

SKRIPSI

ABDULLAH MAHRUS

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
AKIBAT KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH
(Tinjauan Hukum Pasal 20 Ayat (1) Huruf c Kepmenaker Nomor 150
Tahun 2000)**



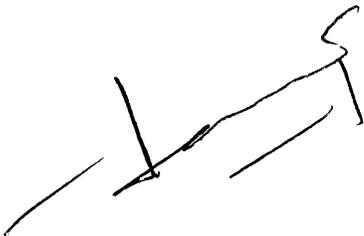
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
S U R A B A Y A
2001**

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
AKIBAT KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH
(Tinjauan Hukum Pasal 20 Ayat (1) Huruf c Kepmenaker Nomor 150
Tahun 2000)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,



Lanny Ramli, S.H., M.Hum.
NIP. 131878388

Penyusun,



Abdullah Mahrus
NIM. 039714575

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji

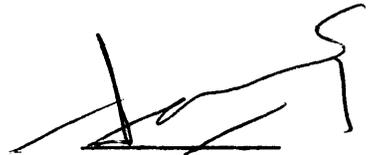
Pada tanggal : 6 Desember 2000

Tim Penguji Skripsi :

Ketua : R. Indiarso, S.H.



Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



2. Dr. Maarten L. Souhoka, S.H., MS.



3. Machsoen Ali, S.H., MS.



MOTTO :

**"Ketahuilah wahai anak adam,
bahwa ilmumu hanyalah sebatas satu bulu hitam
diantara bulu-bulu putih seekor lembu"**

**"Berdirilah engkau dalam gelap gulita dunia ini
seraya tanganmu tetap membawa pelita"**

**Skripsi ini kupersembahkan buat :
Abi, Ummi, Saudara-saudaraku & adikku tercinta**

Kata Pengantar

Bismillahirrohmanirrohim

Segenap pujian bagi Allah tuhan semesta alam, atas rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Keterlambatan Pembayaran Upah (Tinjauan Hukum Pasal 20 ayat (1) Huruf c Kepmenaker Nomor 150 tahun 2000)" ini tepat pada waktunya untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Menyadari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, maka dengan penuh keikhlasan dan kerendahan hati, Penulis mengharapkan kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini.

Skripsi, yang kini ada ditangan anda, tidak mungkin terwujud, apabila tidak ada kekuatan, kesungguhan, serta bantuan berbagai pihak, karena itu dalam kesempatan yang berbahagia ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak machsoen ali, S.H., MS., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya dan dosen penguji;
2. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum, selaku dosen pembimbing dan dosen penguji yang telah sudi meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dalam membimbing penulis selama penulisan skripsi ini;
3. Bapak R. Indiarsoro, S.H., Bapak Dr. Maarten L Souhoka, S.H., MS., selaku dosen penguji;

4. Abi & Ummi, Saudara-saudaraku tercinta, serta semua keluargaku di Gresik, Gunungsari Indah, Sidotopo, dan di Tanggulangin yang telah memberikan do'a, semangat serta bantuan materil selama penulisan skripsi ini;
5. Saudaraku Harun Ar Rasyid & keluarga atas semua pengorbanannya demi penulisan skripsi ini;
6. "Adikku", Evi Nofitasari, & keluarga, atas bantuan do'a, semangat dan semua bantuan lainnya;
7. Putu Agus W & keluarga serta sahabatku Herry atas semua dukungannya selama penulisan skripsi ini;
8. Ibu Diah, selaku kepala bagian perpustakaan Depnaker Tingkat I Jawa Timur yang telah membantu menyediakan bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini;
9. Bapak Sudarto, S.H., selaku kordinator devisi perburuhan Lembaga Bantuan Hukum Surabaya yang membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini;
10. Sahabat-sahabatku : Mas Amir, Wawan, Risvie, Merry, Epi, Maya, Umam, Tio, Ian, Bram, Zein, Frans, Azis, Sandri, Eko, Yulies, Haris, Nirwan, Arie, Totok, Teddy, Aris, Johan, Anis, Ali, Dion, Suji' & semua teman-teman HMI juga teman-teman angkatan '97, Serta buat Mas Dicky '96, Evan "sahabat sejati" dan semua teman-teman yang turut membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Akhirnya, saya mohon maaf apabila terdapat hal-hal yang kurang sempurna dalam penyusunan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi mereka yang gandrung akan sebuah ilmu.

Surabaya, 16 januari 2001,

Abdullah Mahrus.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN.....	i
HALAMAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusannya.....	1
2. Penjelasan Judul.....	6
3. Alasan Pemilihan Judul.....	8
4. Tujuan Penulisan.....	8
5. Metodologi Penulisan.....	9
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	11
BAB II : UPAYA HUKUM DALAM HAL TERJADI KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH	
1. Pengertian dan Macam Pengupahan.....	14
2. Penetapan Upah	22
3. Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang mengatur Upah.....	26
4. Hak Pekerja atas Upah.....	28

**BAB III : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG
TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT
KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH**

1. Pengertian Dan Macam Pemutusan Hubungan Kerja..... 40
2. Ketentuan Peraturan Perundang-undangan Yang Mengatur
Pemutusan Hubungan Kerja.....52
3. Hak Pekerja Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja..... 54

BAB IV : PENUTUP

1. Kesimpulan.....61
2. Saran-saran.....62

DAFTAR BACAAN.....63

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : latar belakang dan perumusannya

Pembangunan nasional sebagaimana dituangkan dalam Ketetapan MPR Nomor IV/MPR/1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1999-2004 Bab I Pendahuluan bagian A tentang Dasar Pemikiran alinia ketiga, disana dijelaskan bahwa Pembangunan Nasional merupakan “Usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan berdasarkan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global yang dalam pelaksanaannya mengacu pada keperibadian bangsa dan nilai luhur yang universal untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang berdaulat, mandiri, berkeadilan, sejahtera, maju, dan kokoh kekuatan moral dan etikanya.

Pembangunan yang dilakukan selama ini ternyata mengutamakan pertumbuhan ekonomi, serta tidak diimbangi dengan kehidupan sosial, politik, ekonomi, yang demokratis dan berkeadilan. Hal inilah yang telah menjadikan penyebab timbulnya krisis nasional yang berkepanjangan dan telah membahayakan persatuan dan kesatuan, mengancam kelangsungan kehidupan bangsa dan negara, karena itu reformasi disegala bidang dilakukan untuk bangkit kembali dan memperteguh kepercayaan diri atas kemampuannya dan melakukan langkah-langkah Penyelamatan, Pemulihan, Pemantapan dan Pengembangan Pembangunan dengan Paradigma baru

Indonesia masa depan dalam rangka mewujudkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945.

Dalam bidang hukum telah terjadi perkembangan yang kontroversial, disatu pihak materi hukum, pembinaan aparat, sarana dan prasarana hukum mewujudkan peningkatan, namun tidak diimbangi dengan peningkatan integrasi moral dan profesionalisme aparat hukum, kesadaran hukum, mutu pelayanan serta tidak adanya kepastian dan keadilan hukum, sehingga mengakibatkan supremasi hukum belum dapat diwujudkan. Kondisi hukum yang demikian mengakibatkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia di Indonesia masih memprihatinkan, misalnya semakin meningkatnya pengangguran akibat Pemutusan Hubungan Kerja, belum terwujudnya hak dan perlindungan hukum bagi pekerja dan lain-lain.

Salah satu wujud reformasi dibidang hukum dan sekaligus untuk memenuhi arah kebijakan hukum Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1999-2004 berupa pengembangan Peraturan Perundang-undangan yang mendukung perekonomian serta meningkatkan perlindungan, penghormatan dan penegakan hak asasi manusia dalam seluruh aspek kehidupan adalah dengan ditetapkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor 150 tahun 2000, tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Rugi di Perusahaan.

Berlakunya Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000 pada tanggal 20 Juni 2000 tersebut diharapkan dapat memberikan jaminan ketertiban, keadilan dan kepastian hukum, baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja. Namun

kenyataan yang terjadi adalah sebaliknya, dengan berlakunya Kepmenaker tersebut telah mengakibatkan berbagai reaksi bernada protes atau menolak dari kalangan pengusaha, karena Kepmenaker tersebut dianggap telah memanjakan pekerja dan menyudutkan pengusaha. Diantara ketentuan dari Kepmenaker tersebut yang dianggap menyudutkan pengusaha adalah Pasal 20 ayat (1) huruf c yang berbunyi :

Dengan memperhatikan asas keseimbangan dan keadilan, pekerja dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat apabila Pengusaha :

3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan.

Dari bunyi Pasal 20 ayat (1) huruf c Kepmenaker tersebut, para pengusaha merasa keberatan, karena jika terjadi kesulitan keuangan perusahaan lalu banyak pekerja yang mengajukan pemutusan hubungan kerja, maka tentunya perusahaan tersebut akan kesulitan untuk memenuhi ketentuan pasal ini.¹ Namun hal ini tentu akan sangat berbeda apabila perusahaan dalam keadaan normal (tidak mengalami kesulitan keuangan) dan pekerja selama 3 (tiga) kali berturut-turut tidak dibayar upahnya tepat pada waktunya, maka berdasarkan Kepmenaker ini pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Ketentuan Pasal 20 ayat (1) huruf c Kepmenaker Nomor 150 tahun 2000, pada dasarnya telah memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini sebagai akibat dari pengaruh pandangan barat bahwa kepada

¹ Suara Indonesia, Rabu, 26 Juli 2000

pekerja harus pula diberi hak yang sama dalam hukum. Jika pengusaha mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja, maka pekerja harus pula diberi hak yang sama untuk mengakhiri hubungan kerja. Hal ini sesuai dengan prinsip bahwa pekerja tidak boleh dipaksa bekerja bila ia sendiri tidak menghendaki. Prinsip ini dianut dalam Peraturan Perundang-undangan kita yaitu Undang-undang Nomor 14 tahun 1964. Pasal 4 “ Tiap Tenaga Kerja bebas memilih atau pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya. Namun bagi pekerja pemutusan hubungan kerja adalah sesuatu yang sangat tidak diinginkan karena hal itu merupakan permulaan bagi pekerja untuk tidak mendapatkan penghasilan lagi, serta permulaan bagi pekerja untuk tidak dapat mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, serta permulaan bagi pekerja untuk menganggur dengan segala akibatnya.²

Pengajuan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja berdasarkan ketentuan diatas nampaknya kurang memperhatikan keadaan pekerja karena alasan pemutusan hubungan kerja tersebut sebenarnya adalah hak pekerja yang harus ia dapatkan yaitu mendapatkan upah sebagaimana yang diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 : “Upah harus dibayar langsung kepada buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian “. Namun didalam Kepmenaker Nomor 150 tahun 2000 tersebut justru tidak didapatkan upah (hak buruh) dapat dijadikan sebagai alasan permohonan pemutusan hubungan kerja. Ketentuan semacam ini hampir sama dengan ketentuan Pasal 1603 p angka 3 B.W. yaitu buruh

²Iman Soepomo, Hukum Perburuhan, Undang-Undang dan Peraturan, Cet. IX, Djambatan, Jakarta, 1985, Hal. 4

dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan mendesak diantaranya adalah karena majikan tidak bayar upah pada waktunya. Perbedaan antara Pasal 20 ayat (1) huruf c Kepmenaker dengan Pasal 1603. p angka 3 B.W. adalah bahwa dalam Kepmenaker tersebut ada batasan minimal 3 (tiga) kali berturut-turut tidak membayar upah pada waktu yang ditentukan, sedangkan dalam Pasal 1603 p angka 3 B.W. tidak ada batasan minimal, artinya bisa sekali saja majikan tidak membayar upah pada waktunya, maka buruh dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa apabila upah terlambat dibayar (tidak dibayar pada waktunya), maka penyelesaiannya adalah sesuai dengan mekanisme yang diatur Pasal 19 Peraturan Pemerintah tersebut dan bukan melalui permohonan pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 20 ayat (1) huruf c Kepmenaker Nomor 150 tahun 2000. dan jika Pasal 20 ayat (1) huruf c dijalankan, maka tentunya akan sangat merugikan pihak pekerja sendiri, karena tidak adanya kepastian bagi pekerja untuk menerima upah tepat pada waktunya setidaknya-tidaknya dalam 3 (tiga) kali berturut-turut dalam pembayaran upah. Ketidakpastian ini tentu sangat merugikan pekerja karena pada dasarnya pekerja bekerja dengan tujuan utama adalah mendapatkan upah yang waktu pembayarannya sudah dijanjikan. Selain itu jika terjadi pemutusan hubungan kerja, maka kerugian lain yang dialami pekerja adalah sulitnya bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang lain sehingga bukan tidak mungkin masalah – masalah sosial akan muncul.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penulisan skripsi ini yang berjudul “Pemutusan Hubungan Kerja akibat Keterlambatan Pembayaran Upah (tinjauan hukum Pasal 20 ayat (1) huruf c Kepmenaker Nomor 150 tahun 2000)”, maka permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Upaya hukum apa yang seharusnya ditempuh oleh pekerja dalam hal terjadi keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha ?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja akibat permohonan pekerja karena keterlambatan pembayaran upah ?

2. Penjelasan Judul

Judul skripsi ini adalah “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Keterlambatan Pembayaran Upah (Tinjauan hukum Pasal 20 ayat (1) huruf c Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000)”. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja dilakukan atas permohonan pekerja atau atas inisiatif dari pekerja.

Pengertian Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau Peraturan Perundang-undangan dan

dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Sedangkan pengertian keterlambatan pembayaran upah dalam penulisan skripsi ini adalah tidak dibayarnya upah pekerja oleh pengusaha tepat pada waktu yang ditentukan.

Pengertian Pengusaha adalah :

- (a) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
- (b) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
- (c) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Sedangkan pengertian pekerja dalam penulisan skripsi ini adalah Tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah. Dipakai istilah pekerja dan bukan istilah Buruh adalah karena istilah Buruh sebenarnya merupakan istilah teknis biasa, yakni Tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dengan menerima Upah. Pengertian ini kurang menguntungkan karena dengan adanya kata “ Buruh“ berarti ada kata “Majikan“ yang menimbulkan kesan hubungan antara buruh dan majikan tidak setingkat dan terdapat 2 (dua) kelas yang berbeda kepentingan.³ Dan dalam Undang-Undang Dasar 1945 sendiri tepatnya pada penjelasan Pasal 2 disebutkan

³Judiantoro, Hartono W, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Ed.1. Cet.II, Jakarta, Rajawali, 1992. Hal 7

bahwa : “yang dimaksud golongan-golongan ialah badan-badan seperti serikat pekerja, korporasi dan lain-lain badan kolektif.” Sehingga disini istilah pekerja digunakan sebagai pengganti istilah Buruh.

3. Alasan pemilihan judul

Adapun alasan yang mendorong saya memilih judul “Pemutusan Hubungan Kerja akibat Keterlambatan Pembayaran Upah (Tinjauan hukum Pasal 20 ayat (1) huruf c Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000)” adalah karena dalam ketentuan tersebut diatur tentang pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dengan beberapa alasan diantaranya adalah karena pengusaha tidak membayar Upah tepat pada waktu yang ditentukan setidaknya-tidaknya selama 3 (tiga) kali berturut-turut.

Ketentuan semacam ini bila dikaji lebih jauh, justru akan merugikan pekerja itu sendiri, karena dalam Kepmenaker tersebut kurang memberikan kepastian perlindungan hukum bagi pekerja setidaknya-tidaknya selama 3 (tiga) kali pembayaran Upah, padahal pekerja bekerja tujuan utama adalah untuk mendapatkan Upah. Jika masalah pengupahan dapat dijadikan sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, maka dipihak pekerja seharusnya diberikan kepastian perlindungan hukum sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja agar pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya (kewajibannya sebagai pekerja) bisa optimal tanpa ada rasa takut akan terjadi pemutusan hubungan kerja.

4. Tujuan Penulisan

Penulisan skripsi ini mempunyai dua tujuan, yaitu tujuan akademis dan praktis. Tujuan akademis adalah bahwa penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi

persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum pada jenjang Strata 1 (satu) di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Adapun tujuan praktisnya adalah untuk menambah khasanah kepustakaan dibidang hukum perburuhan utamanya adalah dibidang pemutusan hubungan kerja dan dibidang Pengupahan. Dimana analisa dan data yang diperoleh atau dihasilkan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran baik bagi pembuat Peraturan Perundang-undangan, pengusaha maupun bagi pekerja serta untuk memberikan alternatif penyelesaian yang lebih baik terutama bagi perusahaan maupun bagi pekerja sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja. Selain itu analisa tersebut diharapkan dapat dipergunakan dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja karena keterlambatan pembayaran upah.

5. Metodologi

a. Pendekatan masalah.

Dalam penulisan skripsi ini metode pendekatan masalah digunakan adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu dengan memperoleh keterangan dan ataupun penjelasan dari berbagai Peraturan Perundang-undangan yang mengatur masalah yang dibahas dalam skripsi ini, yaitu masalah Pemutusan Hubungan Kerja dan masalah Pengupahan baik itu berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri maupun Keputusan Menteri serta segala macam peraturan Perundang-undangan lain yang berlaku dinegara kita yang mengatur akan hal tersebut diatas.

b. Sumber Bahan Hukum.

Sumber bahan hukum dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi dua, yaitu sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum skunder.

Bahan hukum primer dalam hal ini adalah berupa Peraturan Perundang-undangan yang mengatur masalah Pemutusan Hubungan Kerja dan Pengupahan.

Sedangkan bahan hukum sekundernya adalah berupa literatur dari buku-buku berbagai sarjana, dan catatan-catatan yang diperoleh selama perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya serta bahan-bahan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

c. Prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum.

Adapun pengumpulan bahan hukum dalam skripsi ini diperoleh dari studi kepustakaan. Kemudian semua bahan hukum yang telah diperoleh diseleksi, diuraikan dan dianalisis dengan berdasarkan sifat serta keadaan bahan hukum dan mengkaitkannya dengan Peraturan Perundang-undangan yang relevan serta memadukannya dengan beberapa teori dibidang hukum yang akan dibahas. Selanjutnya diolah dan dirumuskan secara sistematis sesuai dengan masing-masing pokok bahasan.

d. Ana lisa bahan hukum.

Dalam menganalisa bahan hukum, digunakan metode komparatif, yaitu dengan membandingkan antara Peraturan Perundang-undangan yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan yang mengatur masalah Pengupahan, baik yang

masih berlaku maupun yang sudah tidak berlaku, lalu diadakan pengkajian dengan teore-teore yang ada.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Untuk lebih memudahkan pembahasan permasalahan dan guna mencapai sasaran yang hendak dicapai dalam penyusunan skripsi ini maka sistematikanya disusun seperti dibawah ini.

Sistematika skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab yang masing- masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Penulisan skripsi ini di mulai dengan pendahuluan dalam Bab I. Pada bab ini dikemukakan gambaran secara umum mengenai materi keseluruhan yang akan dibahas. Dimulai dari latar belakang dan rumusan permasalahan dari skripsi ini, dijelaskan judul skripsi serta alasan mengapa judul tersebut dipilih, kemudian dijelaskan pula tujuan dari penulisan skripsi ini serta diuraikan metodologi yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini baik itu dari pendekatan masalah, sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum serta analisis bahan hukumnya, dan dalam Bab I (satu) ini diakhiri dengan gambaran sistematika dari skripsi ini.

Selanjutnya pada Bab II secara berurutan akan dibahas mengenai landasan teore dan landasan hukum Pengupahan. Pertama-tama adalah masalah pengertian dan macam upah, pembahasan ini diletakkan pada sub bab pertama dari Bab II dengan tujuan agar diketahui terlebih dahulu gambaran secara umum tentang upah. Kemudian untuk mengetahui hubungan hukum serta pihak-pihak yang terlibat dalam pengupahan, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang penetapan upah. Setelah

mengetahui gambaran umum dan hubungan hukum yang terjadi dalam pengupahan maka sub bab ketiga dari Bab II ini akan dibahas mengenai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang mengatur masalah pengupahan, dalam sub bab ini dijelaskan mengenai dasar hukum dari pengupahan. Setelah mengetahui landasan teore maupun landasan hukum mengenai pengupahan, maka pembahasan dalam Bab II sub bab keempat adalah masalah hak pekerja atas upah. Pembahasan ini dimaksudkan untuk mengetahui teore-teore maupun aturan hukum yang ada memberikan hak bagi pekerja atas upah dan dalam bab ini juga akan dibahas mengenai alternatif penyelesaian keterlambatan pembayaran upah sebelum dilakukan permohonan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja.

Pada Bab III akan dibahas mengenai landasan teore dan landasan hukum pemutusan hubungan kerja yang akan dikaitkan dengan pengupahan. Pada sub bab pertama akan dibahas mengenai pengertian dan macam pemutusan hubungan kerja, hal ini dimaksudkan agar diperoleh gambaran secara umum terlebih dahulu mengenai pemutusan hubungan kerja, selanjutnya untuk mengetahui landasan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja maka pada sub bab kedua dari Bab III akan dikemukakan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan berdasarkan pada landasan teore dan landasan hukum yang sudah diuraikan pada sub bab kesatu dan sub bab kedua, maka untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja terutama hak-hak yang akan diterima oleh pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja akibat keterlambatan pembayaran upah,

maka pada sub bab ketiga dalam Bab III ini akan dibahas mengenai hak pekerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Akhirnya penulisan skripsi ini di akhiri dengan Bab IV yang berisi kesimpulan tentang pemutusan hubungan kerja berkaitan dengan keterlambatan pembayaran upah. serta berisi saran-saran yang berkaitan dengan hal tersebut yang mungkin bermanfaat bagi perkembangan hukum, terutama hukum perburuhan di Indonesia.

BAB II

UPAYA HUKUM DALAM HAL TERJADI KETERLAMBATAN

PEMBAYARAN UPAH

1. Pengertian dan macam upah

a. Pengertian.

Tujuan pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi, "Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan demikian upah yang harus diterima pekerja atas jerih payahnya haruslah upah yang wajar.

Dari berbagai macam Peraturan Perundang-undangan serta literatur yang ada, pengertian upah relatif sama, semuanya hampir memuat unsur-unsur yang sama untuk mendefinisikan upah. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai upah, maka berikut ini adalah beberapa pengertian mengenai upah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 33 tahun 1947 (dicabut dengan Undang-Undang No. 3 tahun 1992) dalam Pasal 7 ayat (1), maka yang dimaksudkan dengan Upah ialah :

- (a) Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan;

(b) Perumahan, makan, bahan makanan, dan pakaian dengan cuma-cuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu;

Pengertian ini juga dianut oleh Permenaker Nomor 3 Tahun 1967 tentang Pertanggungjawaban sakit, hamil bersalin dan meninggal dunia bagi pegawai/pekerja dan keluarganya. Dan dianut oleh Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Tenaga Kerja (tidak berlaku lagi dengan diundangkannya Undang-Undang No. 3 tahun 1992). Hanya saja dalam Permenaker Nomor 3 tahun 1967, istilah buruh diganti dengan istilah pekerja. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 istilah buruh diganti dengan istilah tenaga kerja. Pengertian Upah sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tidak secara eksplisit menentukan waktu dilaksanakannya pekerjaan tersebut, karena itu pekerjaan tersebut dapat saja dilakukan sebelum atau sesudah pembayaran upah, sehingga dimungkinkan adanya berbagai penafsiran (multi interpretation).

Seiring dengan berkembangnya Peraturan Perundang-undangan terutama hukum perburuhan, maka hal ini telah berimplikasi pada pengertian upah. Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah pada Pasal 1 dinyatakan bahwa :

Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau Peraturan Perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Pengertian ini lebih terinci dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947, Permenaker Nomor 3 Tahun 1967 maupun dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977, karena dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 ini ditentukan juga mengenai dasar penetapan dan pembayaran, serta diatur juga mengenai bentuknya (lihat pada Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981). Hal ini bisa dimaklumi karena Peraturan Pemerintah ini merupakan peraturan yang memang khusus mengatur tentang upah, sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947, Permenaker Nomor 3 Tahun 1967 serta Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tidak secara khusus mengatur mengenai pengupahan, sehingga masalah upah hanya disinggung dalam beberapa Pasal saja.

Pengertian upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 ini hampir sama dengan yang dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, hanya saja istilah “buruh” diganti dengan istilah “Tenaga Kerja”. Arti istilah Tenaga Kerja adalah setiap orang baik laki-laki maupun perempuan yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan demikian istilah Tenaga Kerja lebih luas daripada buruh, karena yang dimaksud buruh adalah setiap orang laki atau perempuan yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Sedangkan Tenaga Kerja adalah setiap orang baik laki-laki maupun perempuan, dewasa maupun anak-anak, yang

penting adalah bahwa ia mampu melakukan suatu pekerjaan dan menghasilkan barang dan jasa, seperti petani, nelayan, dokter dan lain sebagainya.⁴

Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (ditunda keberlakuannya), pada Pasal 1 angka 23 disebutkan, bahwa Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, Peraturan Perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Ketentuan upah dalam Undang-Undang ini telah merubah beberapa bagian penting dari upah serta mekanisme dari pengupahan, diantaranya adalah bahwa yang dimaksud upah dalam Undang-Undang ini hanya berupa uang, kemudian masalah penetapan dan pembayaran upah yang didasarkan pada Perjanjian Kerja, Kesepakatan dan Peraturan Perundang-undangan. Padahal pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 ditentukan bahwa untuk penetapan upah didasarkan pada Persetujuan atau Peraturan Perundang-undangan sedangkan untuk pembayaran didasarkan pada Perjanjian Kerja.

Setelah mengetahui pengertian Upah dari beberapa Peraturan Perundang-undangan yang ada, maka sebagai bahan perbandingan lebih lanjut mengenai pengertian Upah, berikut ini akan dikemukakan pendapat beberapa sarjana mengenai pengertian dari upah.

⁴Indiarsoro.R. Saptanno Mj, Hukum Perburuhan, Perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja dalam program Jamsostek, Cet I 1996, Karunika, Surabaya, Hal 19

Menurut MG. Rood, upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk suatu pekerjaan.⁵ Serta imbalan ini diberikan secara teratur dan terus menerus.⁶ Sementara itu upah menurut Edwin B Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul "Principles of Personal Managament" menyatakan bahwa yang dimaksud dengan Upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.⁷ Iman Soepomo dalam bukunya yang berjudul "Pengantar Hukum Perburuhan", mengartikan Upah sebagai pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

Batasan upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan adalah bahwa Upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu Persetujuan, Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.⁸

⁵ Dikutip dari Djumaldi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Ed-1 Cet 2 PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 1993 h. 32.

⁶ Ibid.

⁷ Dikutip dari Kartasapoetra.G, Dkk, Hukum Perburuhan Di Indonesia berlandaskan Pancasila, Cet 4 Radar Jaya Offset h. 93.

⁸ Ibid h. 94.

uang, kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan. Adapun upah yang berbentuk uang, pembayarannya dilakukan dengan alat pembayaran yang sah di Indonesia. Jika upah itu berupa mata uang asing, maka pembayarannya menurut pada waktu dan tempat dilakukan pembayaran. Untuk upah selain uang, dapat dilakukan dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima.

Menurut cara pemberian upah, terdapat berbagai sistem upah, antara lain :

1. *Sistem Upah-jangka waktu.* Yaitu upah ditetapkan menurut jangka waktu pekerja melakukan pekerjaan. Untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, sehari bekerja diberi upah harian, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan lain sebagainya.

Dalam sistem ini pekerja menerima upah yang tetap waktu (ditentukan waktunya) sehingga pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tidak perlu tergesa-gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya. Akibatnya sistem ini mempunyai dampak negatif yaitu tidak memberikan dorongan untuk bekerja secara giat.

2. *Sistem Upah-Jangka Waktu dengan Sistem Premi.* Yaitu pekerja diminta dalam waktu tertentu suatu hasil tertentu dan jika ia mampu menghasilkan lebih dari apa yang ditentukan , maka ia akan diberi premi. Sistem ini digunakan untuk mengurangi kelemahan dari *Sistem Upah-Jangka Waktu.*

3. *Sistem Upah-Potongan*. Sistem upah ini dapat digunakan untuk mengganti *Sistem Upah-Jangka Waktu*, bila hasil pekerjaan tidak memuaskan. Penggunaan sistem ini hanya pada jenis pekerjaan yang dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, beratnya serta luasnya dari apa yang dikerjakan sehingga sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan disemua perusahaan.

Kebaikan dari sistem ini adalah bahwa pekerja dapat dorongan untuk bekerja giat karena semakin banyak ia menghasilkan, semakin banyak pula upah yang akan diterimanya, produktivitas pekerja dioptimalkan, barang modal seperti alat dan sebagainya, digunakan secara intensif. Sedangkan kelemahan dari sistem ini adalah kegiatan pekerja terlalu berlebihan, pekerja kurang mengindahkan tindakan untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya, kurang teliti dalam mengerjakan sesuatu serta tidak tetapnya upah.

4. *Sistem Upah-Potongan dengan Upah Minimum*. Sistem ini merupakan upaya untuk menutupi kelemahan dari *Sistem Upah Potongan*, dalam sistem ini ditentukan :

- (a) Upah minimum untuk jangka waktu yang tertentu misalnya upah minimum sehari.
- (b) Jumlah banyaknya hasil yang sedikit-dikitnya untuk pekerjaan sehari. Jika pada suatu hari pekerja hanya bisa menghasilkan jumlah yang minimum itu ataupun kurang dari minimum itu, ia hanya akan menerima upah minimum

sehari itu. Jika ia bisa menghasilkan lebih banyak dari minimum itu maka ia akan menerima upah menurut banyaknya hasil pekerjaan itu.

5. *Sistem Upah-Permupakatan.* Sistem ini pada dasarnya adalah *Upah-Potongan*. Yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu yang sudah disepakati, misalnya pada pengangkutan, membongkar barang dan lain-lain upahnya terlebih dahulu sudah disepakati.
6. *Sistem Skala-Upah Berubah.* Pada sistem ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil penjualan. Upah akan naik-turun tergantung pada naik-turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan.
7. *Sistem Upah Indeks.* Sistem ini didasarkan pada naik turunnya angka indeks biaya penghidupan. Naik-turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.
8. *Sistem Pembagian Keuntungan.* Disamping upah yang diterima pekerja pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun-buku bila ternyata pengusaha mendapat keuntungan yang cukup besar, kepada pekerja diberikan sebagian dari keuntungan itu.

2. Penetapan Upah

Dalam praktik, penghasilan yang diterima pekerja sering disebut sebagai upah. Sebenarnya hal ini sangat keliru dan salah, sebab penghasilan yang diterima pekerja ada yang disebut upah dan ada yang bukan upah. Oleh karena itu perlu diketahui komponen upah, antara lain upah pokok, tunjangan tetap, serta tunjangan tidak tetap, hal ini diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 1990.

Didalam Peraturan Perundang-undangan kita ada beberapa peraturan yang dalam mendefinisikan upah, menyebutkan pula mekanisme penetapan upahnya . Misalnya pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997. Mekanisme penetapan upah dalam perundang-undangan tersebut menggunakan istilah yang berbeda-beda dan tetap mencantumkan Peraturan Perundang-undangan sebagai salah satu dasar penetapan upah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, upah ditetapkan berdasarkan *persetujuan* atau Peraturan Perundang- undangan, dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 istilah yang dipakai adalah *perjanjian* atau Peraturan Perundang- undangan dan menurut Undang Undang Nomor 25 tahun 1997 upah ditetapkan dengan *Perjanjian Kerja, Kesepakatan Kerja Bersama* atau Peraturan Perundang-undangan.

Istilah persetujuan dan perjanjian sebenarnya berasal dari kata yang sama yaitu "Overeenkomst".¹⁰ Namun istilah perjanjian lebih luas dibandingkan dengan istilah persetujuan, karena persetujuan merupakan salah satu syarat dari perjanjian (Pasal 1320 B.W.). Dalam penggunaannya kalau istilah tersebut sering kali disamakan, baik persetujuan maupun perjanjian mempunyai arti sebagaimana Pasal 1313 B.W. yang sudah mendapat perbaikan dari para sarjana sehingga menjadi :

1. Perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum.

¹⁰ Irawan. R , Pokok-pokok Hukum Perikatan, Cet-5, Bina Cipta, Bandung, 1994, h. 1

2. Perbuatan tersebut dilakukan satu orang atau lebih yang saling mengikatkan dirinya .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penetapan upah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 dan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 adalah berdasarkan perbuatan hukum yang terjadi dalam perusahaan baik berupa persetujuan maupun perjanjian yang mengikat kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja ataupun ditetapkan dengan Peraturan Perundang-undangan.. Perbuatan hukum tersebut dapat berupa perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama, serta peraturan perusahaan (sebagaimana Pasal 1313 B.W.). Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997, penetapan upah didasarkan atas perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama, atau Peraturan Perundang-undangan.

Dalam literatur lain disebutkan bahwa upah dapat ditetapkan melalui :¹¹

1. Perjanjian Kerja
2. Peraturan Perusahaan
3. Kesepakatan Kerja Bersama
4. Jika ada perselisihan ditetapkan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuan Daerah atau Pusat.

Penetapan upah harus benar-benar memperhatikan posisi pekerja siapa saja dan dimana pekerja dapat ikut terlibat dalam penetapan upah.

¹¹John S. Hubungan Industrial sebuah pengantar, Cet-1, BPFE, Yogyakarta, 1986, h. 113

Penetapan upah melalui peraturan perusahaan kurang melibatkan peran pekerja. pekerja hanya sebatas setuju atau tidak setuju penetapan yang ditawarkan pengusaha karena peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat sepihak oleh pengusaha, peraturan perusahaan ini memuat syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Penetapan upah melalui kesepakatan kerja bersama juga kurang melibatkan peran pekerja secara individual untuk langsung terlibat dalam penetapan upah, karena kesepakatan kerja bersama merupakan peraturan yang sifatnya kolektif. Para pihak yang terlibat adalah serikat buruh atau serikat-serikat buruh yang terdaftar pada kementerian perburuhan dengan majikan atau majikan-majikan atau perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan isi dari kesepakatan kerja bersama ini adalah mengenai persyaratan perburuhan.

Pekerja akan terlibat langsung secara individual jika penetapan upah dilakukan melalui perjanjian kerja, karena perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Perjanjian itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.¹² Dan dalam Pasal 1601.a. B.W. disebutkan bahwa adanya upah merupakan unsur mutlak terbentuknya Perjanjian Kerja.

Jika dalam peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama ataupun dalam perjanjian kerja tidak ditetapkan, maka penetapan upah akan mengikuti penetapan yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Dan jika dalam

¹² Wiwoho, Hukum Perjanjian, Cet 2, Bina Aksara, Jakarta, h. 9

Peraturan Perundang-undangan inipun tidak diatur, maka pekerja berhak atas upah yang biasa pada waktu perjanjian kerja dibuat untuk pekerjaan yang dijanjikan, ditempat pekerjaan tersebut dilakukan. Jika kebiasaan seperti itu tidak ada, upah itu ditetapkan dengan mengingat keadaan menurut keadilan (Pasal 1601 q B.W). Ketentuan ini tidak berlaku, Jika diperjanjikan bahwa upah itu akan ditetapkan oleh majikan sendiri atau oleh orang ketiga ataupun oleh kedua belah pihak dikemudian hari.

3. Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang mengatur upah

Masalah pengupahan merupakan masalah yang sensitif dan kompleks, sehingga dibutuhkan pengaturan yang jelas dan rinci. Pada bagian ini akan dikemukakan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang mendasari Pengupahan :

Ketentuan Peraturan Perundang-undangan ini akan dibagi menjadi 2 (dua) berdasarkan sifat pengaturannya yaitu :

Pertama adalah ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang secara umum mengatur dasar-dasar pengupahan. Diantaranya adalah :

1. Burgerlijk wetboek (B.W.), mulai Pasal 1602 sampai Pasal 1602 y. yang berlaku di Indonesia dengan asas konkordansi;
3. Undang-Undang No. 80 tahun 1957 tentang persetujuan konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No 100 mengenai Pengupahan bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan yang sama;
4. Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;

4. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 01 tahun 1982 tentang Petunjuk Pelaksanaan PP No. 8/1981;
5. Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, diatur dalam Bab VII mulai Pasal 109 sampai Pasal 115. (Ketentuan ini mengalami penundaan pemberlakuan, karena Undang-Undang ini merupakan suatu kodifikasi dari peraturan perburuhan sehingga perlu ada revisi dan persiapan yang lebih baik. Baik dari segi substansi maupun dari segi normatifnya).¹³

Kedua adalah ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang mengatur pengupahan dan berlaku pada bidang-bidang tertentu. Diantaranya adalah :

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 72 Tahun 1984 tentang Dasar Perlindungan Upah Lembur;
2. Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Pertambangan dan Energi No. KEP.510/MEN/1985
505.K/80/ MPE/1985
tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur pada Sub sektor Pertambangan Minyak dan Gas Bumi di Pertamina dan Perusahaan Anak Cabang P.T. Arun Ngl. Coy, P.T. Bodak Ngl Coy serta Kontraktor;
3. Surat Edaran Dirjen Binawas No. SE-02 M/BW/1987 tentang Pengertian Daerah Terpencil Pekerja Staf yang Tidak Mendapat Upah Lembur;
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1987 tentang Upah bagi Pekerja pada Hari Libur Pekerja;
5. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-11/M/BW/1990 tentang Dasar Penentuan Upah Lembur. Tunjangan Kecelakaan, Cuti, Sakit, Tidak Masuk Bekerja dimaksud PP No. 8 tahun 1981 Pesangon, Skorsing serta Pemberian Upah bagi para Pekerja Status Masa Percobaan, yang dikaitkan dengan Ketentuan Upah Minimum;
6. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. B.490/M/BW/1990 tentang Penjelasan Pelaksanaan Upah Minimum;
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-582/MEN/1990 tentang Penyesuaian Ketentuan Upah Minimum dengan Indeks Harga Konsumen;

¹³Hasil Wawancara dengan Bpk. Sudarto, Kordinator Devisi Perburuhan Di LBH Surabaya tanggal 29 september 2000.

8. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-20/M/BW/1990 tentang Juklak Kepmen No. KEP-582 tentang Penyesuaian Ketentuan Upah Minimum dengan Indek Harga Konsumen;
9. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-100/MEN/1991 tentang Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Perhitungan Upah Lembur di Lingkungan Perusahaan Minyak dan Gas Bumi di Daerah Lepas Pantai atau Daerah Operasi Tertentu;
10. Permenaker No. Per-04/men/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan;
11. Keputusan Dirjen Binawas No. KEP-23/BW/1996 tentang Petunjuk Pelaksanaan UMR bagi Perusahaan Kecil dan Tradisional;
12. Surat Dirjen Binawas No. B.200/BW/1997 tentang Pelaksanaan Perhitungan Upah apabila Pekerja Mangkir;
13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-01/Men/1999 tanggal Januari 1999 tentang Upah Minimum;
14. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.20 /2000 tentang Penetapan Upah Minimum Regional (UMR) pada 26 Propinsi di Indonesia dan Upah Minimum Sektoral pada 20 Propinsi di Indonesia.

4. Hak Pekerja atas Upah

Berdasarkan perjanjian yang dibuat secara bersama dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan hukum, moral dan kesusilaan maka lahir hak-hak dan kewajiban-kewajiban baik bagi pekerja maupun bagi pengusaha.

Pada umumnya hak pekerja adalah kewajiban bagi pengusaha dan sebaliknya kewajiban pekerja adalah hak bagi pengusaha. Salah satu hak pekerja adalah mendapatkan pembayaran upah sebagai imbalan jasa atas kewajibannya untuk sanggup melaksanakan pekerjaan tertentu. Adanya pembayaran upah ini merupakan kewajiban terpenting bagi pengusaha yang waktunya sudah ditentukan (lihat Pasal 1602 B.W.).

Hak pekerja atas upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Hubungan kerja terjadi sejak adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Hak pekerja atas upah ini tidak boleh diadakan

diskriminasi antara pekerja laki-laki maupun pekerja wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Hal ini merupakan pelaksanaan dari konvensi ILO (International Labour Organization) Nomor 100 Tahun 1951 mengenai “pengupahan bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya” yang telah diratifikasi oleh negara Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 171).

Dalam Pasal 1602 b. B.W. yang diadopsi dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 dinyatakan bahwa : “Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan “. Ketentuan seperti ini bila ditafsiri secara gramatikal (bahasa) maka akan sangat tidak menguntungkan pihak pekerja karena hanya meliputi upah atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan dan tidak mencakup upah atas suatu pekerjaan yang masih akan dilakukan pekerja. Padahal menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 dinyatakan secara tegas bahwa upah itu merupakan imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian menurut saya rumusan dari ketentuan pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 seharusnya adalah “Pekerjaan tidak dilakukan bila tidak ada upah”, sehingga prinsipnya adalah *No Pay No Work (Tiada upah tiada pekerjaan)* dan bukan *No Work No Pay¹⁴ (tiada pekerjaan tiada upah)*. Dengan demikian pekerja bisa mendapatkan haknya atas upah, baik pekerjaan tersebut sudah atau sedang dilakukan maupun akan dilakukan.

¹⁴Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cet VIII, Djambatan, 1994. h.1
109

Dalam hal tertentu pekerja tetap berhak atas upah walaupun pekerja tidak melakukan suatu pekerjaan jika :

a. Pekerja dalam keadaan sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Untuk 3 (tiga) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus persen) dari upah ;
2. Untuk 3 (tiga) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah ;
3. Untuk 3 (tiga) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah ;
4. Untuk 3 (tiga) bulan keempat, dibayar 25% dua puluh lima persen dari upah.

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 01 Tahun 1982 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 dinyatakan bahwa bulan yang dipakai untuk menghitung lamanya sakit adalah bulan atau waktu dimana pekerja jatuh sakit, jadi bukan bulan kalender. Untuk pelaksanaan pasal ini diperlukan surat keterangan dari dokter yang ditunjuk oleh perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan terdapat perjanjian perburuhan atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja yang memuat ketentuan upah selama sakit tidak mengikuti pertahapan sesuai pasal ini dapat dibenarkan apabila setiap kurun waktu 3 (tiga) bulan sekurang-kurangnya sama dengan besarnya prosentase pasal tersebut.

b. Jika pekerja tidak masuk kerja karena :

1. Pekerja kawin, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
2. Menyunatkan anaknya, dibayar untuk selama 1 (satu) hari;
3. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 1 (satu) hari;
4. Mengawinkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
5. Anggota keluarga meninggal dunia yaitu suami/istri, orang tua/mertua atau anak, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
6. Istri melahirkan anak, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

- c. Pekerja sedang menjalankan kewajiban negara jika ia tidak mendapatkan upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah tetapi tidak melebihi 1 (satu) tahun. Jika ia mendapatkan upah tetapi kurang dari upah yang biasa diterima dari perusahaan yang bersangkutan maka ia berhak menerima kekurangan upah tersebut , tetapi tidak melebihi 1 (satu) tahun;
- d. Pekerja sedang menjalankan kewajiban agamanya selama waktu yang diperlukan, tetapi tidak melebihi 3 (tiga) bulan;
- e. Pekerja telah bersedia melakukan pekerjaan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami pengusahayang seharusnya dapat ia hindari;

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, bahwa upah merupakan hak pekerja yang pembayarannya sudah ditentukan. Dasar yang digunakan dalam pembayaran upah menurut Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 dan Undang-Undang No. 3 tahun 1992 adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Sedangkan menurut Undang-Undang No. 25 tahun 1997, upah dibayar selain berdasarkan atas perjanjian kerja juga berdasarkan atas kesepakatan serta Peraturan Perundang-undangan.

Dari ketiga Peraturan Perundang-undangan diatas, nampak bahwa perjanjian kerja merupakan dasar pembayaran upah. Perjanjian Kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja secara perseorangan, dalam praktiknya pekerja yang keadaan sosial ekonominya lemah dengan mudah menyerah pada pihak pengusaha. Sebaliknya pengusaha dengan mudah mendesakkan kehendaknya pada pekerja.

Dalam keadaan demikian perjanjian kerja yang terlihat sebagai suatu persetujuan antar pihak, pada kenyataannya merupakan kehendak sepihak dari pengusaha.¹⁵

Menurut Pasal 1602 I B.W. Pembayaran upah yang ditetapkan dalam uang menurut lamanya waktu harus dilakukan sebagai berikut :

Jika upah ditetapkan untuk waktu tiap minggu atau suatu waktu yang lebih pendek, tiap-tiap kali setelah waktu satu minggu;

Jika upah ditetapkan untuk suatu waktu yang lebih lama dari satu minggu tetapi lebih pendek dari satu bulan, tiap-tiap kali setelah lewatnya waktu untuk mana upah telah ditetapkan;

Jika upah ditetapkan untuk tiap bulan, tiap-tiap kali setelah lewatnya waktu satu bulan;

Jika upah ditetapkan untuk suatu waktu yang lebih lama dari satu bulan, tiap-tiap kali setelah lewat satu triwulan. Dari aturan ini hanyalah boleh diadakan penyimpangan sedemikian rupa, bahwa dengan perjanjian yang dibuat tertulis atau dengan reglemen dapat ditentukan dengan pembayaran upah yang ditetapkan untuk suatu waktu yang lebih pendek dari setengah bulan harus dilakukan untuk tiap-tiap kali setelah lewatnya waktu setengah bulan, dan bahwa pembayaran upah yang ditetapkan untuk suatu bulan harus dilakukan tiap-tiap kali setelah lewatnya satu triwulan.

Dalam Pasal 1602 m B.W. dinyatakan bahwa Jika upah berupa uang tidak ditetapkan menurut lamanya waktu, maka harus dianggap telah ditetapkan menurut waktu yang lazim dipakai dalam menentukan upah untuk pekerjaan yang paling mirip dengan pekerjaan untuk mana upahnya harus dibayar itu, menurut sifat, tempat dan waktu.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 Pasal 17 dinyatakan jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali. Kecuali jika perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu, jika tidak ditetapkan menurut jangka

¹⁵Suliati R, Sifat Hukum Perjanjian Perburuhan, Majalah Hukum Dan Pembangunan, No. 5 Th ke XVII Oktober 1987

waktu, maka untuk menghitung upah sebulan ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh buruh. Ataupun pembayaran upah disesuaikan, dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai dengan hasil pekerjaannya dan atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia bekerja.

Pembayaran upah tidak selamanya bisa dibayar tepat waktu oleh pengusaha, bisa karena sikap pengusaha sendiri, kondisi perusahaan atau karena hal lainnya. Pembayaran upah oleh pengusaha wajib diberikan walaupun perusahaan tersebut dalam keadaan pailit atau mengalami kemunduran¹⁶, karena upah tersebut merupakan harapan pekerja dalam rangka menghidupi kehidupannya, sehingga pekerja perlu mendapatkan perlindungan hukum agar tidak dirugikan dan haknya atas upah bisa didapatkan sesuai waktu yang ditentukan atau paling tidak keterlambatan pembayaran upah bisa diminimalkan.

Apabila pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktunya, maka ada beberapa mekanisme penyelesaian untuk menyelesaikannya.

Menurut Pasal 1602 q B.W. dinyatakan bahwa :

jika upah yang ditetapkan dalam uang atau bagian dari upah itu yang merupakan sisa setelahnya dipotong apa yang tidak usah dibayar apa yang dituntut oleh pihak-pihak ketiga menurut ketentuan-ketentuan bab ini, tidak dibayar paling lambat pada hari kerja ketiga setelah hari pada mana menurut pasal-pasal 1602 l, 1602 m, 1602 o, pembayaran itu harus dilakukan, maka si buruh berhak, jika tidak dilakukan pembayaran ini disebabkan kesalahan si majikan, atas suatu tambahan upah karena kelambatan, tambahan mana untuk hari kerja keempat sampai kedelapan berjumlah lima persen sehari dan untuk tiap-tiap seterusnya satu persen dengan pengertian bahwa tambahan karena kelambatan itu sekali-kali tidak boleh melebihi separuh dari jumlah yang terutang.

¹⁶Iman soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan P4, Pradnya paramita, Jakarta 1978 h. 194

Jika upah ditetapkan dalam perumahan, makan dan lain-lain keperluan hidup dan pengusaha berhalangan untuk memenuhi upah bukan karena kesalahan buruh, maka pengusaha wajib memberi ganti rugi sebagaimana yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja atau oleh kebiasaan setempat.

Mekanisme serupa juga diatur dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981, hanya saja disini ada tambahan pengaturan yang dalam B.W. belum diatur, yaitu dalam Pasal 19 ayat (2) : Apabila sesudah sebulan masih belum juga dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana diatur dalam ayat (1) pengusaha diwajibkan membayar sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 01 tahun 1982 dinyatakan bahwa untuk menentukan besarnya prosentase bunga karena keterlambatan pembayaran upah pekerja adalah apabila dalam perusahaan tersebut terdapat beberapa jenis kredit, yang dipakai untuk menentukan besarnya diambil bunga kredit yang paling menguntungkan pekerja. Dan untuk mengantisipasi agar tidak timbul konflik seyogyanya dalam Pasal 19 (2) Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 ini juga diatur mengenai mekanisme penyelesaian apabila dalam suatu perusahaan tersebut tidak terdapat kredit.

Kalau kita mencermati lebih jauh, kedua ketentuan diatas tidak memberikan batasan waktu bagi pengusaha sampai kapan mekanisme tersebut dapat digunakan, artinya pengusaha dapat menggunakan mekanisme penyelesaian keterlambatan upah sebagaimana yang telah diatur dalam B.W. maupun yang diatur dalam Peraturan

Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 setiap kali terjadi keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha.

Sementara itu dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000 dalam Pasal 20 ayat (1) huruf c dinyatakan secara tegas bahwa “Jika pengusaha selama 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan, maka pekerja dapat melakukan permohonan pemutusan hubungan kerja Pada Panitia Daerah atau Panitia Pusat.”Ketentuan ini telah memberikan batasan bagi pengusaha setidak-tidaknya selama 3 (tiga) kali berturut-turut, jika terjadi keterlambatan upah maka pekerja dapat menggunakan haknya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Mekanisme dalam Kepmenaker ini harus kita cermati lebih seksama, karena apabila dilaksanakan, maka yang terjadi bukanlah suatu penyelesaian yang tepat, karena ketentuan ini mempunyai beberapa kelemahan, diantaranya adalah :

Pertama, bahwa ketentuan ini tidak memberikan batasan waktu keterlambatan pembayaran upah, artinya jika pembayaran upah terlambat 1 (satu) hari saja dari waktu yang ditentukan dan hal itu berlangsung selama 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih, maka pekerja sudah dapat menggunakan haknya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Ketentuan semacam ini terlalu ketat, sehingga bagi pengusaha tentunya akan sangat memberatkan.

Kedua, bahwa ketentuan ini *ironis* sekali, karena upaya hukum bagi pekerja atas hal ini adalah dengan mengajukan pemutusan hubungan kerja untuk dirinya sendiri, padahal pemutusan hubungan kerja sangat tidak diinginkan oleh pekerja, karena jika

pemutusan hubungan kerja terjadi maka pekerja tidak akan mendapatkan sumber penghidupan lagi.

Ketiga, bahwa ketentuan ini tidak memperhatikan kondisi perusahaan, terutama bagi perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan dan jika pada saat yang sama terjadi permohonan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran, tentunya bagi pengusaha sendiri akan kesulitan memenuhi ketentuan pasal ini, karena pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa) dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24, sementara itu pengusaha masih harus mencari pekerja lain untuk meneruskan kegiatannya.

Keempat, bahwa ketentuan ini sangat rawan untuk disalahgunakan oleh pengusaha, karena jika pengusaha ingin melakukan pemutusan hubungan kerja, maka dapat dilakukan dengan cara tidak membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan setidak-tidaknya selama 3 (tiga) kali berturut-turut. Walaupun disini mekanisme permohonan pemutusan hubungan kerja berasal dari pekerja, namun sesungguhnya hal ini merupakan rekayasa dari pengusaha.

Asas keseimbangan dan keadilan yang mendasari lahirnya ketentuan ini sebenarnya sudah diatur oleh ketentuan pekerja berhak mengundurkan diri dengan uang pesangon masa kerja ganti rugi, sehingga ketentuan ini dimungkinkan sangat rawan konflik.¹⁷ Apabila pekerja ingin melakukan pemutusan hubungan kerja, maka seharusnya tidak perlu sampai menunggu sampai 3 (tiga) kali berturut-

¹⁷ Surya, Rabu, 19 Juli 2000 h. 17

turut pengusaha terlambat membayar upah, karena hal ini justru merugikan pekerja. Jadi cukup sekali saja pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktunya, pekerja sudah bisa melakukan pemutusan hubungan kerja (lihat Pasal 1603. P. B.W. ayat (2) angka 3 B.W.), namun hal ini seyogyanya dapat dihindari sejauh mungkin dengan menggunakan mekanisme penyelesaian sebagaimana yang diatur dalam 1602 q, 1602 t B.W. dan Pasal 19 Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1981.

Perselisihan antara pengusaha dengan pekerja itu bisa merupakan perselisihan perjanjian kerja, yang dapat berupa perselisihan hak dan dapat berupa kesalahpahaman isi perjanjian kerja.¹⁸ Adanya keterlambatan pembayaran upah ini merupakan wujud dari perselisihan hak, yaitu tidak dipenuhinya isi perjanjian. Dalam hal ini pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Perselisihan hak dahulu diatur dalam Pasal 116 RO (Reglement op de rechterlijke Organisatie en het beleid der Justitie in Indonesia) Stb. 1847 Nomor 23, ditetapkan bahwa perselisihan mengenai perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan dengan tidak melihat golongan Warga Negara dari pihak yang bersangkutan pada tingkat pertama diadili oleh hakim residensi (Residente Rechter). Dengan dihapuskannya Hakim Residentie (oleh Undang-Undang Darurat No.1 tahun 1951, Lembaran Negara 1951 No.9), maka soal perselisihan hak menjadi wewenang Pengadilan Negeri.

¹⁸ Suwoto M, Majalah Yuridika, No 1, Th XII, 1997.

Menurut Undang-Undang No. 22 tahun 1957 dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, maka perselisihan hak tersebut menjadi wewenang daripada Panitia Penyelesaian Perselisihan perburuhan, dengan demikian perselisihan hak dapat diajukan kepada :¹⁹

- a) Pengadilan Negeri, dalam hal ini dapat diajukan oleh pengusaha,pekerja maupun serikat pekerja dengan sanksi perdata;
- b) Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selanjutnya disebut P-4, hal ini dapat diajukan oleh pengusaha atau perkumpulan pengusaha maupun serikat pekerja dengan sanksi perdata dan/atau pidana berupa kurungan selama 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.10.000,00 (Pasal 26 UU No.22 tahun 1957).

Mekanisme penyelesaian hak ini diajukan ke Pengadilan Negeri ataupun ke P-4D dengan mengutamakan penyelesaian melalui Lembaga Bipartit maupun lembaga Tripartit terlebih dahulu, jika melalui lembaga ini tidak terdapat kata sepakat, maka pekerja dapat membawa masalah ini ke Pengadilan ataupun ke P-4D.

Jika pengusaha selama 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktunya, maka menurut Pasal 20 ayat (2) huruf c Kepmenaker 150 tahun 2000, pekerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Ketentuan semacam ini seyogyanya digunakan sebagai upaya hukum terakhir (ultimum

¹⁹ Hartono W dan Judiantoro, *Op. Cit.*, h. 27

remedium) dalam menyelesaikan masalah ini, jika upaya hukum lainnya mengalami jalan buntu.

Pihak pekerja seharusnya diberikan kebebasan untuk memilih upaya hukum apa yang seharusnya ditempuh. Apabila yang ditempuh adalah jalur pengadilan, maka gugatannya adalah berdasarkan wanprestasi. Lembaga ini dianggap sebagai lembaga yang mengetahui hukum (*judex Suspectie*) dan tenaganya dibekali keterampilan Profesional Skill) Memeriksa dan memutus sengketa secara adil.²⁰ Upaya hukum lainnya adalah pekerja dapat membawa permasalahan ini ke P-4D melalui serikat pekerja sebelum pekerja melakukan pemutusan hubungan kerja, karena P-4D juga berwenang atas perselisihan hak dengan sanksi perdata maupun pidana.

Dengan alternatif mekanisme penyelesaian keterlambatan upah sebagaimana diuraikan diatas, diharapkan pekerja dapat memperoleh keadilan yang seadil-adilnya, dalam arti bahwa pekerja diharapkan mendapatkan ganti-rugi atas keterlambatan pembayaran upah tersebut serta pekerja masih bisa terus bekerja diperusahaan yang bersangkutan.

Apabila beberapa mekanisme penyelesaian keterlambatan upah yang sudah diuraikan diatas sudah dilakukan, dan tidak membawa hasil yang diharapkan terutama bagi pekerja, maka sebagai upaya hukum terakhir adalah pekerja dapat menggunakan mekanisme sebagaimana ketentuan Pasal 20 ayat (2) huruf c Kepmenaker No.150 tahun 2000.

²⁰Suwoto M, *Op Cit*, h. 2

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERKENA PHK AKIBAT KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH

1. Pengertian dan macam Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pengertian.

Masalah pemutusan hubungan kerja merupakan persoalan yang sangat penting bagi pekerja, karena berkaitan dengan kepastian dan ketentraman hidup pekerja. Putusnya hubungan kerja bagi pekerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, pekerja akan kehilangan mata pencaharian sekaligus merupakan permulaan dari segala kesengsaraan.²¹

Dalam Peraturan Perundang-undangan kita, landasan yuridis pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No.12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Dalam Undang-Undang No. 12 tahun 1964 tidak dijelaskan mengenai arti istilah pemutusan hubungan kerja. Istilah pemutusan hubungan kerja dijelaskan dalam peraturan pelaksanaannya, yaitu dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 tahun 1996 yang telah diganti dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 tahun 2000.

Istilah pemutusan hubungan kerja dalam Permenaker No. 3 tahun 1996 diatur dalam Pasal 1 huruf d, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja diartikan sebr

²¹ Iman Soepomo II, Op. Cit. h. 66

pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin dari Panitia daerah atau panitia Pusat. Pengertian ini diadopsi oleh Kepmenaker No. 150 tahun 2000 dalam Pasal 1 angka 5 tanpa ada perubahan sedikitpun.

Sementara itu dalam Peraturan Perundang-undangan Perburuhan lainnya, yaitu dalam Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (ditunda keberlakuannya) dalam Pasal 1 angka 19 dinyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah *pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.*

Rumusan istilah pemutusan hubungan kerja yang ada dalam Permenaker No. 3 tahun 1996 maupun yang ada dalam Kepmenaker No.150 tahun 2000 telah mensyaratkan adanya izin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Hal ini berarti bahwa juga harus diperhatikan para pihak yang berwenang dalam meminta izin tersebut. Para pihak yang berwenang meminta izin pemutusan hubungan kerja tersebut adalah pengusaha atau perkumpulan pengusaha atau serikat pekerja. Sedangkan untuk pekerja perseorangan yang tidak tergabung atau tidak menjadi anggota serikat pekerja harus memberi kuasa secara tertulis kepada serikat pekerja untuk dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja ke Panitia Daerah atau panitia Pusat. Dan jika dikaitkan dengan Pasal 20 ayat (1) Kepmenaker No.150 tahun 2000, maka istilah "*pekerja*" dalam rumusan "*Dengan memperhatikan asas keseimbangan dan keadilan, pekerja dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat apabila pengusaha :*", harus diartikan

sebagai pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja atau pekerja yang telah memberi kuasa tertulis pada serikat pekerja, bila pekerja tersebut bukan anggota serikat pekerja, karena melalui serikat pekerja inilah pekerja dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Hal ini berbeda dengan rumusan istilah pemutusan hubungan kerja yang ada dalam Undang-Undang No. 25 tahun 1997, karena rumusannya mencakup pemutusan hubungan kerja secara luas, artinya bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak hanya mencakup pemutusan yang harus dilakukan dengan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat, sebagaimana yang diatur dalam Permenaker No. 3 tahun 1996 maupun yang diatur dalam Kepmenaker No. 150 tahun 2000, tetapi juga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa izin dari panitia Daerah atau Panitia Pusat atau yang terjadi karena putusan pengadilan yang pihaknya bisa secara perorangan.

b. Macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pemutusan Hubungan Kerja menurut hukum

Yang dimaksudkan dengan pemutusan hubungan kerja menurut hukum adalah putusanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dengan sendirinya tanpa diperlukannya suatu tindakan atau perbuatan salah satu pihak.²²

Putusnya hubungan kerja menurut hukum ini dapat terjadi apabila hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu habis masa berlakunya atau karena pekerja

²² Wiwoho S, S.H. Hukum Perjanjian Kerja Cet 3, Rineka Cipta, Jakarta 1991, hal 19

meninggal dunia (lihat Pasal 1603 e, Pasal 1603 B.W. Jungtist Pasal 5 huruf b Permenaker 4/1986 Jungtist Pasal 2 ayat (2) huruf d Permenaker 3/1996 Jungtist Pasal 2 ayat (2) huruf d dan e Kepmenaker 150/2000).

Apabila perjanjian kerja diadakan untuk waktu tertentu, maka kehendak untuk mengakhiri hubungan kerja hanya diperlukan :

1. Apabila hal itu dalam perjanjian tertulis atau dalam suatu peraturan;
2. Apabila pemberitahuan tentang perbuatan menghentikan itu diharuskan, karena berdasarkan Undang-Undang, atau menurut adat kebiasaan, begitu juga jika lamanya pekerjaan ditetapkan dari awalnya, sedang kedua belah pihak dalam hal-hal yang diperbolehkan-tidak menyimpang dari sesuatu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja yang tertulis.

Hubungan kerja tidak berakhir dengan meninggalnya Pengusaha, artinya bahwa diantara ahli waris pengusaha disatu pihak dengan pekerja tetap dianggap masih ada perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tentu. Konsekwensinya adalah ahli waris pengusaha mempunyai kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap hubungan yang diadakan untuk waktu tertentu tersebut menurut cara dan syarat seolah-olah hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu. Namun dengan diberlakukannya Undang-Undang No.12 tahun 1964, maka wewenang ahli waris sangat dibatasi, karena bagaimanapun juga pemutusan hubungan kerja harus mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Pada pembahasan sebelumnya telah dijelaskan bahwa pekerja berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini sebagai akibat dari pandangan dunia barat bahwa kepada pekerja harus pula diberi hak yang sama untuk mengakhiri hubungan kerja.

Pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran yang dilakukan menjelang hari terakhir bulan takwim, jika hubungan kerja tersebut diadakan untuk waktu yang tidak ditentukan. Pernyataan pengakhiran tersebut harus mengindahkan tenggang waktu satu bulan atau dalam perjanjian lain tertulis atau dalam peraturan perusahaan dapat ditetapkan tenggang waktu tersebut diperpanjang dengan selama-lamanya satu bulan, jika hubungan kerja pada waktu pernyataan pengakhiran itu telah berlangsung sedikit-dikitnya dua tahun terus menerus.

Pekerja juga dapat mengakhiri hubungan kerja tanpa pernyataan pengakhiran atau tidak memperhatikan aturan yang berlaku bagi pernyataan pengakhiran, tetapi pekerja yang berbuat demikian tanpa persetujuan pihak pengusaha bertindak melawan hukum, kecuali bila pekerja membayar ganti rugi kepada pengusaha atau ada alasan mendesak.

Yang dimaksudkan dengan pembayaran ganti rugi, ketentuannya dapat dijumpai dalam Pasal 1603 q B.W. yaitu :

1. Penggantian kerugian untuk perjanjian kerja dengan ketentuan waktu yang tidak tertentu sama dengan upah dalam tenggang waktu pengakhiran.

2. Untuk perjanjian kerja dengan waktu yang tertentu penggantian kerugiannya sama dengan upah dalam jangka waktu hubungan kerja seharusnya berlangsung terus.

Pekerja dapat pula mengakhiri hubungan kerja dengan alasan mendesak. Pengakhiran hubungan ini tanpa ada pernyataan pengakhiran hubungan kerja dan tanpa membayar ganti rugi, bahkan pekerja akan diberi ganti rugi oleh pengusaha jika alasan mendesak itu diberikan oleh pengusaha.

Alasan mendesak yang digunakan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 1603 p B.W. yaitu :

1. Jika majikan menganiaya, menghina secara kasar atau dengan sangat mengancam buruh, anggota keluarga anggota rumah tangga buruh atau apabila majikan membiarkan perbuatan-perbuatan sedemikian dilakukan oleh seorang anggota keluarganya atau oleh orang bawahan majikan.
2. Jika majikan memikat atau mencoba memikat buruh, keluarganya atau anggota keluarganya untuk melakukan perbuatan yang bertentang dengan undang-undang atau kesusilaan ataupun jika majikan membiarkan perbuatan-perbuatan memikat atau mencoba memikat sedemikian itu dilakukan oleh seseorang keluarganya atau oleh orang bawahan majikan.
3. Jika majikan tidak membayar upah buruh pada waktu yang telah ditetapkan.
4. Jika majikan lalai dalam memberikan jaminan tentang makanan dan pondokan seperti apa yang sudah diperjanjikan.
5. Jika majikan tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada buruh sedang jumlah uang sebagai upah digantungkan sebagai dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan.
6. Jika majikan tidak mau atau tidak cukup memberi pertolongan kepala buruh sebagaimana diperjanjikan, sedang jumlah upah tergantung dari hasil pekerjaan yang dilakukan.
7. Jika majikan dengan cara lain dan secara serampangan melalaikan kewajiban yang telah menjadi bebannya sebagaimana telah ditentukan dalam perjanjian kerja.

8. Jika majikan memerintahkan buruh untuk melakukan pekerjaan pada majikan lain, meskipun ia menolaknya.
9. Jika berlangsungnya hubungan kerja itu dapat membahayakan jiwa, kesehatan atau nama baiknya, sedangkan hal itu ternyata tidak tampak pada saat perjanjian kerja itu dibuat.
10. Jika buruh karena sakit atau lain-lain sebab yang terjadi diluar salahnya, buruh menjadi tidak berdaya lagi melakukan pekerjaan seperti yang diperjanjikan.

Alasan mendesak dalam Pasal 1603 p ini diadopsi oleh Kepmenaker No. 150 tahun 2000, dalam Pasal 20 ayat (1) dengan beberapa perubahan, sehingga menjadi :

"Dengan memperhatikan asas keseimbangan dan keadilan, pekerja dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat apabila pengusaha :

- a. melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan;
- c. 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan;
- d. Malalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
- e. Tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan;
- f. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;
- g. Memmberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat.

Dari kedua Peraturan Perundang-undangan diatas nampak adanya perbedaan antara Pasal 1603 p B.W. dengan Kepmenaker No. 150 tahun 2000, diantaranya adalah :

Pertama adalah mengenai dasar pemikiran, bahwa dalam Pasal 1603 p B.W. dasar pemikirannya adalah karena alasan mendesak, yaitu keadaan yang sedemikian rupa yang berakibat bagi pekerja, bahwa ia tidak selayaknya mengharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Sedangkan dalam Kepmenaker dasar pemikirannya adalah asas keseimbangan dan keadilan, dalam arti bahwa dipihak pekerja juga

diberikan hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dan sebagai konsekwensi dari pemutusan hubungan tersebut pengusaha diberikan kewajiban yang merupakan hak dari pekerja yang terkena PHK.

Kedua adalah Prosedur dalam melakukan pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1603 p B.W. adalah melalui putusan pengadilan.²³ Sedangkan dalam Kepmenaker harus melalui Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Ketiga adalah para pihak yang berwenang melakukan pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1603 p B.W. adalah pekerja secara perorangan serta serikat pekerja. Sedangkan dalam Kepmenaker adalah hanya serikat pekerja. Pekerja perorangan tidak bisa menuntut dimuka Panitia, ia dapat menuntut jika memberikan kuasa secara tertulis pada serikat pekerja.

Keempat adalah alasan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 1603 p B.W. lebih rinci dibandingkan denngan Kepmenaker. Salah satunya adalah bahwa dalam Kepmenaker ini hanya khusus bagi pekerja dan tidak mencantumkan keluarga pekerja.

Kelima adalah hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja tersebut, yaitu dalam Pasal 1603 p B.W. hanya diberikan ganti rugi menurut masa kerja dan ganti rugi sepenuhnya. Sedangkan dalam Kepmenaker hak pekerja meliputi uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian.

²³ Darwan Prinst, S.H. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet 2 Citra Aditya Bakti Bandung , 2000 hal 180

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Setiap pengusaha bertanggung jawab atas jalannya suatu perusahaan, karena itu dia berwenang mengambil keputusan demi kemajuan dan efektifnya perusahaan. Salah satu kewenangan pengusaha adalah melakukan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha harus dilakukan berdasarkan peraturan yang berlaku.

Dalam keadaan tertentu, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja.

Larangan ini diatur dalam Undang-Undang No. 12 tahun 1964, dalam Permenaker No. 3 tahun 1996 yang diganti dengan Kepmenaker No.150 tahun 2000.

Undang-Undang No.12 tahun 1964, menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila :

- a. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus;
- b. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban terhadap negara yang telah ditetapkan oleh undang-undang atau pemerintah atau karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah.

Ketentuan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No.12 tahun1964 ini mendapat tambahan dari aturan pelaksanaannya, yaitu Permenaker No. 3 tahun1996 dalam Pasal 2 ayat (4), tambahannya adalah pada huruf c yang mencantumkan alasan "menikah, hamil, dan melahirkan bagi pekerja wanita sebagai alasan larangan dilakukannya pemutusan hubungan kerja".

Permenaker No. 3 tahun 1996 diganti dengan Kepmenaker No.150 tahun 2000. Dan alasan larangan pemutusan hubungan kerja mendapat tambahan, yaitu dalam Pasal 2 ayat (4), tambahannya adalah pada huruf e dan f. Pada huruf e dinyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilarang jika pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Sedangkan pada huruf f dinyatakan, karena pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Adanya tambahan dari beberapa peraturan perundang-undangan tersebut hendaknya dapat dipahami sebagai upaya perlindungan bagi pekerja dan sekaligus sebagai upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Izin pemutusan hubungan kerja diberikan kepada pengusaha apabila pekerja melakukan kesalahan sebagaimana yang tercantum dalam Instruksi Menteri Perburuhan No. 15 tahun 1964 Jungtist S.E Menaker No. 362 tahun 1967 Jungtist Pasal 9 Permenaker No. 4 tahun 1986 Jungtist Pasal 18 ayat (1) Permenaker No. 3 tahun 1996 Jungtist Kepmenaker No. 150 tahun 2000.

Berdasarkan Instruksi Menteri Perburuhan Jo S.E. Menaker No. 15/1967, maka perbuatan pekerja tersebut adalah :

1. Melakukan pencurian dan penggelapan;
2. Melakukan penganiayaan terhadap pengusaha atau teman pekeja lainnya dalam perusahaan itu;
3. Memikat pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja;
4. Merusak dengan sengaja milik perusahaan;

5. Memberi keterangan palsu;
6. Mabok ditempat pekerjaan;
7. Melakukan penghinaan terhadap pengusaha atau mengancam pengusaha dan keluarganya atau teman sekerjanya;
8. Membocorkan rahasia perusahaan atau rumah tangga pengusaha;
9. Menolak perintah yang layak, walaupun pekerja yang bersangkutan telah diperingatkan;
10. Melakukan kewajiban secara serampangan;
11. Tidak cakap dalam melakukan pekerjaan.

Dengan berlakunya Permenaker No. 4/1986, maka alasan tersebut diatas mengalami perubahan, yaitu dengan tidak mencantumkan alasan nomor 9,10 dan 11 Instruksi Menteri Perburuhan No.15/1964 Jo S.E. Menaker No. 362/1967, tetapi dengan menambahkan beberapa alasan, yaitu pada huruf h dan i pada Pasal 9 ayat (1), sehingga menjadi :

Pasal 9 ayat (1) : Permohonan izin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena kesalahan berat sebagai berikut :

huruf h : Dengan sengaja atau kecerobohan merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya;

huruf i : membongkar rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pimpinan perusahaan dan keluarganya yang seharusnya dirahasiakan, **kecuali untuk kepentingan negara.**

Permenaker No. 4/1986 ini diganti dengan Permenaker No. 3/1996 dan kesalahan berat sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 9 ayat (1) Permenaker No. 4/1986 mendapat tambahan, yaitu dalam Pasal 18 ayat (1) huruf k dan l Permenaker No.3/1996, sehingga menjadi :

Pasal 18 ayat (1) : Izin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena pekerja melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

huruf k : melakukan kesalahan yang bobotnya sama setelah mendapat peringatan terakhir yang masih berlaku;

huruf l : hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Permenaker No. 3/1996 diganti dengan Kepmenaker No. 150/2000, dan ketentuan yang ada dalam Pasal 18 ayat (1) Permenaker No. 3/1996 diatur dalam

Pasal 18 ayat (1) Kepmenaker 150/2000, namun dalam Kepmenaker ini tidak lagi mencantumkan ketentuan yang ada pada huruf k Pasal 18 ayat (1) Permenaker No. 3/1996.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja karena alasan tersebut diatas telah memberikan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan uang jasa (penghargaan masa kerja), jika masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian (lihat Pasal 18 ayat (4) Permenaker No. 3/1996 Jo 18 ayat (4) Kepmenaker No. 150/2000). Hal ini berbeda dengan pengaturan sebelumnya yang tidak memberikan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan uang pesangon maupun uang jasa.

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan merupakan keputusan yang ditetapkan oleh pengadilan tentang pemutusan hubungan kerja dalam peradilan perdata biasa berdasarkan suatu permohonan oleh pihak yang bersangkutan, baik oleh pekerja maupun oleh pengusaha karena alasan-alasan penting.

Pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 1603 p B.W. harus melalui putusan pengadilan. Artinya hubungan kerja itu tidak dapat diputuskn oleh salah satu pihak dengan begitu saja, kecuali atas persetujuan bersama antar pengusaha dengan pekerja. Oleh karena itu untuk pemutusan hubungan kerja dimaksud haruslah melalui putusan pengadilan.

Ada dua alasan pemutusan hubungan kerja melalui pengadilan, yaitu :

1. Ingkar janji (Pasal 1603 w)

Artinya salah satu pihak membatalkan perjanjian kerja, dengan alasan adanya ingkar janji dari pihak lain. Karena itu berlaku ketentuan Pasal 1206 dan Pasal 1267 B.W;

2. Alasan penting

Setiap perjanjian dapat dibatalkan karena adanya alasan penting (Pasal 1603 v B.W.).

Menurut Pasal 1603 v B.W. disebutkan:

"Setiap pihak pada setiap waktu, juga ketika pekerjaan pekerja belum dimulai, berhak untuk mengajukan permohonan secara tertulis kepada Hakim Pengadilan Negeri di tempat kediamannya yang sebenarnya berdasarkan alasan penting agar terhadap perjanjian kerja itu diputuskan. Sebagai alasan-alasan penting dianggap selain sebab musabab yang mendesak sebagaimana yang dimaksud Pasal 1603 n, juga perubahan-perubahan dalam keadaan pribadi atau kekayaan si pemohon atau pihak lawan ataupun keadaan di tempat pekerjaan itu harus dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga hubungan kerja layak segera atau dalam waktu singkat diputuskan".

Apabila hakim pengadilan berkenan membenarkan atau mengabulkan permohonan tersebut, maka ia harus menentukan kapan hubungan kerja itu akan mulai berakhir (Pasal 1603 m ayat (3) B.W.) dan sebelum hakim pengadilan memberikan keputusan seperti demikian itu, maka ia disyaratkan untuk mendengar atau memanggil secara sah pihak yang bersangkutan.

2. Ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang mengatur Pemutusan

Hubungan Kerja.

Pemutusan hubungan kerja sedapat mungkin harus dihindari dan hendaknya dijadikan sebagai upaya terakhir dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, karena

menyangkut harkat dan martabat pekerja sebagai manusia. Jika harus dilakukan dengan pemutusan hubungan kerja, maka harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan agar pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan secara sewenang-wenang dan masing-masing pihak mendapatkan kepastian hukum.

Adapun ketentuan Peraturan Perundang-undangan dalam hal pemutusan hubungan kerja antara lain :

- (1) UU No. 22 Tahun 1957, tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dalam hal terjadinya perselisihan atau tuntutan dan gugatan dari pihak buruh sehubungan dengan PHK tersebut;
- (2) UU No. 12 Tahun 1964, tentang Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perusahaan Swasta;
- (3) Surat Edaran Mahkamah Agung No.01 tahun 1980 tanggal 5 maret 1980 tentang Pelaksanaan Pemutusan P4.
- (4) Surat Mahkamah Agung No. 33./tun /VII/1986 tanggal 29 juli 1986 tentang Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.01 tahun 1980;
- (5) Fatwa Mahkamah Agung No. 094/TUN/IX/1988 tanggal 16 September 1988 tentang Penyelesaian PHKAwak Buah Kapal;
- (6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-03/MEN/1989 tanggal 8 Maret 1989 tentang Larangan PHK bagi Pekerja Wanita karena Menikah, Hamil atau Melahirkan;
- (7) Surat Dirjen Binawas No. B.113/M/BW/1990 tanggal 7 januari 1990 tentang PHK dengan Alasan Disharmonis atau Pembentukan/Keanggotaan Serikat Kerja;
- (8) Surat Edaran Dirjen Binawas No. B.101/ BW/1998 tentang PHK pada Usia Pensiun;
- (9) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE.05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke arah PHK;

- (10)Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Transmigrasi dan Pemukiman perambah Hutan No.11 / MEN / 1999, tanggal 5 februari 1999
SKB. 5 / MEN / 1999
tentang : Penanganan dan Penyaluran Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Program Transmigrasi;
- (11)Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta.

3. Hak Pekerja untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam pembahasan sebelumnya telah dijelaskan, bahwa pekerja juga mempunyai hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pekerja harus diberi persamaan dalam hukum, kalau pihak pengusaha diberi hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pekerjapun harus diberi hak yang sama pula untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Inisiatif putusnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang datangnya dari pihak pekerja bisa dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dapat berupa pemutusan hubungan kerja maupun berupa pengunduran diri oleh pekerja. Pemutusan hubungan kerja landasan yuridisnya diatur dalam Pasal 1603 p B.W. yaitu atas dasar alasan mendesak, Jo Pasal 20 ayat (1) kepmenaker No.150 tahun 2000. Sedangkan pengunduran diri oleh pekerja landasan yuridisnya diatur dalam Pasal 5 huruf c Permenaker No. 4 tahun 1986 Jungtist Pasal 2 ayat (2) huruf b Permenaker No. 3 tahun 1996 Jungtist Pasal 2 ayat (2) huruf b Kepmanaker No.150 tahun 2000.

Dalam hal pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri, maka izin dari P4D/P4P tidak diperlukan lagi. Permintaan itu harus dilakukan secara tertulis (tidak boleh secara lisan) atas kemauan sendiri, tidak atas desakan atau paksaan dari pengusaha atau orang lain dan dilakukan tanpa ada syarat untuk itu. Misalnya saya akan mengundurkan diri bila diberi ini atau itu.

Putusnya hubungan kerja baik karena pemutusan hubungan kerja oleh pekerja maupun karena pengunduran diri oleh pekerja mempunyai beberapa perbedaan, antara lain :

Pertama adalah bahwa pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dilakukan berdasarkan alasan-alasan yang datangnya karena kesengajaan atau kesalahan pengusaha. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1603 p B.W. Jo pasal 20 ayat (1) Kepmenaker No.150 tahun 2000. Sedangkan dalam pengunduran diri, alasannya bukan karena kesengajaan atau kesalahan pengusaha, tetapi karena kemauan pekerja itu sendiri untuk mengakhiri hubungan kerja.

Kedua adalah bahwa pemutusan hubungan kerja oleh pekerja yang dilakukan berdasarkan Pasal 1603 p B.W. akan diputus melalui pengadilan. Dan jika berdasarkan Pasal 20 ayat (1) Kepmanaker No.150 tahun 2000 akan dilakukan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Sedangkan pada pengunduran diri, dilakukan tanpa melalui putusan pengadilan atau izin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Ketiga adalah bahwa hak yang akan diterima oleh pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pekerja berdasarkan Pasal 1603 p B.W, maka pekerja akan mendapat hak-haknya menurut Pasal 1603 s B.W. Yaitu berupa ganti rugi

sebagaimana dalam Pasal 1603 q B.W. atau ganti rugi sepenuhnya. Jika pemutusan hubungan kerja dilakukan berdasarkan Pasal 20 ayat (1), maka pekerja akan mendapat ganti rugi sebagaimana Pasal 20 ayat (2) Kepmenaker 150 tahun 2000, yaitu dapat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa) dan ganti kerugian. Sedangkan pekerja yang mengundurkan diri, maka ia berhak atas uang penghargaan masa kerja (uang jasa) dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 23 dan Pasal 24 (lihat Pasal 26 Kepmenaker 150/2000).

Hak pekerja yang mengundurkan diri, baru diatur oleh Kepmenaker No. 150 tahun 2000. Sedangkan peraturan sebelumnya, baik Permenaker No. 4 tahun 1986 maupun Permenaker No. 3 tahun 1993 hanya sebatas mengatur hak pekerja untuk mengundurkan diri dan tidak mengatur hak-hak apa saja yang akan diterima oleh pekerja yang mengundurkan diri tersebut.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja sudah tidak dapat dihindari lagi, maka harus juga diperhatikan mengenai hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut. Pengusaha tetap masih mempunyai kewajiban untuk memberikan atau memenuhi hak-hak yang harus didapat oleh pekerja, walaupun pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi atas inisiatif dari pekerja, terutama jika alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja karena kesengajaan atau kesalahan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena tidak dibayarnya upah tepat pada waktu yang ditentukan merupakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja karena kesengajaan atau kesalahan pengusaha, sebagaimana yang telah diatur

dalam Pasal 1603 p B.W. Jo Pasal 20 ayat (1) huruf c Kepmenaker No.150 tahun 2000.

Pasal 1603 p B.W. :

"Bagi buruh dianggap sebagai alasan-alasan yang mendesak dalam arti Pasal 1603 n keadaan-keadaan yang sedemikian sehingga karenanya tidak sepatutnya dapat diharapkan dari si buruh untuk meneruskan hubungan kerjanya.

Alasan-alasan yang mendesak antara lain harus dianggap ada :

Angka 3 : Apabila ia (pengusaha) tidak membayar upah pada waktu yang ditentukan".

Ketentuan Pasal 1603 p angka 3 B.W. ini dalam Kepmenaker 150 tahun 2000 diatur dalam Pasal 20 ayat (1) huruf c, yaitu :

"Dengan memperhatikan asas keseimbangan dan keadilan, pekerja dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat apabila pengusaha :

3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan".

Dari kedua peraturan tersebut, nampak ada beberapa perbedaan. Ditinjau dari segi hak pekerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, maka dalam 1603 p B.W. lebih memberikan kesempatan yang lebih luas untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, karena tidak ada batasan minimal keterlambatan pembayaran upah serta pihak yang berwenangpun bisa pekerja perorangan maupun serikat pekerja. Sedangkan dalam Kepmenaker ada batasan minimal keterlambatan pembayaran upah, yaitu selama 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih dan pihak yang berwenangpun hanya terbatas pada serikat pekerja, karena pekerja perorangan tidak berwenang menuntut di muka panitia.

Dari kedua peraturan tersebut, dapat dipahami bahwa alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja tersebut adalah karena kesengajaan atau kesalahan

pengusaha. Karena itu pengusaha wajib memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pengusaha.

Kewajiban pengusaha jika terjadi pemutusan hubungan kerja atas dasar Pasal 1603 p B.W. adalah membayar ganti rugi menurut masa kerja pekerja atau ganti rugi sepenuhnya.²⁴ Kewajiban pengusaha ini diatur dalam Pasal 1603 s B.W. yaitu :

"Jika salah satu pihak telah mengakhiri hubungan kerjanya secara berlawanan dengan hukum, maka pihak lawannya berhak menuntut jumlah yang termaksud dalam Pasal 1603 q, atau suatu ganti rugi sepenuhnya.

Hal yang sama berlaku, jika salah satu pihak memberikan suatu alasan yang mendesak kepada pihak lawannya untuk mengakhiri hubungan kerjanya tanpa pemberitahuan penghentian atau dengan tidak mengindahkan peraturan-peraturan yang berlaku untuk pemberitahuan penghentian, dan pihak lawan itu telah menggunakan haknya tersebut".

Pemenuhan hak pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1603 s B.W. adalah dengan melalui putusan pengadilan. Artinya bahwa hakim setelah memberikan putusan mengenai putusnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atas dasar Pasal 1603 p B.W, maka hakim sekaligus akan menetapkan ganti rugi yang akan diterima oleh pekerja, baik berdasarkan Pasal 1603 q B.W. maupun atas pertimbangan hakim sendiri.

Kewajiban pengusaha tersebut dalam Pasal 20 ayat (2) Kepmenaker No. 150 tahun 2000 mengalami tambahan, sehingga tidak hanya memberikan uang penghargaan masa kerja (uang jasa) dan ganti rugi saja, tetapi juga memberikan uang pesangon, yang Pembayarannya dilipatkan 2 (dua) kali lipat dari ketentuan Pasal 22, Pasal 23, Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain (lihat Pasal 27 ayat (1)) dan dilakukan secara tunai (lihat Pasal 33).

²⁴ Iman Soepomo II, *Op. Cit.* h. 95

Pasal 20 ayat (2) :

"Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa) dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24".

Pasal 22 :

"Besarnya pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun..... 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun..... 2 bulan upah;
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun..... 3 bulan upah;
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun..... 4 bulan upah;
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun..... 5 bulan upah;
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun..... 6 bulan upah;
- h. Masa kerja 6 tahun atau lebih..... 7 bulan upah.

Pasal 23 :

Besarnya uang penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut :

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun..... 2 bulan upah;
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun..... 3 bulan upah;
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun..... 4 bulan upah;
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun..... 5 bulan upah;
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun..... 6 bulan upah;
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun..... 7 bulan upah;
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun..... 8 bulan upah;
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih..... 10 bulan upah.

Pasal 24 :

Ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 meliputi :

- a. Ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. Ganti kerugian ununtuk istirahat panjang bilamana diperusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu

- menurut perbandingan antara masa kerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
- c. Biaya atau ongkos pulang untuk bekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja.
 - d. Pergantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja apabila masa kerja telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.
 - e. Hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Dengan melihat perbandingan antara Pasal 1603 p B.W. dengan Pasal 20 ayat

(1) Kepmenaker No.150 tahun 2000, maka nampak bahwa dalam Pasal 1603 p Jo Pasal 1603 s B.W. kepastian pekerja untuk mendapatkan haknya hanya meliputi hak ganti rugi menurut masa kerja pekerja serta ganti rugi sepenuhnya. Namun disini juga terdapat ketidakpastian bagi pekerja, yaitu pada saat pekerja harus menerima haknya yang tergantung pada putusan hakim. Sedangkan menurut Kepmenaker No.150 tahun 2000, hak pekerja yang terkena PHK baik berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa) maupun ganti kerugian sudah ditentukan secara pasti. Dan pihak Panitia yang telah memberikan izin dilakukannya pemutusan hubungan kerja tersebut, sekaligus akan memberikan kewajiban pada pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Upaya hukum bagi pekerja atas keterlambatan pembayaran upah, dapat dilakukan dengan 3 (tiga) cara. *Pertama* adalah dengan memberikan kewajiban pada pengusaha untuk membayar upah disertai dengan tambahan bunga, sebagaimana diatur dalam Pasal 1602 q B.W. dan Pasal 19 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981. *Kedua* adalah dengan melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1603 p angka 3 B.W. dan Pasal 20 ayat (1) huruf c Kepmenaker 150 tahun 2000. *Ketiga* adalah pihak pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri atas dasar Wanprestasi.
- b. Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan hubungan kerja karena keterlambatan pembayaran upah, berdasarkan Kepmenaker 150 tahun 2000 adalah dengan memberikan hak-hak normatif yang harus diterima oleh pekerja baik berupa uang pesangon, uang jasa maupun ganti kerugian yang pembayarannya dilakukan secara tunai dan dilipatkan 2 (dua) kali lipat. Ketentuan ini berbeda dengan ketentuan sebelumnya yang diatur dalam Pasal 1603 s B.W. yang hanya memberikan ganti rugi menurut masa kerja dan ganti rugi sepenuhnya.

2. Saran-saran

- a. Upaya hukum atas keterlambatan pembayaran upah melalui pemutusan hubungan kerja, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1603 p angka 3 B.W. maupun dalam Pasal 20 ayat (1) huruf c Kepmenaker 150 tahun 2000 hendaknya digunakan sebagai upaya hukum terakhir (*ultimum remedium*) dalam penyelesaian masalah tersebut, setelah upaya hukum lain sudah tidak dapat dilaksanakan lagi.
- b. Dalam hal pemutusan hubungan kerja sudah tidak dapat dihindari lagi, maka akibat yang akan diterima pekerja harus betul-betul mendapat perhatian. Perlindungan hukum yang ada, sampai dengan berlakunya Kepmenaker 150 tahun 2000, masih menekankan pada aspek ekonomisnya saja dan mengabaikan aspek-aspek lainnya, seperti aspek sosial maupun aspek psikologis dari pekerja. Oleh karena itu, seharusnya perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tidak hanya menekankan aspek ekonomisnya saja, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek sosial dan aspek-aspek psikologis dari pekerja. Sehingga diharapkan akan dapat mengurangi penderitaan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

DAFTAR BACAAN

- Iman Soepomo, Hukum Perburuhan, Undang-Undang dan Peraturan, Cet IX, Djambatan, Jakarta, 1985
- Judiantoro, Hartono W, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Ed I, Cet II, Rajawali, Jakarta, 1992
- Indiarsoro, R, MJ. Saptanno, Hukum Perburuhan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dalam Progam Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Cet I, Karunia, Surabaya 1996
- Djumaldi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Ed I, Cet II, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993
- Kartasapoetra, G, Dkk, Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Cet IV, Radar Jaya Offset, Jakarta, 1994
- Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet III, Djambatan, Jakarta, 1980
- Irawan, R, Pokok-pokok Hukum Perikatan, Cet V, Bina Cipta, Bandung, 1994
- John, S, Hubungan Peburuhan Sebuah Pengantar, Cet I, BPFE, Yogyakarta, 1986
- Wiwoho, S, Hukum Perjanjian, Cet II, Rineka Cipta, Jakarta, 1991
- Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, cet VII, Djambatan, Jakarta, 1994
- Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan, Pradnya Pramita, Jakarta, 1978
- Darwan Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet II, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000
- Majalah Hukum dan Pembangunan, No 5 tahun ke XVII Oktober 1987
- Majalah Yuridika, No I, tahun ke XII 1997
- Surya, 19 Juli, 2000
- Suara Indonesia, 26 Juli, 2000