

PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MENURUT PERATURAN PERUNDANGAN-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN.

Oleh : Ahmad Zaini

Abstrak

Salah satu bidang diantara bidang hukum perburuhan yang sangat penting jika dihubungkan dengan masalah perlindungan pekerja adalah bidang pemutusan hubungan kerja (PHK), terutama PHK yang dilakukan oleh majikan. Persoalan PHK menjadi mengemuka jika pengusaha ingin memutuskan hubungan kerja, padahal pekerja masih ingin tetap bekerja. Mengemukanya persoalan ini terletak pada keinginan pengusaha yang lazimnya serba kuat berhadapan dengan keinginan pekerja yang lazimnya serba lemah.

Masalah pemutusan hubungan kerja selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan dengan pihak pemberi kerja. Tidak jarang para pekerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Tujuan utama hukum perburuhan adalah untuk melindungi kepentingan buruh/pekerja. Tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa buruh selalu merupakan subordinasi dari pengusaha. Oleh karena itu, hukum perburuhan dibentuk untuk menetralkan ketimpangan tersebut. Dengan demikian, ketika undang-undang tidak mampu menyeimbangkan subordinasi tersebut, maka hal tersebut terjadi karena kegagalan secara substansi dan kepentingan di lapangan yang lebih berpihak kepada para pengusaha.

Kata Kunci : Perlindungan pekerja, PHK, Subordinasi, Pengusaha, Pekerja, Pemerintah.

A. Pendahuluan

Secara sosiologis, perselisihan merupakan masalah yang umum dalam kehidupan manusia. Dalam setiap interaksi di masyarakat belum tentu sama merasakan kepuasannya, karena masing-masing pihak memiliki daya reaksi yang berbeda-beda. Adanya hukum dan perundang-undangan adalah upaya untuk menekan, mengendalikan dan mendekatkan reaksi yang berbeda-beda itu, sehingga perselisihan akibat pertentangan reaksi itu dapat diperkecil dan dapat mencapai titik persamaan, yang selanjutnya dapat mewujudkan keterpaduan yang terjalin dengan keharmonisan, searah dan setuju.¹

Dalam perusahaan yang merupakan lingkungan masyarakat pekerja, hubungan perburuhannya pun tidak terlepas dari masalah-masalah di atas.

¹G. Kartaspoetra, et.al., *Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, hal. 245.

Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh Pekerja/Buruh, namun Pekerja/Buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha menjadi tidak sama. Pekerja/Buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah, sedangkan Pekerja/Buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan. Jika rasa kurang puas ini diekspos dan dikembangkan, akan terjadi kegoncangan di dalam perusahaan. Secara umum, pokok pangkal kekurangpuasan itu berkisar pada masalah-masalah : pengupahan, jaminan sosial, perilaku penugasan yang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian, daya kerja dan kemampuan kerja yang kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban, dan adanya masalah pribadi.

Di negara-negara yang menganut faham liberalisme, perselisihan antara pengusaha dan Pekerja tidak jarang menimbulkan kemacetan-kemacetan bukan hanya untuk perusahaan, melainkan juga kemacetan-kemacetan ekonomi negara. Peranan pemerintah sebagai pelindung semua pihak dalam mewujudkan hubungan perburuhan semakin besar. Semua peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan dan diberlakukan ditujukan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis berlandaskan Pancasila. Dengan demikian, tujuan utama hukum perburuhan adalah untuk melindungi kepentingan Pekerja/Buruh. Tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa Pekerja/Buruh selalu merupakan subordinasi dari pengusaha. Oleh karena itu, hukum perburuhan dibentuk untuk menetralsir ketimpangan tersebut. Dengan demikian, terdapat proteksi terhadap Pekerja agar tidak kehilangan pekerjaannya.

Salah satu bidang di antara banyak bidang hukum perburuhan yang sangat penting jika dikaitkan dengan perlindungan Pekerja/Buruh adalah bidang pemutusan hubungan kerja, terutama pemutusan hubungan kerja oleh majikan. Persoalan pemutusan hubungan kerja menjadi mengedepan jika majikan ingin memutuskan (mengakhiri) hubungan kerja, padahal Pekerja/Buruh ingin tetap bekerja. Mengedepannya persoalan ini terletak pada keinginan majikan yang

lazimnya serba kuat berhadapan dengan keinginan Pekerja/Buruh yang lazimnya serba lemah.²

Masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (Pekerja/Buruh dengan pengusaha), karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih Pekerja/Buruh yang dipandang dari sudut ekonomi mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.

PHK merupakan awal dari seorang Pekerja/Buruh dari berakhirnya mempunyai pekerjaan atau permulaan dari berakhirnya kemampuan prestasi untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi diri sendiri dan keluarganya. Jika setiap orang berhak atas pekerjaan, orang tersebut setelah mendapat pekerjaan harus berhak pula terus bekerja, artinya tidak diputuskan hubungan kerjanya pada esok harinya setelah ia mendapat pekerjaan. Oleh karena itu, seharusnya tidak ada pemberhentian Pekerja/Buruh sama sekali. Akan tetapi kenyataan menunjukkan bahwa PHK tidak mungkin dicegah seluruhnya.³

Ada beberapa alasan dan kondisi tertentu yang menyebabkan putusnya hubungan kerja, baik yang terletak pada diri Pekerja/Buruh maupun dari pihak

²Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 1997, hal. 113.

³Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*, Jakarta, PT. Bina Aksara, 1987, hal.61.

pengusaha. PHK yang didasarkan pada alasan yang terletak pada diri Pekerja/Buruh adalah bahwa PHK dimaksud dikehendaki oleh pengusaha karena terdapat peristiwa hukum yang dilakukan atau melibatkan Pekerja/Buruh. Peristiwa hukum dimaksud dapat berbentuk pelanggaran peraturan perundang-undangan oleh Pekerja/Buruh, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang di dalamnya secara tegas menyebutkan bahwa pelanggaran dapat berakibat putusannya hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha.⁴

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha, yaitu PHK oleh pengusaha yang terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh Pekerja/Buruh, yaitu PHK oleh pihak Pekerja/Buruh yang terjadi karena keinginan dari pihak Pekerja/Buruh dengan alasan dan prosedur tertentu.
3. Pemutusan hubungan kerja demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa adanya suatu tindakan, tetapi terjadi dengan sendirinya, misalnya karena berakhirnya waktu atau karena pekerja meninggal dunia.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan (PPHI), yaitu PHK oleh putusan pengadilan yang terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadinya pengalihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit.⁵

Menurut Johan Suprihanto⁶ faktor penyebab terjadinya PHK dari pihak Pekerja/Buruh antara lain :

1. Secara sukarela pindah pekerjaan yang lebih baik atau karena alasan lain;
2. Secara sukarela karena tidak adanya kepuasan kerja;

⁴Edi Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Jakarta, Praninta Offset, 2007, hal.1.

⁵Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, 2009, hal.66.

⁶John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta, 2002, hal.118.

3. Membuat ulah agar hubungan kerjanya diputuskan karena tidak adanya kepuasan kerja.

Sedangkan penyebab terjadinya PHK dari pihak pengusaha, antara lain :

1. Pelanggaran disiplin oleh pekerja;
2. Mempunyai itikad tidak baik (*unfair labour practices*);
3. Akibat perselisihan antara pekerja dan pengusaha;
4. Terjadinya perubahan tata kerja perusahaan;
5. Keadaan perusahaan;
6. Secara tidak langsung, kebijakan pemerintah dalam hal-hal tertentu yang mengakibatkan PHK⁷.

Menurut Zaeni Asyhadi, pemutusan hubungan kerja bagi pihak Pekerja/Buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial. Pengaruh-pengaruh dimaksud antara lain :

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, Pekerja/Buruh kehilangan mata pencaharian.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai gantinya harus banyak mengeluarkan biaya.
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.⁸

Akibat dari perselisihan PHK selalu berkaitan dengan pemenuhan hak, kompensasi atau pesangon atas pekerja dan kewajiban pengusaha untuk memenuhi kewajiban tersebut. Pemenuhan akan uang pesangon dan yang terkait dengan hak pekerja jika di-PHK menjadi suatu hal yang krusial bagi pekerja. Hal tersebut disebabkan karena PHK menyebabkan ekonomi pekerja menjadi tidak menentu. Oleh karena itu, jika dilihat dari masa kerja dan keuntungan yang telah didapat dari perusahaan atas jerih payah seseorang, maka sangat layak jika pekerja mendapat pesangon. Karenanya sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga

⁷*Ibid.*

⁸Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2007, hal. 177-178.

memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan dengan memberikan peraturan-peraturan berpatokan standar, baik nasional maupun internasional.

B. Pengaturan PHK Dalam Peraturan Perundangundangan

1. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Secara umum persoalan Pekerja/Buruh lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara Pekerja dan majikan. Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi proses reduksi pemahaman Pekerja/Buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial. Padahal secara makro, banyak faktor eksternal sangat berpengaruh terhadap eksistensi kaum Pekerja/Buruh dalam menjalankan profesinya, seperti pengaruh globalisasi, kebijakan ekonomi makro, dan kebijakan perburuhan itu sendiri.

Masalah ketenagakerjaan sering dipandang hanya sebagai hasil ikutan dari pertumbuhan ekonomi, sehingga yang ditekankan dan dikejar hanya laju pertumbuhan. Selain itu, masalah ketenagakerjaan mencakup juga persoalan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja, termasuk jam kerja dan waktu istirahat, upah dan jaminan sosial, hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan produktivitas perusahaan, penyelesaian perselisihan, perlindungan tenaga kerja, kebebasan berserikat, perluasan kesempatan kerja untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan.

Proses globalisasi yang sedang berlangsung berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap eksistensi kaum Pekerja/Buruh. Globalisasi yang ditandai dengan transfer modal lintas negara telah membawa konsekuensi berupa menonjolnya peran perusahaan internasional, keterbukaan terhadap investor asing, dan penggunaan standar internasional dalam hal mutu produksi dan prosedur ketenagakerjaan. Pada tingkat nasional, kebijakan ekonomi makro memiliki relevansi terhadap kaum Pekerja/Buruh. Penentuan asumsi pertumbuhan ekonomi akan membawa konsekuensi terhadap Pekerja/Buruh, meski sasarannya adalah penanggulangan ekonomi.

Kebijakan ekonomi makro kadangkala tidak berpihak pada kepentingan kaum Pekerja/Buruh. Seperti kebijakan kenaikan tariff BBM akan mempengaruhi

kemampuan daya beli dan konsumsi kaum Pekerja/Buruh. Sementara kebijakan pengupahan tidak direvisi berdasarkan kenaikan tarif BBM, hal ini sama dengan penghitungan kebutuhan fisik minimum Pekerja/Buruh, bukannya kebutuhan fisik optimum. Perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomis ketenagakerjaan, karena melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi dapat tercipta dan meningkatkan daya beli masyarakat. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerjasama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial dan politik. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan mempunyai multidimensi, cakupan luas, dan sangat kompleks.

Di samping itu, belum adanya kerangka kualifikasi nasional bidang pendidikan dan pelatihan mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara sertifikasi kompetensi tenaga kerja kedua bidang tersebut. Kondisi ketenagakerjaan Indonesia dengan kenaikan harga bahan bakar minyak (BBM) yang cukup tinggi mengakibatkan meningkatnya biaya produksi perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini selain meningkatkan tekanan biaya hidup kepada masyarakat, juga mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan menjalankan usahanya.

Untuk mengefisienkan usahanya, perusahaanpun melakukan pembatasan pekerjaan sampai pada keputusan yang tidak banyak disukai, yaitu pemutusan hubungan kerja. Gejala PHK ini perlu menjadi perhatian pemerintah karena hal ini dapat memperbesar angka pengangguran dan menurunkan daya beli masyarakat. Tekanan biaya hidup Pekerja/Buruh yang semakin tinggi juga menimbulkan tuntutan akan kenaikan upah minimum. Namun proses penetapannya sejauh ini masih mempunyai banyak kelemahan. Selanjutnya, upah pekerja formal yang semakin meningkat akibat kenaikan upah minimum tidak diimbangi dengan meningkatnya upah tenaga kerja informal. Kenaikan upah pekerja formal ini dan membesarnya lapangan kerja informal telah menyebabkan jurang perbedaan upah yang semakin lebar antara tenaga kerja formal dengan informal. Selain itu, adanya

kecenderungan peningkatan upah tenaga kerja formal di industri besar tanpa mempertimbangkan produktivitas akan berakibat pada penurunan daya saing dan perlindungan Pekerja.

Pada umumnya kelangsungan ikatan kerja bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja terjalin apabila kedua belah pihak masih saling membutuhkan dan saling mematuhi terhadap perjanjian yang telah disepekat pada saat mereka mulai menjalin kerja sama. Dengan adanya keterikatan bersama antara para tenaga kerja, berarti masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi PHK manajer dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat terjadi kontrak.⁹

Bagi setiap Pekerja/Buruh, pengakhiran hubungan kerja menjadi mimpi buruk karena PHK dapat berarti awal dari sebuah penderitaan. Karenanya mereka berusaha sedapat mungkin agar dirinya tidak sampai kehilangan pekerjaan. Namun demikian, suka atau tidak suka pengakhiran hubungan kerja sesungguhnya adalah sesuatu yang cukup dekat dan sangat mungkin serta wajar dalam konteks hubungan kerja.¹⁰

Dalam Pasal 1 Angka 25 UU Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan pengusaha.¹¹

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun 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.¹²

⁹ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2005, hal.305.

¹⁰ Edi Sutrisno Sidabutar, *Op.Cit.*, hal.1.

¹¹ *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung, Citra Umbara, 2003, hal.7.

¹²Lihat, Pasal 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 150 UU Nomor 13 Tahun 2003, untuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, harus mengikuti ketentuan pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut. Dengan kata lain, semua badan usaha yang disebut dalam pasal ini harus menggunakan undang-undang ketenagakerjaan sebagai acuan jika berurusan dengan masalah PHK.

UU Nomor 13 Tahun 2003 mengamanatkan agar pengusaha berusaha tidak melakukan pemutusan hubungan kerja¹³. Ketentuan ini dipertegas lagi dalam Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, “Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Artinya, bukan hanya pengusaha yang diminta untuk sedapat mungkin tidak melakukan PHK, tetapi juga pihak Pekerja/Buruh dan pemerintah diwajibkan untuk mengusahakannya. Hal ini terkait dengan PHK yang dilakukan oleh pihak pekerja, yaitu yang berkaitan dengan pemenuhan prestasi yang telah diperjanjikan melalui perjanjian kerja. Jika merujuk pada Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000, pekerja berhak untuk mendapatkan pembinaan guna memperbaiki kinerjanya demi kepentingan perusahaan. Sedangkan bagi pihak pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK, yakni dengan mengeluarkan kebijakan ketenagakerjaan yang melarang pihak pengusaha atau perusahaan untuk melakukan efisiensi. Dalam ruang lingkup perekonomian, hendaknya pemerintah melakukan kebijakan-kebijakan atau terobosan sehingga dapat meningkatkan gairah industri yang dapat menyerap banyak tenaga kerja.

¹³ Lihat, Pasal 151 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berkaitan dengan peranannya dalam mencegah terjadinya PHK, pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, melalui regulasi yang dikeluarkan tidak menyebabkan para pengusaha atau perusahaan melakukan efisiensi. Dalam ruang lingkup bidang perekonomian, pemerintah hendaknya melakukan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan gairah industri yang dapat menyerap banyak tenaga kerja.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran tersebut, UU Nomor 13 Tahun 2003 telah melakukan pembatasan-pembatasan terhadap pengusaha atau perusahaan jika hendak melakukan PHK. Alasan-alasan yang melarang adanya PHK adalah sebagai berikut :

- a. Pekerja/Buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.¹⁴
- b. Pekerja/Buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/Buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/Buruh menikah;
- e. Pekerja/Buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/Buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/Buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat Pekerja, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat Pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas

¹⁴ Keadaan sakit terus menerus yang ditentukan dalam Pasal 153 dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 2 ayat (5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan yang menyebutkan : “keadaan sakit terus – menerus” adalah (a)sakit menahun atau berkepanjangan sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya secara terus –menerus; dan (b)setelah sakit lama kemudian masuk bekerja kembali tetapi tidak lebih dari 4 (empat) minggu kemudian sakit kembali.

- kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/Buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. Pekerja/Buruh 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.¹⁵

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 Ayat (1), maka PHK yang dilakukan batal demi hukum, dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tata cara pelaksanaan PHK sehingga dapat dijadikan acuan oleh Pekerja/Buruh untuk mencermati keputusan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan. Undang-undang mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).¹⁶

Pasal 155 Ayat (2) menetapkan bahwa selama menunggu keputusan dari LPPHI, baik pengusaha maupun Pekerja/Buruh tetap menjalankan kewajibannya seperti semula. Sedangkan pada Ayat (3) ditentukan bahwa pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana diatur dalam Ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.

¹⁵ Lihat, Pasal 153 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶ Lihat, Pasal 151 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penetapan atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan Pekerja/Buruh mengalami kegagalan (Pasal 154 UU Nomor 13 Tahun 2003). Namun demikian, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut :

- a. Pekerja/Buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/Buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerjs sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 152 UU Nomor 13 Tahun 2003, permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Dengan demikian, Pekerja/Buruh yang akan di PHK mengetahui alasan-alasan yang dijadikan dasar oleh perusahaan/pengusaha.

Berdasarkan Pasal 16 Kepmenaker No. 78 Tahun 2001 ditegaskan bahwa pekerja berhak paling sedikit sebesar 75% dari upah yang diterimanya dengan jangka waktu paling lama enam bulan. Namun, setelah masa skorsing tersebut berakhir, pengusaha tetap berkewajiban membayar upah, kecuali ditetapkan lain oleh panitia daerah atau panitia pusat.

Selama proses pengajuan permohonan izin PHK oleh pengusaha, dan Pekerja/Buruh tidak dapat memenuhi segala kewajibannya karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan skorsing, pengusaha wajib membayar upah pekerja selama dalam proses sebesar 100%. Namun jika pengusaha dan pekerja tidak dapat memenuhi segala kewajibannya yang disebutkan bukan karena

pekerja dilarang bekerja oleh pengusaha atau bukan atas kemauan sendiri, pengusaha wajib membayar upah pekerja selama dalam proses sebesar 75%.¹⁷

Pada prinsipnya, apabila terjadi PHK maka pengusaha diwajibkan membayar upah pesangon (UP) dan/atau uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima. Ketentuan tentang pemberian uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003.

Ketentuan Uang Pesangon

Masa Kerja	Uang Pesangon
Kurang dari 1 (Satu) Tahun	1 (Satu) Bulan Upah
1 (Satu) Tahun/Lebih dan Kurang dari 2 (Dua) Tahun	2 (Dua) Bulan Upah
2 (Dua) Tahun /Lebih dan Kurang dari 3 (Tiga) Tahun	3 (Tiga) Bulan Upah
3 (Tiga) Tahun /Lebih dan Kurang dari 4 (Empat) Tahun	4 (Empat) Bulan Upah
4 (Empat) Tahun /Lebih dan Kurang dari 5 (Lima) Tahun	5 (Lima) Bulan Upah
5 (Lima) Tahun /Lebih dan Kurang dari 6 (Enam) Tahun	6 (Enam) Bulan Upah
6 (Enam) Tahun /Lebih dan Kurang dari 7 (Tujuh) Tahun	7 (Tujuh) Bulan Upah
7 (Tujuh) Tahun/Lebih dan Kurang dari 8 (Delapan) Tahun	8 (Delapan) Bulan Upah
8 (Delapan) Tahun/Lebih	9 (Sembilan) Bulan Upah

Ketentuan Uang Penghargaan Masa Kerja

Masa Kerja	Uang Penghargaan Masa Kerja
3 (Tiga) Tahun/Lebih dan Kurang dari 6	2 (Dua) Bulan Upah

¹⁷ Lihat Pasal 17 Ayat (2) dan Ayat (4) Kepmenaker No. 78 Tahun 2001

(Enam) Tahun	
6 (Enam) Tahun/Lebih dan Kurang dari 9 (Sembilan) Tahun	3 (Tiga) Bulan Upah
9 (Sembilan) Tahun/Lebih dan Kurang dari 12 (Dua Belas) Tahun	4 (Empat) Bulan Upah
12 (Dua Belas) Tahun/Lebih dan Kurang dari 15 (Lima Belas) Tahun	5 (Lima) Bulan Upah
15 (Lima Belas) Tahun/Lebih dan Kurang dari 18 (Delapan Belas) Tahun	6 (Enam) Bulan Upah
18 (Delapan Belas) Tahun/Lebih dan Kurang dari 21 (Dua Puluh Satu) Tahun	7 (Tujuh) Bulan Upah
21 (Dua Puluh Satu) Tahun/Lebih dan Kurang dari 24 (Dua Puluh Empat) Tahun	8 (Delapan) Bulan Upah
24 (Dua Puluh Empat) Tahun atau Lebih	10 (Sepuluh) Bulan Upah

Ketentuan uang penggantian hak adalah sebagai berikut :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (Lima Belas Persen) 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.

Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ditetapkan dengan peraturan pemerintah sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Ayat 5 UU Nomor 13 Tahun 2003.¹⁸

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

- a. Upah pokok;

¹⁸ Bunyi ketentuan Pasal 156 Ayat (5) UU Nomor 13 Tahun 2003 : Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada Pekerja/Buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar Pekerja/Buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh Pekerja/Buruh.

Untuk perhitungan upah sebulan didasarkan atas :

1. Bagi pekerja yang menerima upah harian, upah sebulan adalah sama dengan 30 (Tiga Puluh Kali) penghasilan sehari;
2. Bagi Pekerja/Buruh yang menerima upah berdasarkan satuan hasil, potongan/borongon atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (Dua Belas) bulan terakhir; dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum Propinsi atau Kabupaten/Kota;
3. Bagi Pekerja/Buruh yang menerima penghasilan/upah pada upah borongan dan tergantung pada keadaan cuaca, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (Dua Belas) bulan terakhir.

UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja dan Kompensasinya, yaitu sebagai berikut :

1. Pekerja Melakukan Kesalahan Berat

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap Pekerja/Buruh dengan alasan Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat, sebagai berikut :

- 1) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- 4) Melakukan perbuatan a susila atau perjudian di lingkungan kerja.
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.

- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara.
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Jenis kesalahan berat lainnya dapat diatur dalam Perjanjian Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tetapi jika terjadi PHK karena kesalahan berat (dalam PP/PKB) tersebut, mekanismenya harus mendapat izin dari lembaga yang berwenang. Sebelum melakukan PHK, mekanisme yang harus ditempuh antara lain dengan memberikan surat keterangan (baik berturut-turut maupun surat peringatan secara bertahap melalui surat peringatan pertama dan terakhir) untuk jenis kesalahan berat yang ditentukan PP/PKB.

Kesalahan berat sebagaimana ditentukan dalam Pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003, harus didukung dengan alat-alat bukti antara lain :

1. Pekerja/Buruh (sedang) tertangkap tangan.
 2. Ada pengakuan dari Pekerja/Buruh.
 3. Laporan kejadian dari pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan (Satuan Pengamanan) dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.
- Bagi Pekerja/Buruh yang di PHK Karena melakukan kesalahan berat,¹⁹ berdasarkan ketentuan Pasal 156 Ayat (4) dapat memperoleh uang penggantian hak. Pekerja/Buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain mendapat uang penggantian hak diberikan

¹⁹ PHK karena melakukan kesalahan berat adalah salah satu jenis PHK yang tidak memerlukan izin dari lembaga PPHI (Pasal 171 Jo. Pasal 158 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena Pekerja/Buruh melakukan kesalahan berat, kemudian Pekerja/Buruh tidak menerima putusan PKH, pihak Pekerja/Buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga PPHI atas PHK dimaksud (Pasal 159 UU Nomor 13 Tahun 2003).

uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.

2. *PHK karena Pekerja/Buruh ditahan*

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap Pekerja/Buruh yang setelah 6 (enam) bulan berturut-turut tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana tanpa izin dari lembaga PPHI (Pasal 160 Ayat (3) Jo. Ayat (6) UU Nomor 13 Tahun 2003). Namun, jika pengadilan (peradilan umum) memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali sebagaimana ditentukan dalam Pasal 160 Ayat (4). Sebaliknya, jika pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan PHK kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan tanpa izin atau penetapan dari lembaga PPHI (Pasal 160 Ayat (5) dan Ayat (6) UU Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana (bukan atas pengaduan pengusaha), maka pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang bersangkutan yang menjadi tanggungannya sebagaimana ditentukan dalam Pasal 160 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003) sebagai berikut :

- a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% dari upah;
- b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% dari upah;
- c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% dari upah;
- d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% dari upah.

Bantuan diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib. Selain itu, pengusaha wajib membayar hak-hak Pekerja/Buruh yang di PHK karena ditahan pihak yang berwajib berupa uang penghargaan masa kerja satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).

3. *PHK Karena Pekerja/Buruh Melanggar Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.*

Pengusaha dapat melakukan PHK apabila Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan (klausul perjanjian) yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama,. Pemutusan hubungan kerja baru dapat dilakukan setelah Pekerja/Buruh diberi surat peringatan tiga kali berturut-turut (surat peringatan pertama, kedua dan ketiga) yang masing-masing berlaku untuk paling lama enam bulan. Tenggang waktu enam bulan tersebut dapat diatur dan ditetapkan lain sepanjang disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.

Pekerja/Buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, memperoleh hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja masing-masing satu kali, uang pesangon dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan.

4. *PHK Karena Mengundurkan Diri.*

PHK seperti ini merupakan jenis PHK yang inisiatifnya berasal dari Pekerja/Buruh. Pengakhiran hubungan kerja terjadi karena Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan dilakukan tanpa penetapan (izin). Syarat yang harus dipenuhi apabila Pekerja/Buruh mengundurkan diri agar mendapatkan hak-haknya dan mendapat surat keterangan kerja (*experience letter*) adalah mengajukan surat permohonan secara tertulis dan harus diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum hari H tanggal pengunduran diri. Hal-hal yang harus diperhatikan berkenaan dengan pengunduran diri yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh adalah :

1. Pekerja/Buruh tidak terikat dalam ikatan dinas.
2. Selama menunggu hari H, Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri dari yang bersangkutan. Hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan pengganti formasi untuk jabatan dimaksud atau dalam rangka *transfer of knowledge*.

Apabila Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, hak-hak

yang diterima adalah uang penggantian hak dan uang pisah. Besar dan jumlah uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (4). Sedangkan mengenai besarnya uang pisah dan pengaturan pelaksanaan pemberiannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

5. *PHK Karena Perubahan Status, Merger, Konsolidasi, atau Akuisisi Perusahaan.*

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan (merger), peleburan (konsolidasi) atau perubahan terhadap pemilikan perusahaan (akuisisi) dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Demikian pula sebaliknya, pengusaha dapat melakukan PHK karena terjadi perubahan status, penggabungan (merger) atau peleburan (konsolidasi) dan pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh untuk melanjutkan hubungan kerja di perusahaannya.

Jika terjadi PHK karena Perubahan Status, Merger, Konsolidasi, atau Akuisisi dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon satu kali dan uang penggantian hak. Apabila PHK yang terjadi disebabkan oleh perubahan status, merger, atau konsolidasi, dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh, maka terhadap Pekerja/Buruh yang bersangkutan berhak atas uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali dan uang penggantian hak.

6. *PHK Karena Likuidasi Perusahaan*

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan oleh dua hal, yaitu :

- a. Perusahaan mengalami kerugian terus menerus selama dua tahun;
- b. Ada keadaan memaksa (*force majeure*).

Menurut ketentuan Pasal 164 Ayat (1) dan (2), kerugian secara terus menerus dimaksud harus dapat dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir

yang telah diaudit oleh akuntan publik. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja/Buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena dua alasan sebagaimana disebutkan di atas, tetapi disebabkan tindakan perusahaan yang melakukan efisiensi.

Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja masing-masing satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak, jika perusahaan tutup karena merugi atau karena *force majeure*. Tetapi, jika perusahaan tutup bukan karena merugi atau bukan karena *force majeure*, maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.

7. *PHK Karena Pailit*

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap Pekerja/Buruh karena perusahaan mengalami pailit (bangkrut). Pernyataan pailit ini harus ditetapkan berdasarkan putusan pengadilan niaga pada peradilan umum berdasarkan Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Pekerja/Buruh yang di PHK karena perusahaan dinyatakan pailit, berhak atas uang pesangon satu kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang penggantian hak.

8. *PHK Karena Pekerja/Buruh Meninggal Dunia.*

Hubungan kerja demi hukum berakhir apabila Pekerja/Buruh meninggal dunia, baik karena kecelakaan kerja atau kecelakaan di luar hubungan kerja atau meninggal (sakit) biasa.

Jika Pekerja/Buruh meninggal, para ahli warisnya diberikan uang santunan yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan dua kali uang pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

9. *PHK Karena Pekerja/Buruh Pensiun*

Dalam undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa yang dimaksud dengan usia pensiun adalah usia yang ditetapkan oleh pengusaha/perusahaan (sesuai dengan jabatannya) dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Undang-undang tidak membedakan antara usia

pensiun normal, usia pensiun wajib, dan usia pension dipercepat sebagaimana diatur dalam undang-undang dana pensiun.

Dalam konteks kepesertaan Pekerja/Buruh dalam program pensiun, batas usia pensiun normal yakni 55 tahun dan batas usia pensiun wajib adalah 60 tahun sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER 02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun.

Berdasarkan ketentuan Pasal 167 Ayat (5) UU Nomor 13 Tahun 2003, Pekerja/Buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena memasuki usia pensiun yang ditentukan dan yang bersangkutan tidak ikut/diikutsertakan dalam program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja, dan satu kali uang penggantian hak. Apabila Pekerja/Buruh ikut/diikutsertakan dalam program pensiun (yang mengusahakan manfaat pensiun) dan iuran/premi sepenuhnya dibayar oleh pengusaha, maka Pekerja/Buruh tidak berhak lagi atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi berhak atas uang penggantian hak.

Dalam hal Pekerja/Buruh ikut/diikutsertakan dalam program pensiun yang iuran/premi sepenuhnya dibayarkan oleh pemberi kerja dan jaminan atau manfaat pensiun tersebut memenuhi syarat untuk dapat diterima sekaligus berdasarkan undang-undang dana pensiun, maka harus diperhitungkan dan diperbandingkan antara jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan ketentuan Pasal 167 Ayat (5).

Dengan hak atas manfaat pensiun sekaligus uang penggantian hak yang diterima, apabila ternyata terdapat selisih (kurang), maka selisih (kurang) tersebut harus dibayar oleh pemberi kerja.

10. PHK Karena Pekerja/Buruh Mangkir

Pekerja/Buruh yang mangkir kerja selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dua kali dipanggil oleh pengusaha secara patut dan tertulis, dapat di PHK karena dapat dikualifikasikan sebagai tindakan mengundurkan diri. Keterangan tertulis

dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud, harus diserahkan paling lambat pada hari (kesempatan) pertama Pekerja/Buruh masuk bekerja.

Pekerja/Buruh yang di PHK karena mangkir kerja, berhak atas uang penggantian hak dan diberikan uang pisah. Pemberian uang pisah tidak disyaratkan harus terhadap Pekerja/Buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung. Dengan demikian, bagi Pekerja/Buruh yang mangkir kerja dan memenuhi syarat, berhak untuk mendapatkan uang pisah dan tidak lagi dipersyaratkan harus pada jabatan yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.

11. PHK Karena Permohonan Pekerja/Buruh

Pekerja/Buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga PPHI, apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh.
- b. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan, selama tiga bulan berturut-turut atau lebih.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah diperjanjikan kepada Pekerja/Buruh.
- e. Memerintahkan kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan keselamatan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan Pekerja/Buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Jika pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana yang dituduhkan, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin/penetapan dari lembaga PPHI.

Apabila permohonan Pekerja/Buruh dikabulkan oleh lembaga PPHI dan kemudian Pekerja/Buruh yang bersangkutan di PHK, maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali dan uang penggantian hak.

12. PHK Karena Sakit dan/atau Cacat Total Tetap

Pekerja/Buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja (cacat total tetap) dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan, dapat mengajukan PHK.

Pekerja/Buruh yang di PHK karena sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja berhak atas uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja dua kali, dan uang penggantian hak.

Berkenaan dengan dampak PHK yang sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar Pekerja/Buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan. Maksud dan tujuan perlindungan ini adalah agar Pekerja/Buruh mendapat perlindungan dari perlakuan dan tindakan yang sewenang-wenang dari pihak pengusaha. Pemerintah menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan ini, karena pada umumnya posisi Pekerja/Buruh masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja yang diberikan bagi Pekerja/Buruh akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan Pekerja/Buruh yang berada di bawah pimpinan/pengusaha²⁰.

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak Pekerja/Buruh. Oleh karenanya, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK. Apabila segala upaya telah dilakukan dan PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat Pekerja yang bersangkutan. Setelah perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh izin dari lembaga PPHI.

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja yang bersangkutan serta membayar

²⁰ Saiful Anwar, *Sendi-sendi Hubungan Kerja Dengan Pengusaha*, Medan, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fakultas Hukum USU, 1991, hal.46.

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 Ayat (3), Pasal 170 UU Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK 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 Nomor 13 Tahun 2003). Ketentuan Pasal 156 Ayat 1 ini merupakan ketentuan umum atas PHK. Hal ini berarti bahwa pada setiap PHK, pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang sesuai dengan ketentuan peraturan, kecuali undang-undang menentukan lain.

Karena luasnya cakupan masalah perselisihan PHK ini, maka bentuk perlindungan yang paling banyak dalam peraturan ketenagakerjaan adalah mengenai PHK. Hal ini wajar karena masalah PHK menyangkut kelangsungan hidup para pekerja selanjutnya. Karena itu dalam Undang-undang Ketenagakerjaan diatur secara rinci mengenai tahapan-tahapan yang harus ditempuh sebelum PHK itu terjadi. Tahapan-tahapan PHK dimaksud antara lain :

- a. Pencegahan PHK.
- b. Merumahkan Pekerja.
- c. Memberi Penjelasan Secara Transparan Kepada Pekerja.²¹

Seorang pengusaha di dalam mengembangkan usahanya selalu berkeinginan agar perusahaan yang dimiliki dapat berjalan dengan baik dan sukses. Hal ini dapat terlaksana apabila produksi barang-barang yang dihasilkan diminati dan laku terjual di pasaran dengan harga relatif murah dan berkualitas baik. Salah satu keberhasilan yang didapat adalah dengan adanya kerjasama yang baik antara pengusaha selaku pimpinan dengan para Pekerja/Buruh sebagai bawahan. Kondisi demikian tidak mudah terlaksana terus menerus, karena setiap

²¹ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta, Visimedi, 2007, hal. 13-15.

Pekerja/Buruh memiliki loyalitas yang berbeda, ada yang patuh dan taat pada pimpinan, ada juga yang tidak mematuhi perintah yang diberikan.²²

Dalam hal PHK dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan yang dilakukan Pekerja/Buruh, dalam Pasal 151 Ayat (1) ditentukan bahwa pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Pekerja dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Apabila upaya tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/Pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI. Permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis kepada PHI disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan tersebut akan diterima apabila rencana PHK tersebut sudah dirundingkan oleh pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Pekerja atau dengan Pekerja/Buruh, apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Pekerja. Selama putusan PHI belum ditetapkan, baik pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, atau pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing terhadap Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasanya diterima Pekerja/Buruh.²³

Sama seperti tindakan-tindakan pelanggaran hukum lainnya, siapapun tidak ada yang dibebaskan dari sanksi/hukuman bagi yang melanggar. Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat banyak pasal yang mencantumkan sanksi/hukuman yang dapat dijatuhkan kepada siapapun yang melakukan pelanggaran, tergantung jenis-jenis pelanggarannya. Dari segi jenis sanksi, ada tiga sanksi yang dapat dijatuhkan bila terjadi pelanggaran terhadap hak dalam hubungan industrial, yaitu sanksi administratif, sanksi perdata dan sanksi pidana.²⁴

²² Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Cet.I, Jakarta, Pustaka Yustisia, 2008, hal.106.

²³ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hal.186.

²⁴ Libertus Jehani, *Op.Cit.* hal. 57.

A. Sanksi Administratif

Sanksi administratif dapat dijatuhkan apabila pengusaha melakukan pelanggaran-pelanggaran antara lain :

- a. Melakukan diskriminasi kesempatan kerja kepada pekerja;
- b. Penyelenggaraan pelatihan kerja yang tidak memenuhi syarat;
- c. Melakukan pemagangan pekerja di luar negeri tanpa izin dari instansi tenaga kerja;
- d. Perusahaan penempatan tenaga kerja yang memungut biaya penempatan kepada pekerja;
- e. Perusahaan yang tidak membentuk lembaga kerja bipartit padahal sudah mempekerjakan lebih dari 50 (lima puluh) orang pekerja;
- f. Pengusaha tidak mencetak atau memperbanyak naskah Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- g. Pengusaha yang tidak memberikan bantuan paling lama enam bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya.

Bentuk sanksi administratif tersebut dapat berupa :

- a. Teguran;
- b. Peringatan tertulis;
- c. Pembatasan kegiatan usaha;
- d. Pembekuan kegiatan usaha;
- e. Pembatalan persetujuan;
- f. Pembatalan pendaftaran;
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- h. Pencabutan ijin.

B. Sanksi Perdata

Sanksi Perdata dalam perselisihan hubungan industrial dapat dijatuhkan kepada pengusaha dan pekerja. Sanksi dimaksud berupa :

- a. Batalnya perjanjian kerja bila perjanjian kerja bukan karena kesepakatan dan kecakapan kedua belah pihak;

- b. Batalnya perjanjian kerja apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum;
- c. Batalnya PHK bila sebelumnya tidak ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial untuk jenis PHK yang mempersyaratkan adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial;
- d. Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima borongan pekerjaan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi pekerjaan apabila pekerjaan yang diborongkan tidak memenuhi syarat (Pasal 65 ayat (8) dan (9) UU Nomor 13 Tahun 2003);
- e. Status hubungan kerja antara pekerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi pekerjaan apabila PPJP itu digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan tugas pokok/produksi (Pasal 66 Ayat (3) dan Ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003);
- f. Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah, maka pekerja yang melakukan mogok kerja dianggap mangkir dan bila sudah dipanggil secara patut dan tertulis, pekerja tidak juga datang, maka dianggap mengundurkan diri. Ia tidak berhak mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja;
- g. Mogok kerja di perusahaan yang melayani kepentingan umum atau yang berkaitan dengan keselamatan jiwa manusia sehingga jatuh korban, maka dianggap sebagai melakukan kesalahan berat. Pekerja yang bersangkutan tidak berhak mendapat uang pesangon.

C. Sanksi Pidana

Sanksi pidana dalam hubungan industrial dapat dijatuhkan kepada pekerja atau pengusaha apabila melakukan pelanggaran (kejahatan). Sebagian dari bentuk-bentuk sanksi pidananya antara lain :

- a. Dikenakan ancaman sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama lima tahun atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 atau paling banyak Rp. 500.000.000 bagi pengusaha yang tidak mengikutsertakan pekerja yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun dan tidak

- memberikan pesangon sebesar dua kali ketentuan, uang penghargaan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 184 UU Nomor 13 Tahun 2003.
- b. Pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000. dan paling tinggi Rp. 50.000.000 bila memungut biaya penempatan tenaga kerja oleh perusahaan penempatan tenaga kerja swasta (Pasal 38 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003.
 - c. Sebagai kejahatan dan diancam pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp. 400.000.000 bagi pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 185 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003.
 - d. Pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp. 400.000.000 bagi pengusaha yang tidak membayar kepada pekerja yang mengalami PHK yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya, karena dalam proses perkara pidana, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan (pasal 185 UU Nomor 13 Tahun 2003.
 - e. Sanksi pidana pelanggaran dengan ancaman penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp. 400.000.000 bagi pengusaha yang :
 1. Tidak membayar upah dalam hal pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sakit;
 2. Tidak membayar upah pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haid;
 3. Tidak membayar upah kepada pekerja yang tidak masuk kerja karena pekerja menikah, menikahkan anak, menghitankan/membaptiskan anak, atau karena istri/anak/menantu/orang tua/mertua dan anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 4. Tidak membayar upah kepada pekerja yang sedang menjalankan kewajiban terhadap negara dan kewajiban agamanya;
 5. Tidak mempekerjakan pekerja untuk pekerjaan yang diperjanjikan;

6. Memaksa pekerja untuk bekerja padahal pekerja sedang melaksanakan hak istirahat;
7. Pengusaha yang memaksa pekerja untuk bekerja pada saat pekerja sedang melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan (Pasal 186 UU Nomor 13 Tahun 2003).

2. PHK Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada dasarnya, perjanjian kerja menganut asas kebebasan berkontrak. Asas ini membebaskan para pihak untuk menentukan isi perjanjian dan dengan siapa perjanjian itu diadakan. Perjanjian kerja yang telah disepakati mengikat pengusaha dan pekerja, serta berfungsi sebagai undang-undang bagi para pembuatnya. Di negara yang menganut paham individualisme, pemerintah sama sekali tidak boleh ikut campur dalam pembuatan perjanjian kerja. Di Indonesia, pemerintah berfungsi sebagai pengawas dari isi perjanjian kerja sehingga terdapat keseimbangan antara kepentingan individu dan kepentingan umum. Bagaimanapun, industri memerlukan pemerintah untuk melakukan mekanisme pengendalian sosial untuk *restitution in integrum* (memulihkan kembali keseimbangan masyarakat kepada keadaan semula).²⁵

Dalam setiap perjanjian, sering terjadi perselisihan antara para pihak yang membuat kesepakatan, apalagi dalam perjanjian dimana para pihak yang saling berhadapan. Demikian juga dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja menimbulkan suatu hubungan kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban secara timbal balik. Hak pekerja untuk mendapatkan upah merupakan kewajiban bagi pengusaha, sebaliknya kewajiban pekerja berupa hasil kerja merupakan hak pengusaha. Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja/serikat Pekerja disebut dengan perselisihan hubungan industrial (PHI).

²⁵ Much. Nurachmad, ST, M.Hum., *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourrcing)*, Jakarta, Visimedia, 2009, hal. 105.

Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat Pekerja hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak normatif, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Menurut Tabrani Abby²⁶, hak normatif Pekerja merupakan hak dasar Pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundangan yang berlaku. Pengusaha memiliki kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak normatif Pekerja dalam setiap pemberian kerja. Hak normatif dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Hak yang bersifat ekonomis : upah, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lainnya.
- b. Hak yang bersifat politis : hak membentuk serikat Pekerja, hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat Pekerja, hak mogok, hak tidak diskriminatif, dan lainnya.
- c. Hak yang bersifat medis : hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak melahirkan, hak istirahat, hak menyusui anak, hak atas jaminan pemeliharaan kerja, dan larangan mempekerjakan anak.
- d. Hak yang bersifat sosial : hak cuti, kawin, libur resmi, pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari, dan lainnya.

Perselisihan kepentingan, adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja, karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat Pekerja adalah

²⁶ Tabrani Abby, *Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan Dalam Kumpulan Tulisan Panduan Bantuan Hukum Indonesia*, Edisi Pertama, Jakarta, YLBHI dan PSHK, 2006, hal. 183.

perselisihan antar serikat pekerja/serikat Pekerja dan serikat pekerja/serikat Pekerja lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Pengaturan mengenai Perselisihan Hubungan Industrial terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Undang-undang ini digunakan bukan hanya untuk perusahaan yang berorientasi keuntungan, tetapi dapat juga diberlakukan bagi usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Pemutusan hubungan kerja adalah masalah sehari-hari yang seringkali terjadi di sekeliling masyarakat. Dalam berbagai kasus, PHK menjadi penyulut konflik hubungan industrial antara kaum Pekerja/Buruh dengan pengusaha. Konflik di seputar PHK seringkali berawal dari kurangnya pemahaman dari kedua belah pihak mengenai mekanisme pengambilan keputusan yang *fair* bagi kepentingan masing-masing. Konflik antara Pekerja/Buruh dan pengusaha biasanya terpusat pada aspek normative, seperti besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan masa kerja, dan anti rugi, yang kesemuanya merupakan bagian dari kompensasi upah yang riil.²⁷

Pengaturan mengenai perselisihan hubungan industrial terdapat dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini digunakan bukan hanya untuk perusahaan yang berorientasi mencari keuntungan saja, tetapi dapat juga diberlakukan bagi usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan terjadi karena peluang kerja sudah semakin sempit, sedangkan jumlah penduduk terus bertambah. Permasalahan di bidang tenaga kerja dapat pula terjadi karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak-hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi di tempat kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat

²⁷ Lihat, *Petunjuk Pelaksanaan PHK*, Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor : Kep.150/Men/2000,

upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan biasanya berakhir dengan pemutusan hubungan kerja. Selain hal tersebut di atas, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena modernisasi, otomatisasi dan efisiensi. Berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

Dengan demikian, jika terjadi sengketa hukum (*legal dispute*) menyangkut ketenagakerjaan, maka penyelesaiannya dapat diajukan melalui peradilan khusus. Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang ditetapkan tanggal 14 Januari 2005, penanganannya dilakukan oleh Pengadilan Negeri. Apabila para pihak yang berselisih melakukan upaya penyelesaian melalui pengadilan, maka di dalam Pasal 55 UU PPHI ditetapkan bahwa yang berhak memeriksa, mengadili, dan memutuskan perselisihan hubungan industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam Pasal 56 dijelaskan bahwa PHI bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara :

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK;
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Pekerja dalam 1 (satu) perusahaan.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengakomodir bahwa para pihak dalam perselisihan hubungan industrial dapat Pekerja/Buruh perorangan maupun serikat pekerja/serikat Pekerja. Sebelumnya, pengaturan mengenai penyelesaian PHK diatur dalam UU No. 12 Tahun 1964 yang prosedur penyelesaiannya cukup panjang serta memakan waktu yang cukup lama, yaitu mulai dari tingkat pegawai perantara kantor dinas tenaga kerja kabupaten/kota, P4D, P4P, sampai Menteri Tenaga Kerja. Setelah ditetapkannya putusan Panitia

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai obyek sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Usaha Negara, maka jalan yang harus ditempuh oleh para pihak untuk mencari keadilan semakin panjang.

Prosedur yang panjang tersebut sekarang ini disederhanakan dengan penanganan pertama pada peradilan perselisihan industrial pada peradilan umum, dan dimungkinkan untuk mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para pihak yang tidak puas dengan putusan pengadilan perselisihan hubungan industrial untuk memeriksa kembali sengketa tersebut pada peradilan yang lebih tinggi, karena persoalan PHK merupakan persoalan yang sensitif dan kompleks.²⁸

C. Kesimpulan

Salah satu bidang diantara bidang hukum perburuhan yang sangat penting jika dihubungkan dengan masalah perlindungan pekerja adalah bidang pemutusan hubungan kerja (PHK), terutama PHK yang dilakukan oleh majikan. Persoalan PHK menjadi mengemuka jika pengusaha ingin memutuskan hubungan kerja, padahal pekerja masih ingin tetap bekerja. Mengemukanya persoalan ini terletak pada keinginan pengusaha yang lazimnya serba kuat berhadapan dengan keinginan pekerja yang lazimnya serba lemah.

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan PHK merupakan topik permasalahan yang krusial karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Bagi perusahaan, terjadinya PHK sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan biaya yang banyak dan sudah mengetahui

²⁸ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2010, hal.185.

cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan. Namun kadang-kadang justru keputusan untuk melakukan PHK perlu diadakan untuk menyelamatkan perusahaan serta mencegah korban yang lebih besar.

Oleh karena itu, pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya harus berusaha untuk mencegah agar jangan sampai terjadi PHK antara lain melalui pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja. Dengan demikian, PHK baru boleh dilakukan jika segala upaya pencegahan telah gagal dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 1997.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, 2009.
- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2010.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2005.
- Edi Sutrisno Sidabutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Jakarta, Praninta Offset, 2007.
- G. Kartaspoetra, et.al., *Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung.
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*, Jakarta, PT. Bina Aksara, 1987, hal.61.
- John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta, 2002.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta, Visimedi, 2007.
- Much. Nurachmad, ST, M.Hum., *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourrcing)*, Jakarta, Visimedia, 2009.
- Saiful Anwar, *Sendi-sendi Hubungan Kerja Dengan Pengusaha*, Medan, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fakultas Hukum USU, 1991.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Cet.I, Jakarta, Pustaka Yustisia, 2008.
- Tabrani Abby, *Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan Dalam Kumpulan Tulisan Panduan Bantuan Hukum Indonesia*, Edisi Pertama, Jakarta, YLBHI dan PSHK, 2006.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2007.
- Undang-undang Dasar 1945 Setelah Amandemen Keempat Tahun 2002, Bandung, CV. Pustaka Setia, 2002.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, Citra .Umbara, Bandung, 2003.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 *tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Semarang, Dahara Prize, 2004.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor : Kep.150/Men/2000, *tentang Petunjuk Pelaksanaan PHK*.