Internasional

Peraturan Internasional adalah peraturan yang sifatnya berlaku secara internasional yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dan dapat dijadikan sebagai sumber hukum ketenagakerjaan. Misalnya peraturan yang ditetapkan oleh Organisasi Buruh Internasional (*Internasional Labour Organisation*). ILO merupakan sebuah wadah yang menampung isu buruh internasional dibawah PBB.

#### 4. Pengertian Pekerja

Didalam sebuah perusahaan peran seorang pekerja sangatlah penting bagi kemajuan perusahaan. Baik buruknya perusahaan tergantung pada kinerja seorang pekerja. Apakah kinerja yang dilakukan oleh pekerja itu baik atautkah kinerja yang buruk. Maka seorang majikan atau pengusaha harus memberikan kenyamanan bekerja bagi pekerjanya. Sebaliknya juga seorang pekerja harus mengabdikan kepada perusahaan atau pengusaha yang telah mempekerjakannya. Oleh sebab itu keduanya harus ada timbal balik yang baik agar dapat mencapai tujuan bersama.

Pekerja yang bekerja pada perusahaan atau pengusaha berhak atas upah yang diberikan oleh perusahaan atau pengusaha. Upah diberikan karena pekerja telah mengabdikan dirinya untuk bekerja di perusahaan itu maka mereka layak untuk mendapatkan imbalan. Imbalan yang diberikan berupa uang atau bentuk lain yang ditetapkan pada perjanjian kerja sebelumnya.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Meskipun sekarang telah diberi kebebasan berserikat, masih disayangkan SP yang belum ada di setiap perusahaan. Idealnya, di setiap perusahaan ada SP yang mampu memperjuangkan kepentingan buruh.<sup>23</sup>

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi “pekerja/buruh” dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat dalam UU No.21 Tahun 2000 yang telah diundangkan sebelumnya. Pada zaman Hindia Belanda istilah buruuh hanya diperuntukkan bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, tukang, mandor dan lain-lain yang di dunia barat dikenal dengan istilah *blue collar*. Orang yang melakukan pekerjaan halus terutama yang mempunyai

---

<sup>23</sup> Andri Novius, “Fenomena Kesejahteraan Buruh/Karyawan Perusahaan Di Indonesia”, Fokus Ekonomi, 2: 90, Desember 2007

pangkat Belanda dinamakan pegawai dan diberi kedudukan sebagai priyayi yang di dunia barat dikenal dengan istilah *white collar*.<sup>24</sup>

Pada zaman yang sudah maju dan demokratis ini, tidak ada istilah bagi pekerja antara buruh halus dan buruh kasar yang dijelaskan di perundang-undangan. Semua pekerja atau buruh memiliki hak dan kewajiban yang sama tanpa ada perbedaan antara keduanya. Hal ini juga telah disepakati bahwa adanya kedudukan yang seimbang antara buruh dengan majikan. Mengenai tidak adanya buruh halus dan buruh kasar telah dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, buruh adalah barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.<sup>25</sup>

Dalam hal pengertian pekerja/buruh telah dijelaskan oleh pakar, undang-undang ketenagakerjaan bahkan telah tersebar dan diperluas di peraturan-peraturan lain. Misalnya dalam kecelakaan kerja, dalam UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat (2), ditentukan bahwa:<sup>26</sup>

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan;

---

<sup>24</sup> Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, Jakarta, PT Pradnya Paramita, hlm 12.

<sup>25</sup> Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

<sup>26</sup> Zaeni Asyhadie. 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persad, hlm.21

c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Pekerja dibagi menjadi tiga, yaitu:

a. Pekerja Penyandang Cacat

Penyandang cacat adalah seseorang yang memiliki kebutuhan khusus dimana secara fisik maupun mental tidak sempurna dibandingkan dengan orang normal lainnya.

Dalam Pasal 9 Undang-undang No.4 Tahun 1996 tentang Penyandang Cacat (difabel) menjelaskan bahwa setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Artinya penyandang difabel dapat dan berhak untuk bekerja. Sehingga dalam Undang-undang ketenagakerjaan mengatur mengenai perlindungan pekerja difabel agar keselamatan dan kesejahterannya dijamin.

Pasal 67 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan yang diberikan adalah akses aksesibilitas, pembelian alat kerja, dan alat perlindungan diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya.

b. Pekerja Anak

Pemerintah telah melakukan penanggulangan terhadap pekerja anak di Indonesia. Dimana jumlah pekerja anak di Indonesia semakin banyak jumlahnya. Pemerintah juga berkewajiban untuk menanggulangi anak yang bekerja di luar hubungan kerja seperti penyemir sepatu dan penjual koran di jalanan.

Seorang anak yang masih dalam masa tumbuh kembang seharusnya berkewajiban untuk duduk dibangku sekolah dan belajar itu tidak seharusnya banting tulang mencari nafkah. Bahkan ada yang menjadi tulang punggung keluarganya.

Namun dari pernyataan yang penulis berikan diatas, terdapat Undang-undang yang mengatur mengenai pekerja anak dimana terdapat ketentuan-ketentuan untuk melindungi pekerja dibawah umur. Undang-undang yang mengatur pekerja anak adalah sebagai berikut:

1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 69 ayat (1) menjelaskan bahwa anak yang berumur 13 (tiga belas) sampai 15 (lima belas) tahun dapat dipekerjakan asalkan pekerjaan yang dilakukan itu ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Pekerjaan yang diberikan juga harus atas izin orang tua/wali, keselamatan dan kesehatan kerja anak juga harus dilindungi.

- 2) Undang-undang No. 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No.138 Tahun 1973 Mengenai Batas Usia Minimum Diperbolehkan Bekerja

Undang-undang ini menjelaskan mengenai umur minimum seseorang yang diperbolehkan untuk bekerja. Usia minimum untuk bekerja adalah berusia 14 (empat belas) tahun bagi negara-negara yang fasilitas perekonomian dan pendidikannya belum memadai. Usia minimum yang lebih tua yaitu 18 (delapan belas) tahun untuk pekerja yang lebih berat mungkin lebih beresiko pada kesehatan dan moral pekerja.

- 3) Undang-undang No. 1 Tahun 2000 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan untuk Anak

Undang-undang ini menjelaskan mengenai ajakan untuk menghapus segala bentuk perbudakan dan eksploitasi anak. Seorang anak dipaksa untuk bekerja keras dan memanfaatkan dalam konflik bersenja.

c. Pekerja perempuan

Perempuan yang memiliki kodrat sebagai makhluk yang bereproduksi, dan secara medis memiliki kondisi daya tahan tubuh yang kurang kuat dibandingkan dengan laki-laki sehingga pekerja perempuan di Indonesia sangatlah diperhatikan dari waktu jam kerja hingga perlindungan kerjanya. Seorang perempuan biasanya hanya bekerja di

rumah dan mengurus anak dan suami. Tetapi dengan adanya kesetaraan gender disini tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Seorang perempuanpun sekarang boleh bekerja.

Pekerja perempuan mendapatkan fasilitas kemudahan antara lain:<sup>27</sup>

- 1) Pekerja perempuan yang berusia kurang dari 18 (delapan belas) tahun memiliki waktu kerja pada pukul 07.00 hingga 22.00, itu artinya pekerja perempuan tidak dibolehkan bekerja pada pukul 23.00 hingga pukul 07.00;
- 2) Pekerja perempuan sesuai anjuran dokter yang sedang hamil tidak diperbolehkan bekerja hingga larut malam. Hal ini dapat mengakibatkan kesehatannya dan keselamatan dirinya. Pekerja perempuan dilarang bekerja pada pukul 23.00 hingga pukul 07.00;
- 3) Jika pengusaha mempekerjakan pekerja perempuan untuk bekerja hingga larut malam pada pukul 23.00 hingga pukul 07.00;, maka pengusaha harus :
  - a) Memberikan peralatan dan ruangan yang layak digunakan serta memberikan makanan dan minuman bergizi yang bervariasi pada saat jam istirahat dan tidak dapat digantikan dengan uang.;
  - b) Memberikan penjagaan kesusilaan dan keamanan selama bekerja.

---

<sup>27</sup> *Op.cit*, hlm.13

- 4) Pengusaha wajib memberikan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada pukul 23.00 hingga pukul 05.00. Lokasi penjemputan dilakukan sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan dan lokasinya mudah dijangkau.

Seorang pekerja perempuan mendapatkan perlindungan hukum sesuai UU No. 13 Tahun 2003 diatur pada pasal 76 jika fasilitas tersebut diatas dilanggar maka pengusaha dan perusahaan telah melakukan tindak pidana dengan ancaman kurungan sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan penjara dan paling lama 12 (dua belas) bulan penjara dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

## **5. Hak dan Kewajiban Pekerja**

Seorang pekerja yang telah terikat perjanjian kerja dengan pengusaha dan perusahaan berhak atas hak-hak yang ia peroleh. Hak-hak yang didapatkan oleh pekerja harus dijunjung tinggi demi kesejahteraan pekerja. Adanya hak-hak yang telah timbul setelah pekerja menjadi pekerja disuatu perusahaan menimbulkan kecilnya suatu konflik hubungan industrial. Selain pekerja memiliki hak maka pekerja dan pengusaha harus memiliki timbal balik. Pekerja harus melaksanakan kewajiban-kewajiban untuk memberikan balas jasa dan demi mencapai tujuan bersama.

Hak-hak seorang pekerja:

- a. Hak imbalan atas kerja yang telah ia laksanakan sebagai kewajibannya seperti gaji, upah dan sebagainya (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88

s/d 97 UU No.13 Tahun 2003, PP No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).

- b. Hak mendapatkan fasilitas dan tunjangan dana bantuan oleh pengusaha dan perusahaan.
- c. Hak mendapatkan perlakuan yang baik, seperti mendapatkan penghargaan dan penghormatan.
- d. Hak mendapatkan kebebasan untuk pindah dan memilih pekerjaan sesuai kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang Nomor 3 Tahun 2003).
- e. Hak untuk mendapatkan perlindungan kerja (Pasal 3 UU No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek).
- f. Hak untuk mendapatkan istirahat tahunan (Pasal 79 UU No.13 Tahun 2003).
- g. Hak untuk melakukan perundingan atau perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan pengadilan (Pasal 6-115 UU No.2 Tahun 2004).

Kewajiban seorang pekerja:<sup>28</sup>

- a. Pasal 102 ayat (20) UU No.13 Tahun 2003: pekerja wajib untuk menjaga ketertiban, mengembangkan keahlian dan ketrampilan dalam bidang produksi untuk mencapai tujuan bersama demi kesejahteraan dan keluarganya.

---

<sup>28</sup> Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Jawa Timur: Setara Press, hlm. 40-41.

- b. Pasal 125 ayat (1) dan (2) UU No.13 Tahun 2003: pekerja wajib menaati peraturan yang ada dan menyerahkan isi perjanjian kerja bersama dan perubahan-perubahannya.
- c. Pasal 136 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003: pekerja wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah.
- d. Pasal 140 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003: pekerja wajib lapor atas akan dilakukannya mogok kerja, laporan diajukan tujuh hari sebelum aksi dilakukan.

## **B. Pemutusan Hubungan Kerja**

Sebelum membicarakan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) ada baiknya dibicarakan terlebih dahulu tentang hubungan kerja, karena bagaimanapun juga PHK bisa timbul karena adanya hubungan kerja yang terjadi sebelumnya. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

### **1. Perjanjian Kerja**

- a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu) buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak

yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”<sup>29</sup>.

Dari defenisi tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja dapat terjadi akibat adanya perjanjian kerja baik perjanjian itu dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Menurut Pasal 1 ayat (14) UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sahnya perjanjian harus memenuhi syarat yang diatur secara khusus dalam UU Ketenagakerjaan, pada Pasal 52 ayat (1) UUK menyebutkan 4 dasar perjanjian kerja, yaitu:<sup>30</sup>

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat 1 dan 2 disebut sebagai syarat subjektif yang apabila tidak dipenuhi maka perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada pihak yang berwenang. Sedangkan syarat 3

---

<sup>29</sup> R.I., Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Bab VIIA, Pasal 1601a.

<sup>30</sup> R.I. Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 52, ayat 1

dan 4 apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, tidak sah sama sekali.

Dengan adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja berhak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, sedangkan majikan/pengusaha berhak atas jasa/barang dari pekerjaan si pekerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang. Melainkan ada hal-hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak.<sup>31</sup>

Dasar pembuatan perjanjian kerja adalah dibuat oleh pekerja dan pengusaha secara tertulis maupun secara tidak tertulis atau lisan. Ada baiknya perjanjian itu dibuat secara tertulis dihadapan notaris dan disepakati oleh kedua pihak. Perjanjian yang dibuat harus dilaksanakan dengan baik dan perjanjian tidak boleh menyalahi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan pembuatan perjanjian kerja ini sangat bermanfaat terhadap hak-hak pekerja dan kepuasan kerja. Sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja berhak untuk membuat perjanjian kerja bersama. Isi dari perjanjian kerja ini memuat hak dan kewajiban pekerja. Selain perjanjian kerja itu bermanfaat bagi perkembangan perusahaan, perjanjian kerja juga

---

<sup>31</sup> <http://bloogilmu.blogspot.co.id/2016/02/makalah-phk-pemutusan-hubungan-kerja.html> (Senin, 1 Mei 2017 pukul 20:22)

sangat bermanfaat untuk menjamin hak dan kewajiban pekerja dengan tetap menghormati kewenangan perusahaan. Dengan adanya perjanjian kerja dapat menjadikan hubungan yang harmonis antara keduanya untuk melakukan hubungan industrial. Serta kepuasan kerja juga dapat tercapai dengan baik dari diperolehnya hak dasar pekerja.<sup>32</sup>

#### b. Pembagian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dahulu sering dinamakan dengan “buruh kontrakan” sedangkan untuk waktu tertentu disebut dengan “buruh musiman”.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdiri atas jangka waktu tertentu dan terdiri atas pekerjaan tertentu. Batas waktu yang ditentukan hanya enam tahun dan tidak dapat diperpanjang lagi. Tujuannya adalah agar pekerja memperoleh pekerjaan yang tidak tetap waktunya hanya terbatas dan kemudian dapat meningkat menjadi pekerja tetap dalam waktu yang tidak tertentu.<sup>33</sup> Pekerjaan yang dilakukan adalah kegiatan yang bukan kegiatan pokok dari perusahaan itu yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, tambahan yang masih dalam percobaan.

---

<sup>32</sup> Rahardian Dimas Aninditiya, Arik Prasetya dkk, “Pengaruh Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-hak Karyawan dan Kepuasan Kerja”, *Administrasi Bisnis*, 28: 90-91, November 2015.

<sup>33</sup> Koko Kosidin, 1999, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju, hlm 27-28.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja yang mana waktu berlakunya tidak ditentukan dalam perjanjian dan undang-undang.

c. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha akan menimbulkan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak dan diantara mereka harus saling menghormati dan menghargai satu dengan yang lain. Berdasarkan Pasal 61 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

1) Pekerja meninggal dunia

Perjanjian kerja tidak akan hilang jika pengusaha yang meninggal atau pengalihan hak atas perusahaan. Maka perjanjian kerja yang mengikat pekerja juga akan berpindah tangan kepada pengusaha yang baru.<sup>34</sup>

2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

---

<sup>34</sup> Taufiq Yulianto, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut UU NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Pengembangan Humaniora, 13:205, Desember 2013

## 2. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Ketika terjadi pemutusan kerja maka tidak ada hubungan kerja lagi antara pekerja dan pengusaha dan hak dan kewajibannya telah putus.

Bagi kehidupan pekerja akan mempengaruhi pendapatan dan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarga. Pekerja akan kehilangan pekerjaannya sebagai sumber nafkah. Maka dari itu pengusaha harus meminimalisir terjadinya pemutusan hubungan kerja. Bagi pengusaha dan pemerintah berperan penting dalam masalah PHK karena mereka juga menentukan perputaran roda perekonomian nasional. Pengusaha adalah seseorang yang melakukan atau menyuruh melakukan perusahaan. Dia dapat melakukan atau menjalankan perusahaannya sendiri, dan juga dapat menyuruh orang lain melakukan perusahaan itu. Jadi ia tidak turut serta melakukan perusahaannya itu.<sup>35</sup> Hak pengusaha yang disebutkan dalam UU No.13 Tahun 2003 adalah Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat.

Oleh karena itu peraturan mengenai PHK dibuat secara ketat, PHK dapat dilakukan sesuai dengan pertimbangan PPHI dan ditetapkan

---

<sup>35</sup> Khairandy Ridwan, 2014, *Pokok-pokok Hukum Dagang*, Yogyakarta, hlm 17

dengan risiko batal demi hukum. PHK menghindari sebab-sebab tertentu misalnya pekerja mencapai usia pensiun, meninggal dunia atau mengundurkan diri.

Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### **3. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan PHK tersebut, pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karenanya pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (yakni pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh dan pemerintah) hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK. Walaupun demikian, apabila segala upaya telah dilakukan (secara Bipatrit), dan PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK tersebut wajib dirundingkan (membahas mengenai hak-hak atas PHK) oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau tidak ada SP/SB di perusahaan tersebut). Setelah perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan (PB), pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) setelah

memperoleh penetapan (izin) dari lembaga PPHI. Dengan kata lain, PHK tidak terdapat alasan dan normanya dalam undang-undang ketenagakerjaan, dapat dilakukan dengan besaran hak-haknya harus disepakati melalui perundingan. Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pengakhiran hubungan kerja (PHK), yaitu sebagai berikut:

- a. PHK oleh majikan/pengusaha, yaitu PHK oleh pihak pengusaha terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. PHK yang dilakukan pengusaha atas pekerjanya itu karena telah melakukan kesalahan berat dan si pekerja hanya berhak atas uang penggantian masa kerja satu kali dan uang penggantian hak.

Pengusaha dapat melakukan PHK jika pekerja tidak mahir dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya, sikap ini dapat merugikan organisasi/perusahaan.<sup>36</sup>

PHK terjadi karena keadaan mendesak dapat dilakukan misalnya karena perusahaan mengalami kerugian terus menerus selama dua tahun dengan bukti laporan keusangan yang telah diaudit selama dua tahun terakhir atau karena perusahaan pailit. Pekerja berhak atas uang pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan, uang penggantian hak satu kali ketentuan.

---

<sup>36</sup> Sri Zuhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", Pendidikan Sosiologi dan Humaniora, 1:83, April 2010

Apabila pekerja melakukan tindak pidana maka perusahaan dapat melakukan PHK dan tidak wajib membayar upah tetapi diwajibkan memberikan bantuan kepada keluarganya yang mana masih tanggungan pekerja sebagai. Untuk 1 (satu) orang tanggungan sebesar 25% (dua puluh lima per seratus) dari upah. Untuk 2 (dua) orang tanggungan sebesar 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan sebesar 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah. Untuk 4 (empat) orang tanggungan sebesar 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

Apabila PHK dilakukan perusahaan karena perekonomian menurun, rasionalisasi maka perlu dilakukan upaya perbaikan perusahaan dengan cara penghematan seperti mengurangi shift kerja, pengurangan jam kerja, mempercepat pensiun yang kurang produktif dan meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir. Hal ini merupakan upaya untuk menghindari tindakan PHK terhadap pekerja.<sup>37</sup>

- b. PHK oleh pekerja/buruh, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.

Seorang pekerja yang telah memiliki keputusan untuk mengakhiri pekerjaannya tidak dapat dipaksa untuk tetap bekerja bila ia sendiri tidak menghendakinya. Adapun syarat yang harus

---

<sup>37</sup> Tanti Kirana Utami, "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja", *Wawasan Hukum*, 28: 682, Cianjur, Februari 2013

disiapkan adalah menunjukkan permohonan pengunduran diri secara tertulis 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri. Tidak terikat dalam ikatan dinas dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran dirinya.

Pekerja yang mengalami akit berkepanjangan dan tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 (dua belas) bulan berturut-turut, dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan mendapatkan uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan.

Pekerja dapat juga mengajukan pengunduran diri jika pengusaha melakukan kekerasan fisik, melakukan pelanggaran sesuai peraturan, tidak membayar upah tepat waktu, menyuruh pekerja melakukan pekerjaan diluar perjanjian dan melakukan kerja paksa.

- c. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.

Pemutusan Hubungan Pekerjaan demi hukum dapat dilakukan dalam hal:

- 1) Perjanjian kerja jangka waktu tertentu

Perjanjian kerja ini akan berakhir apabila waktu yang telah ditentukan sudah berakhir sesuai apa yang telah diperjanjikan antara pekerja dan pengusaha. Untuk

menghindari perselisihan yang timbul antara pekerja dan pengusaha maka harus diberitahu mengenai kapan hubungan kerja itu berakhir serta pemberitahuan atas pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Akan tetapi jika pekerja melakukan pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu yang telah ditentukan berakhir dan bukan disebabkan karena pekerja melakukan pelanggaran, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja harus membayar biaya ganti rugi kepada pihak yang dirugikan.

## 2) Pekerja meninggal dunia

Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) a, berakhirnya perjanjian kerja dapat terjadi apabila pekerja meninggal dunia. Oleh karena itu hubungan antara pekerja dan pengusaha telah berakhir dan juga mengakibatkan hilangnya hak dan kewajiban yang dilaksanakan sesuai perjanjian bersama.

Pekerja yang memiliki ahli waris akan mendapatkan hak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan, dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan.

## 3) Pekerja memasuki usia pensiun

Pekerja yang telah memasuki usia pensiun yang mana telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan,

atau perjanjian kerja bersama maka hubungan kerja berakhir demi hukum.

- d. PHK oleh pengadilan (PPhi), yaitu PHK oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadinya peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.<sup>38</sup>

TABEL 1  
ALASAN PHK BESERTA KONPENSASI YANG DIDAPAT

Alasan PHK	Kompensasi	Pengaturan di UU No 13/2003
Mengundurkan diri tanpa tekanan	Berhak atas UPH	Pasal 162 Ayat (1)
Tidak lulus masa percobaan	Tidak berhak kompensasi	Pasal 154
Selesainya PKWT	Tidak Berhak atas Kompensasi	Pasal 154 huruf b
Pekerja melakukan kesalahan berat	Berhak atas UPH	eks Pasal 158 Ayat (3)
Pekerja melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja,	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 161 Ayat (3)

<sup>38</sup> Adrian Sutedi, 2011, Hukum Perburuhan, Jakarta, Sinar Grafika, hlm 65-66

Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perusahaan		
Pekerja mengajukan PHK karena pelanggaran pengusaha	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 169 Ayat (1)
Pernikahan antar pekerja (jika diatur oleh perusahaan)	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 153
PHK Massal karena perusahaan rugi atau force majeure	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 164 (1)
PHK Massal karena Perusahaan melakukan efisiensi.	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 164 (3)
Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pekerja tidak mau melanjutkan hubungan kerja	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 163 Ayat (1)

Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pengusaha tidak mau melanjutkan hubungan kerja	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 163 Ayat (2)
Perusahaan pailit	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 165
Pekerja meninggal dunia	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 166
Pekerja mangkir 5 hari atau lebih dan telah dipanggil 2 kali secara patut	UPH dan Uang pisah	Pasal 168 Ayat (1)
Pekerja sakit berkepanjangan atau karena kecelakaan kerja (setelah 12 bulan)	2 kali UP, 2 kali UPMK, dan UPH	Pasal 172
Pekerja memasuki usia pensiun	Opsional	Sesuai Pasal 167
Pekerja ditahan dan tidak dapat	1 kali UPMK dan UPH	Pasal 160 Ayat (7)

melakukan pekerjaan (setelah 6 bulan)		
Pekerja ditahan dan diputuskan bersalah	1 kali UPMK dan UPH	Pasal 160 Ayat (7)

Keterangan:

UP = Uang Pesangon, UPMK = Upah Penghargaan Masa Kerja,

UPH = Uang Penggantian<sup>39</sup>

#### 4. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di PHK

Tergantung alasannya, PHK mungkin membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak semua PHK yang butuh penetapan dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan, baik karena tidak perlu ada penetapan, PHK tidak berujung sengketa hukum, atau karena karyawan tidak mengetahui hak mereka.

Sebelum Pengadilan Hubungan Industrial berdiri pada 2006, perselisihan hubungan Industrial masih ditangani pemerintah lewat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia

<sup>39</sup> Hukum Online, 18 April 2008,  
<http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol19045/berkembangnya-alasan-alasan-phk-dalam-praktik> (13:59)

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) serta Pengadilan Tata Usaha Negara.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) telah memiliki pengaturan tersendiri. Namun, undang-undang yang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan. Karena *Law inforcement* yang terdapat di lapangan juga masih sangat rendah, sehingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang sudah diatur dalam undang-undang.<sup>40</sup>

Tidak lama bahwa ketentuan pemberhentian buruh berkembang menjadi tidak hanya terbatas pada mengadakan keringanan penderitaan buruh yang telah atau akan diberhentikan, tetapi juga membatasi atau mengekang kebebasan majikan untuk melakukan pemberhentian, seperti pertama-tama melarang pemberhentian karena alasan-alasan tertentu dan kemudian menetapkan suatu azas yang lebih umum, yaitu bahwa tiap pemberhentian harus berdasarkan alasan yang membenarkan pemberhentian itu.

Kesimpulan yang lazim dari azas itu ialah bahwa seorang buruh yang diberhentikan harus berhak untuk menentang pemberhentiannya atas dasar bahwa pemberhentiannya itu tidak beralasan, melalui cara pengaduan dan jika perlu melalui pengadilan, badan arbitrase atau badan lainnya yang tidak memihak atau badan kerja sama yang berwenang

---

<sup>40</sup> *Op.cit.*, hlm 57.

memeriksa dan mengambil putusan terhadap soal yang dijadikan alasan pemberhentian.

Dengan kata lain, semakin banyak negara terdapat perkembangan tertentu menuju kepada pengakuan suatu azas bahwa buruh berhak terus tetap pada pekerjaannya, kecuali bila ada alasan yang membenarkan pemberhentiannya.<sup>41</sup>

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003) Ketentuan Pasal 156 ayat 1 ini merupakan ketentuan umum atas pemutusan hubungan kerja. Hal ini berarti bahwa pada setiap pemutusan hubungan kerja maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang sesuai dengan ketentuan peraturan, kecuali undang-undang menentukan lain.

Dari penjelasan diatas dan praktek yang terjadi dilapangan perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Perlindungan hukum pekerja karena proses PHK

---

<sup>41</sup> Iman Soepomo, 1981, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta Pusat: Djambatan, ,hlm 70

Artinya pekerja masih memiliki kewajiban dan berhak atas mendapatkan hak-haknya sesuai peraturan Pasal 155 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja belum terjadi namun pekerja masih memiliki hak dan kewajibannya.

- b. Perlindungan hukum pekerja setelah terjadi pemutusan hubungan kerja.

Seorang pekerja yang terkena PHK berhak atas perlindungan hukum yang ia dapatkan demi memperjuangkan hak-hak yang ia dapatkan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Hak-hak didapatkan pekerja itu seperti hak upah, uang pesangon, fasilitas, uang tunjangan, dana bantuan, perlakuan yang baik atas dirinya berupa uang penghargaan.

Penghitungan uang pesangon sebagaimana telah dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Bilamana terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima (UU No. 13 tahun 2003 Pasal 156).

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja atau buruh sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja atau buruh yang bersangkutan.

Ketentuan pemberian uang pesangon bagi pekerja adalah:

- a. Pemberhentian itu dilakukan dalam masa kerja, jadi bukan pada masa percobaan kerja.
- b. Pemberhentian itu bukan atas kehendak pegawai.
- c. Pemberhentian itu bukan disebabkan karena telah habisnya masa kerja yang diperjanjikan (dalam hal pegawai yang bersangkutan

bekerja berdasarkan kontrak). Jadi pemberhentian ini bukanlah pemberhentian kerja karena hukum.

- d. Pemberhentian itu bukan disebabkan karena pemecatan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal XXIV ayat-ayat (1), (2), (6) dan (8) sub (b) Peraturan Tata Kerja ini.
- e. Pegawai yang bersangkutan tidak pernah melakukan kesalahan-kesalahan yang disengaja semasa kerjanya.
- f. Pegawai bukanlah termasuk orang yang mempunyai reputasi buruk dalam perusahaan karena tindakannya semasa kerjanya.<sup>42</sup>

Perhitungan uang pesangon diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 (satu) bulan upah
- b. Masa kerja 1 – 2 tahun, 2 (dua) bulan upah
- c. Masa kerja 2 – 3 tahun, 3 (tiga) bulan upah
- d. Masa kerja 3 – 4 tahun, 4 (empat) bulan upah
- e. Masa kerja 4 – 5 tahun, 5 (lima) bulan upah
- f. Masa kerja 5 – 6 tahun, 6 (enam) bulan upah
- g. Masa kerja 6 – 7 tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- h. Masa kerja 7 – 8 tahun, 8 (delapan) bulan upah
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

#### Uang Penghargaan Masa Kerja

---

<sup>42</sup> Ridwan Halim, 1985, *Hukum Perburuhan dalam tanya jawab*, Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, hlm 199-200.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut :

- a. Masa kerja 3 – 6 tahun, 2 (dua) bulan upah
- b. Masa kerja 6 – 9 tahun, 3 (tiga) bulan upah
- c. Masa kerja 9 – 12 tahun, 4 (empat) bulan upah
- d. Masa kerja 12 – 15 tahun, 5 (lima) bulan upah
- e. Masa kerja 15 – 18 tahun, 6 (enam) bulan upah
- f. Masa kerja 18 – 21 tahun 7 (tujuh) bulan upah
- g. Masa kerja 21 – 24 tahun 8 (delapan) bulan upah
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah

#### Uang Pengganti Hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima (UPH) meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

1. Upah pokok
2. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja atau buruh dan keluarganya.<sup>43</sup>

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun 2 (bulan) upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

---

<sup>43</sup> Nadia, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), 20 November 2010, <https://saiyanadia.wordpress.com/2010/11/20/pemutusan-hubungan-kerja-phk/> (13:42)

- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

## **5. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja**

Prosedur pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja, maksud pemutusan hubungan kerja tersebut.
- b. Bila perundingan gagal atau tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial; permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan industrial dengan disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- c. Permohonan penetapan dapat diterima bila telah dirundingkan terlebih dahulu dan perundingan itu gagal. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan pekerja yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima, serta selama putusan belum ditetapkan, maka baik pengusaha maupun pekerja harus tetap

melaksanakan segala kewajibannya (Pasal 155 ayat (2) dan (3); Pasal 170 UU No.13 Tahun 2003).<sup>44</sup>

Sesuai Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjelaskan mekanisme penyelesaian hubungan industrial bahwa perlindungan yang didapatkan oleh pekerja mengenai PHK dapat melalui penyelesaian litigasi dan non litigasi. Karena pekerja merasa dirinya tidak bersalah maka mereka berupaya untuk mencari perlindungan hukum agar penyelesaiannya lebih adil.

Akan tetapi adapun syarat yang harus dilakukan sebelum melakukan penyelesaian litigasi dan non litigasi adalah pengusaha dan pekerja telah menempuh upaya perundingan bipartit. Perundingan bipartit adalah perundingan antar pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya ini dilakukan dalam jangka waktu satu bulan. Dimana dalam jangka waktu satu bulan itu terjadi pertemuan kedua belah pihak tiga sampai empat kali pertemuan. Tetapi apa bila dipertemuan kedua telah terjadi kesepakatan maka dapat dibuat perjanjian bersama. Didalam upaya ini harus adanya notulen untuk mencatat kesepakatan bersama tersebut. Kemudian jika telah terjadi kesepakatan perjanjian bersama tersebut dicatatkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

a. Penyelesaian Non Litigasi

---

<sup>44</sup> Rusli Harjidan, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia, hlm 147-148

Penyelesaian melalui non litigasi atau disebut dengan penyelesaian diluar pengadilan. Penyelesaian ini merupakan upaya tawar-menawar atau kompromi untuk memperoleh jalan keluar yang saling menguntungkan. Kehadiran pihak ketiga yang netral bukan untuk memutuskan sengketa, melainkan para pihak sendirilah yang mengambil keputusan.

Dalam hal perlindungan biasanya mediator mempertemukan kedua belah pihak antara pekerja dan pengusaha didalam sebuah proses yaitu mediasi. Sebelum mediasi dilakukan oleh mediator maka penyelesaian sebelumnya yang harus dilakukan adalah penyelesaian melalui konsiliasi dan melalui arbitrase.

Sesuai dengan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 18 ayat (1) konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Penyelesaian dilakukan oleh konsiliator yang dipilih oleh para pihak secara tertulis. Waktu yang diberikan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kemudian di hari kedelapan konsiliator harus sudah melakukan penelitian tentang duduk perkaranya dan dilakukan sidang konsiliasi pertama. Ketika perselisihan dapat diselesaikan melalui konsiliasi maka dibuatlah perjanjian bersama dan didaftarkan

di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika tidak terjadi kesepakatan maka pilihan berikutnya adalah penyelesaian melalui arbitrase.

Penyelesaian melalui arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Arbiter (berbentuk majelis atau tunggal) mempunyai tugas dan kewenangan memeriksa dan memutus sengketa yang diajukan kepadanya. Putusan Arbitrase bersifat final serta mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak (UU No.30/1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa).

Arbitrase mirip dengan Pengadilan, dan Arbiter mirip dengan Hakim, tetapi ada beberapa perbedaan mendasar:

- 1) Pengadilan bersifat terbuka, Arbitrase bersifat tertutup;
- 2) mengajukan tuntutan ke Pengadilan tidak membutuhkan persetujuan pihak lawan, tuntutan ke Arbitrase harus didasari Perjanjian Arbitrase;
- 3) proses Pengadilan formal dan kaku, Arbitrase lebih fleksibel;
- 4) Hakim pada umumnya *generalist*, Arbiter dipilih atas dasar keahlian;

- 5) Putusan Pengadilan masih bisa diajukan banding, kasasi dan PK, putusan Arbitrase bersifat final dan mengikat;
- 6) Hakim mengenal yurisprudensi, Arbiter tidak mengenal hal tersebut;
- 7) Hakim cenderung memutus perkara atas dasar ketentuan hukum, Arbiter dapat pula memutus atas dasar keadilan dan kepatutan (*ex aequo et bono*).

Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diteapkan oleh Menteri sesuai dengan kesepakatan para pihak yang berselisih. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Dapat diperpanjang 14 (empat belas) hari.

Dari kedua penyelesaian tersebut diatas untuk kedua belah pihak berhak untuk memilih apakah menyelesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika kedua belah pihak tidak memilih dari salah satu penyelesaian perselisihan tersebut atau pilihannya berbeda maka diselesaikan oleh mediator melalui mediasi.

Proses apakah itu melalui konsiliasi, arbitrase dan mediasi kurang lebih sama. Kebanyakan proses penyelesaian perselisihan kebanyakan diselesaikan oleh mediator.

Penyelesaian melalui mediasi dimulai dengan pemanggilan kedua belah pihak untuk bertemu dalam suatu proses musyawarah

bukan pengadilan. Proses mediasi ini disebut dengan proses tripartit yang terdiri dari pekerja, pengusaha dan pemerintah. Mediator memiliki kewajiban untuk dalam jangka waktu paling lama 7 hari kerja untuk mengundang kedua belah pihak sejak ditunjuk menjadi mediator atau sejak menerima pengaduan untuk melakukan musyawarah. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja mediator diminta untuk menyelesaikan setiap perselisihan.

Dalam proses mediasi telah terjadi kesepakatan maka dibuat suatu perjanjian bersama secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Tetapi jika sudah diupayakan proses musyawarah dan tidak ada kesepakatan yang dicapai maka mediator membuat anjuran. Anjuran ini adalah solusi yang ditawarkan kepada para pihak dalam rangka menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Yang isinya beberapa pendapat pada pengusaha dan pekerja. Kemudian terdapat tinjauan hukum, yang dituangkan dalam pendapat mediator berdasarkan keterangan para pihak dan aturan-aturan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Keterangan para pihak dianalisa dan disandingkan dengan peraturan. Mediator harus berpendapat secara detail dan tidak multitafsir sehingga pendapatnya sesuai dengan saran yang diberikan. Pokok masalahnya mengenai PHK apakah ada kesalahan ringan atau kesalahan berat.

Anjuran dibuat secara tertulis dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja dan diberikan kepada para pihak. Para pihak yang telah menerima anjuran tersebut maka memberikan tanggapan atas pendapat dari mediator kemudian memberikan jawaban paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja yang isinya apakah menyetujui atau menolak anjuran tersebut. Jika kedua belah pihak sama-sama setuju maka dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Jika tidak menemukan titik temu itu berarti perselisihannya tidak terselesaikan. Bisa jadi juga para pihak atau salah satu tidak memberikan jawaban, ini artinya anjuran dianggap ditolak oleh pihak yang tidak menjawab. Jika permasalahan tidak selesai dari proses mediasi dianggap kewenangan sudah paripurna dan tidak memiliki kewenangan lagi untuk melakukan upaya lebih lanjut lagi.

b. Penyelesaian secara Litigasi

Yang dapat dilakukan untuk para pihak khususnya pekerja mencari keadilan adalah dapat mengajukan upaya hukum melalui gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. Keberadaannya ada di Ibukota Provinsi dan menginduk di Pengadilan Negeri. Hukum acara yang digunakan oleh PHI adalah hukum acara perdata. Di PHI juga ada mediasi hakim yang terdiri dari tiga unsur yaitu unsur pekerja, unsur pengusaha dan hakim karir. Mediasi hakim dilakukan sebelum menempuh persidangan. PHI diberikan waktu kurang lebih 55 (lima puluh lima) hari kerja untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.

Dalam beberapa ketentuan putusan dari PHI adalah putusan yang bersifat final dan mengikat.

PHI menangani 5 jenis perselisihan yaitu:

1) Perselisihan Hak

Perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang undangan, perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama.

2) Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan , perubahan syarat – syarat kerja atau perjanjian kerja bersama.

3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4) Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Perselisihan timbul karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan , pelaksanaan hak, dan keserikatan pekerjaan.