

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Penduduk suatu negara secara garis besar dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja.¹

Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.² Bab 1 Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “yang dimaksud dengan pekerja/buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

2. Hak dan Kewajiban Pekerja

Pekerja/buruh juga memiliki hak dan kewajiban. Hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang dimiliki oleh pekerja atau buruh yaitu sebagai berikut:

a. Hak-Hak Pekerja/buruh

¹ Adrian Sutedi, “*Hukum Perburuhan*”, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 21.

² Fx. Djumialdji, “*Pemutusan Hibungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*”. (Jakarta: Bina Aksara, 1986), Cet. 2, hlm. 2

1) Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Hak ini diatur dalam pasal dalam UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.³ Artinya, Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik.

2) Hak memperoleh pelatihan kerja.

Dalam UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja” . Serta pasal berikutnya menyebutkan bahwa “ Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja”⁴

Selama bekerja pada suatu perusahaan maka setiap pekerja berhak mendapatkan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang dimaksud merupakan pelatihan kerja yang memuat hard skills maupun soft skills. Pelatihan kerja boleh dilakukan oleh pengusaha secara internal maupun melalui lembaga-lembaga pelatihan kerja

³Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁴ Pasal 11 dan Pasal 12 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729)

milik pemerintah, ataupun lembaga-lembaga pelatihan kerja milik swasta yang telah memperoleh izin. Namun yang patut digaris bawahi adalah semua biaya terkait pelatihan tersebut harus ditanggung oleh perusahaan.⁵

3) Hak pengakuan kompetensi dan kualifikasi kerja.

Hak ini terdapat dalam pasal 18 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.”

Serta dalam pasal 23 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi”. Artinya, setelah pekerja mengikuti pelatihan kerja yang dibuktikan melalui sertifikat kompetensi kerja maka perusahaan/pengusaha wajib mengakui kompetensi tersebut. Sehingga, dengan adanya pengakuan maka dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan kompetensinya.⁶

4) Hak untuk memilih penempatan kerja.

⁵ Asri Wijayanti, “*Menggugat Konsep Hubungan Kerja*”, (Bandung: Lubuk Agung, 2011), hlm. 16.

⁶ Hernoko, “*Hukum Perjanjian Asas Personalitas dalam Kontrak Komersial*”, (Yogyakarta: Laksbang Mediatama, 2004), hlm. 22.

Hak ini diatur dalam pasal 31 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri” Hal ini berarti bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk memilih tempat kerja yang mereka inginkan.

Dalam memilih tempat kerja yang diinginkan tidak boleh ada paksaan ataupun ancaman dari pihak pengusaha/perusahaan jika pilihan pekerja/buruh tidak sesuai dengan keinginan pengusaha/perusahaan.⁷

- 5) Hak-Hak pekerja/buruh perempuan, yaitu:
 - a) Undang-undang ketenagakerjaan pada pasal 76 Ayat (1) mengatakan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 s.d. 07:00.”
 - b) Pasal 76 Ayat (2) berbunyi “Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya sendiri apabila bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00.”

⁷ Susilo Andi, “Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Edisi 3, Vol. 26 No. 2, Tahun 2014, hlm. 8

- c) Pasal 76 Ayat (3) menyatakan bahwa “Perempuan yang bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta jaminan terjaganya kesusilaan dan keamanan selama bekerja.”
 - d) Pasal 76 Ayat (4) Undang-undang 13/2003 menegaskan bahwa “Perempuan yang bekerja diantara pukul 23:00 s.d. 05:00 berhak mendapatkan angkutan antar jemput.”
 - e) Pasal 81 Undang-undang Ketenagakerjaan juga mengatakan bahwa “Perempuan yang sedang dalam masa haid dan merasakan sakit, lalu memberitahukan kepada pengusaha, maka tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua pada waktu haid.”
 - f) Pasal 82 ayat (1) menegaskan bahwa “Perempuan berhak memperoleh istirahat sekana 1,5 bulan sebelum melahirkan, dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.”
 - g) Pasal 82 ayat (2) berbunyi “Perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat 1,5 bulan atau sesuai keterangan dokter kandungan atau bidan.”
 - h) Pasal 83 UU Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa “Perempuan berhak mendapatkan kesempatan menyusui anaknya jika harus dilakukan selama waktu kerja.”
- 6) Hak mengenai jangka waktu bekerja

Pasal 77 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 berbunyi “Setiap pengusaha/perusahaan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.” Serta ayat berikutnya menyebutkan bahwa “waktu kerja dimaksud meliputi 7 jam sehari setara 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.”

- 7) Hak pekerja untuk bekerja lembur dan mendapatkan upah lembur.

UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 78 ayat (1) mengatakan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat yaitu adanya persetujuan pekerja/buruh dan waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu”. Ayat selanjutnya menegaskan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi batas waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.”

- 8) Hak pekerja/buruh untuk istirahat dan cuti bekerja

Dalam Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.”

- 9) Hak bagi pekerja/buruh untuk beribadah.

Pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan pasal 80 UU No. 13 Tahun 2003, berbunyi “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk

melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.” Bagi pekerja yang Muslim berhak mendapatkan waktu dan kesempatan untuk menunaikan Sholat saat jam kerja, dan dapat mengambil cuti untuk melaksanakan Ibadah Haji. Sedangkan untuk pekerja yang Nonmuslim, juga berhak untuk melaksanakan ibadah-ibadah mereka sesuai ketentuan agama masing-masing.

10) Hak pekerja/buruh atas keselamatan & kesehatan kerja.

Perlindungan kerja bagi setiap pekerja/buruh diatur dalam pasal 86 UU 13/2003 yang mengatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai – nilai agama.”

11) Hak pekerja/buruh atas upah.

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan” adalah bunyi dari pasal 88 ayat (1) UU 13/2003. Selanjutnya, dalam ayat (2) juga mengatakan bahwa “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan”. Setiap

pekerja/buruh yang sedang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, maka berhak untuk mendapatkan upah.⁸

12) Hak untuk mendapatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh.

UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 99 ayat (1) menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh beserta keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja pada saat ini berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

13) Hak pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja.

Pasal 104 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

14) Hak Mogok Kerja.

Mogok kerja merupakan alat bagi pekerja untuk menyeimbangkan posisi tawarnya dibandingkan pengusaha.⁹ “Mogok kerja sebagai dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan” adalah merupakan bunyi Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa.

15) Hak uang pesangon.

⁸ Saprudin, “Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan”, *Mimbar Hukum*, Vol. 24, No. 3, 2012, hlm. 4.

⁹ Ari Hernawan, “Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja”, *Mimbar Hukum*, Vol. 24, No. 3, Oktober 2012, hlm. 419.

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

b. Kewajiban-kewajiban Pekerja atau buruh

- 1) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan;
- 2) Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha.
- 3) Dalam melakukan pekerjaan buruh/ pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha;
- 4) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; serta
- 5) Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja atau yang lebih sering disingkat dengan kata PHK merupakan suatu keadaan berakhirnya hubungan kerja antara

pengusaha dengan pekerja/buruh karena suatu hal tertentu. Pasal 1 ayat (25) UU Ketenagakerjaan mengartikan “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan.”

Hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Sedangkan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dilakukan antara pemberi kerja yaitu pengusaha dengan penerima kerja yaitu pekerja atau buruh. Jadi, dasar dari adanya suatu hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja berakhir, maka berakhir pula hubungan kerja yang terjalin. Perselisihan PHK yang yang paling banyak terjadi selama ini adalah tindakan PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya.¹⁰

2. Sebab-sebab Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia. Dalam hal ini ahli waris daripada pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sebagaimana yang telah ditetapkan dalam undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

¹⁰ Lalu Husni, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di luar Pengadilan*”, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 46.

- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini terjadi apabila perjanjian kerja tersebut merupakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau PKWT.
- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang telah dicantumkan sebelumnya dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Dengan kata lain, pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja terlebih dahulu perusahaan harus memberikan surat peringatan secara 3 (tiga) kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak, bergantung pada jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP3 secara langsung atau langsung memecat tergantung pada peraturan perusahaan masing-masing.¹¹

Pemutusan Hubungan Kerja tidak akan terjadi apabila:

- a. Meninggalnya pengusaha. Apabila pengusaha yang meninggal adalah orang perseorangan, maka ahli waris dari pengusaha yang meninggal

¹¹ R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, hlm. 300

tersebut dapat mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja buruh setelah melalui perundingan.

- b. Beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan karena penjualan, pewarisan, atau hibah. Pasal 61 ayat (3) UU Naker berbunyi “Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan yang disebabkan karena penjualan atau hibah, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha atau perusahaan baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan tanpa mengurangi hak-hak pekerja/buruh.”¹²

Manulang H. Sendjun menyebutkan bahwa terdapat 4 (empat) istilah dalam pemutusan hubungan kerja yaitu *termination*, *dismissal*, *redundancy*, dan *Retrenchment*.¹³

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini:

- a. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan karena masih dalam proses pidana. Apabila sebelum 6 (enam) bulan pengadilan telah memutus perkara pidana dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka perusahaan/pengusaha wajib untuk

¹² Adrian Sutedi, “*Hukum Perburuhan*”, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 47

¹³ Sendjun H. Manulang, “*Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 16.

mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Tetapi apabila dalam waktu kurang dari 6 (enam) bulan pengadilan telah memutus perkara dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka perusahaan/pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh tersebut. Proses pemutusan hubungan kerja ini dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- b. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran.

UU 13/2003 dalam pasal 161 ayat (1) menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan Pemutusan hubungan kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan diberi surat peringatan 3 (tiga) kali berturut-turut.” Surat peringatan yang dimaksud masing-masing berlaku untuk jangka waktu paling lama yaitu 6 (enam) bulan kecuali ditentukan lain dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.

- c. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mengundurkan diri.

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan kepada pekerja/buruh apabila pekerja/buruh tersebut mengundurkan diri atas kemauannya sendiri. Pemutusan hubungan

kerja ini dilakukan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

- d. Pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, *merger*, konsolidasi, atau akuisisi perusahaan.

“Perusahaan/pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, konsolidasi, atau akuisisi dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya” adalah bunyi Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Selanjutnya ayat (2) Pasal 163 juga mengatakan bahwa “Perusahaan/pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh apabila perusahaan/pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja lagi.”

- e. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup.

Perusahaan/pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh apabila perusahaan mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut atau dalam keadaan memaksa (*force majeure*). Putusnya hubungan kerja karena perusahaan tutup ini tidak dimaknai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu.

- f. Pemutusan hubungan kerja karena efisiensi.

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan/pengusaha dengan pekerja/buruh dengan alasan efisiensi

bukan karena perusahaan mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut ataupun karena keadaan memaksa (*force majeure*).

g. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit.

UU No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 165 berbunyi “Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh dikarenakan perusahaan pailit.” Pernyataan pailit ini harus ditetapkan dengan putusan pengadilan niaga berdasarkan Undang-undang No. 37 Tahun 2004 mengenai Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

h. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh meninggal dunia.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan berakhir apabila pekerja/buruh meninggal dunia, baik meninggal karena sakit, kecelakaan kerja, maupun kecelakaan di luar hubungan kerja.

i. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh pensiun.

Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun dapat diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha/perusahaan.

j. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mangkir.

Pasal 168 ayat (1) mengatakan bahwa “Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut atau lebih tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, dapat di PHK karena dikualifikasikan mengundurkan diri.”

k. Pemutusan hubungan kerja karena permohonan dari pekerja/buruh.

Permohonan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan oleh pekerja/buruh apabila pengusaha melakukan hal-hal berikut:

- 1) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh dan pekerjaan tersebut di tercantum pada perjanjian kerja;
- 2) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- 3) tidak melakukan kewajiban sebagaimana yang telah diperjanjikan kepada pekerja/buruh;
- 4) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang;
- 5) memerintahkan pekerja/buruh untuk mengerjakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerja; atau
- 6) tidak membayar upah tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih meskipun pengusaha/perusahaan membayar upah secara tepat waktu sesudah itu.

l. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja.

UU Ketenagakerjaan dalam pasal 172 mengatakan bahwa “Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat dari kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah 12

(dua belas) bulan berturut-turut dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja.”

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan sebagai berikut:¹⁴

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja menjalankan ibadah agama yang diperintahkan agama.
- d. Pekerja menikah.
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui.
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau pengurus serikat pekerja lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.
- h. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.

¹⁴ Koesparmono Irsan dan Armansyah, “*Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*”. (Jakarta: Erlangga, 2016), hlm. 97-99.

- i. Pekerja berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

3. Hak-hak Pekerja/Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.

- a. Hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungannya karena pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

Pekerja/buruh yang ditahan oleh pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka pengusaha/perusahaan tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada pihak keluarga dari pekerja/buruh yang bersangkutan.

- b. Hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungannya karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran.

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena alasan pelanggaran ini berhak memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak.

- c. Hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungannya karena pekerja/buruh mengundurkan diri.

Pekerja/buruh yang atas kemauan sendiri mengundurkan dirinya atau meminta untuk diputus hubungannya berhak untuk mendapatkan uang penggantian hak. Apabila pekerja/buruh yang

bersangkutan dalam tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan perusahaan/pengusaha secara langsung , maka pekerja/buruh yang bersangkutan juga berhak menerima uang pisah, selain uang penggantian hak.

- d. Hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena perubahan status, *merger*, konsolidasi, atau akuisisi perusahaan.

Pekerja/buruh yang di PHK karena alasan perubahan status perusahaan, *merger*, konsolidasi, atau akuisisi berhak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

- e. Hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena perusahaan tutup.

Hak-hak yang diperoleh oleh pekerja/buruh apabila di PHK karena alasan ini yaitu mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang besarnya telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- f. Hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena efisiensi.

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi maka pekerja/buruh tersebut berhak mendapatkan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan, serta uang penggantian hak.

- g. Hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena perusahaan pailit.

Hak-hak yang diperoleh yaitu uang pesangin sebesar 1 (satu) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebanyak 1 (satu) kali ketentuan dan uang penggantian hak.

- h. Hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena pekerja/buruh meninggal dunia.

Ahli waris dari pekerja/buruh yang meninggal dunia berhak untuk mendapatkan sejumlah uang yang besarnya sama dengan 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak.

- i. Hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena pekerja/buruh pensiun.

Pekerja/buruh yang telah memasuki pensiun apabila perusahaan/pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh perusahaan/pengusaha, maka pekerja/buruh tersebut tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, akan tetapi berhak atas uang penggantian hak. Dalam hal pekerja/buruh tersebut tidak diikutkan dalam program pensiun oleh perusahaan/pengusaha, maka pekerja/buruh yang bersangkutan berhak untuk memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sejumlah 1 (satu) kali ketentuan serta uang penggantian hak

- j. Hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungannya karena pekerja/buruh mangkir.

Pekerja/buruh yang di PHK karena mangkir berhak memperoleh uang penggantian hak serta diberikan uang pisah yang besarnya telah ditentukan dalam undang-undang ketenagakerjaan.

- k. Hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungannya karena pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan ini, maka pekerja /buruh yang bersangkutan berhak menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan, serta uang penggantian hak.

- l. Hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungannya karena pekerja/buruh sakit atau cacat akibat dari kecelakaan kerja.

Bagi pekerja yang diakhiri hubungannya karena alasan tersebut maka pekerja bersangkutan berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 2 kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) dan tidak berhak mendapatkan uang pisah. Apabila antara pengusaha dan pekerja tidak menetapkan besarnya nilai uang pisah yang diatur dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan

perusahaan, maka yang dipakai adalah ketentuan pasal 156 ayat (3) yaitu uang penghargaan masa kerja.¹⁵

4. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan bagian dari perselisihan hubungan industrial. Pasal 1 ayat (1) undang-undang No. 2 tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) mengatakan bahwa “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

a. Penyelesaian Melalui Perundingan Bipartit

“Semua jenis perselisihan hubungan industrial termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja wajib untuk diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat” adalah bunyi pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004. Ayat berikutnya mengatakan bahwa “Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan dalam kurun waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.” Selanjutnya dalam pasal 3 ayat (3) juga dikatakan bahwa “apabila dalam jangka

¹⁵ Edytus Adisu, “*Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*”, (Jakarta:Forum Sahabat, 2008), hlm. 37.

waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.”

Salah satu atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.¹⁶

Persyaratan mutlak dalam pencatatan perselisihan tersebut salah satunya adalah bukti atau risalah perundingan bipartit. Apabila bukti perundingan tidak ada, pencatatan ditolak. Selanjutnya diberi waktu 30 hari untuk melakukan perundingan bipartit. Jika perundingan menghasilkan kesepakatan akan dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang akan dicatatkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Akan tetapi apabila tidak menemui kesepakatan dengan bukti atau risalah perundingan yang lengkap, kepada para pihak ditawarkan tenaga penyelesaian perselisihan apakah melalui konsiliator atau arbitrase. Jika para pihak tidak memilih atau justru memilih mediasi, perselisihan tersebut akan diselesaikan melalui forum mediasi.¹⁷

b. Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi

Mediasi hubungan industrial atau lebih dikenal dengan mediasi merupakan salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan

¹⁶ Bagus Sarnawa, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm. 177

¹⁷ R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, hlm. 310

industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang hanya berada dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang dipimpin oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Tugas pokok dari penyelesaian Tripartite ini adalah memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan masalah ketenagakerjaan.¹⁸

Pasal 8 UU 2/2004 mengatakan bahwa “Penyelesaian perselisihan dengan cara mediasi ini dilakukan oleh mediator yang berkedudukan di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.”¹⁹ Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.²⁰

“Dalam hal tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh masing-masing pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama guna mendapatkan akta bukti pendaftaran,” merupakan bunyi dari pasal 13 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang

¹⁸ Maimun, “*Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*”, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), hlm. 123.

¹⁹ R. I., Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bab II Pasal 8.

²⁰ Bagus Sarnawa, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm. 181.

PPHI. Akan tetapi, apabila melalui proses mediasi ini tidak tercapai kesepakatan, maka berdasarkan pasal 13 ayat (2) “Mediator harus mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari sejak sidang mediasi pertama, anjuran tertulis tersebut sudah harus disampaikan kepada para pihak.”

Para pihak harus memberikan pendapatnya secara tertulis kepada mediator dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah para pihak menerima anjuran tertulis dari mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Selanjutnya dalam pasal 13 ayat (2) huruf d dikatakan bahwa “Pihak yang tidak memberikan pendapatnya, maka pihak tersebut dianggap menolak anjuran tertulis.” Ayat berikutnya juga menjelaskan bahwa “Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat PB untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial demi mendapatkan akta bukti pendaftaran.”²¹

Pasal 14 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga mengatakan bahwa “Anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator apabila ditolak oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, maka salah satu pihak atau para pihak tersebut dapat melanjutkan penyelesaian

²¹ R. I., Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bab II Pasal 13 ayat (2) huruf e.

perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat.” Ayat berikutnya berbunyi “Penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.” Selanjutnya dalam pasal 14 UU 2/2004 juga menyebutkan bahwa “Mediator dalam mediasi hubungan industrial menyelesaikan tugasnya dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.”

c. Penyelesaian Perselisihan Melalui Konsiliasi.

“Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang ditengahi oleh satu atau beberapa konsiliator yang netral,” adalah bunyi Pasal 1 ayat (13) Undang-undang No. 2 Tahun 2004. Prosedur penyelesaian sengketa melalui konsiliasi tidak jauh berbeda dengan prosedur penyelesaian sengketa dengan jalur mediasi. Sama halnya dengan prosedur penyelesaian melalui mediasi, undang-undang PPHI dalam pasal 25 menyebutkan “Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari untuk menyelesaikan sengketa, terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.”²²

d. Penyelesaian Perselisihan Melalui Arbitrase

²² Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 112

Istilah arbitrase berasal dari bahasa latin yaitu kata *arbitrare* yang artinya kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu perkara menurut kebijaksanaan. Selain itu, Asikin Kusuma Atmaja dalam bukunya yang berjudul arbitrase perdagangan internasional mengatakan bahwa “arbitrase merupakan suatu prosedur di luar pengadilan yang ditentukan berdasarkan suatu perjanjian, dimana para pihak dalam hal timbulnya sengketa mengenai pelaksanaan perjanjian tersebut menyetujui penyerahan penyelesaian sengketa tersebut pada wasit yang telah dipilih oleh para pihak itu sendiri.”²³

Black's Law Dictionary mengartikan arbitrase yaitu metode penyelesaian sengketa yang melibatkan satu atau lebih pihak ke tiga yang netral yang biasanya disetujui oleh pihak yang berselisih dan yang keputusannya mengikat.

Pasal 1 ayat (15) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatakan bahwa, “Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/ buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar PHI melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.” Dari pasal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perselisihan pemutusan

²³ Asikin Kusuma Atmaja, “*Arbitrase Perdagangan Internasional*”, (Yogyakarta: Prisma, 1973), hlm. 55

hubungan kerja tidak diselesaikan melalui prosedur arbitrase, karena proses arbitrase hubungan industrial hanya menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

e. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.²⁴ Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha tidak boleh melakukan secara sepihak tetapi harus melalui mekanisme yang telah diatur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 yaitu melalui penetapan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).²⁵ Apabila proses mediasi maupun konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan tersebut kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pasal 56 UU PPHI menyebutkan mengenai tugas dan wewenang dari pengadilan hubungan industrial yaitu “memeriksa dan memutus perkara di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan

²⁴ R. I., Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bab III Pasal 55

²⁵ Dadan Herdiana, “Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, *Jurnal Surya Kencana Dua: Masalah Ilmu Hukum dan Keadilan*, Vol. 5, No. 1, Juli 2018, hlm. 397.

hubungan kerja, serta di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”