

SKRIPSI

WILMARTIN MANOPPO

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK NORMATIF
PEKERJA SEBAGAI AKIBAT PHK**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

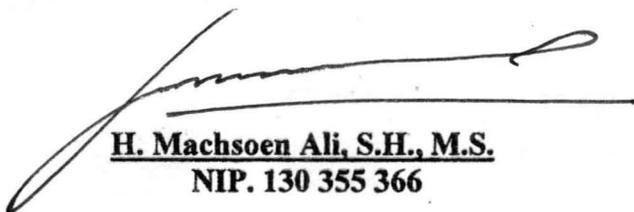
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK NORMATIF
PEKERJA SEBAGAI AKIBAT PHK**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing

Penyusun



H. Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130 355 366



Wilmartin Manoppo
NIM. 039910458 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji

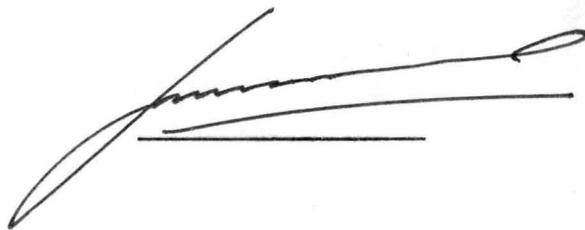
pada hari Selasa, tanggal 20 Januari 2004

Panitia Penguji Skripsi :

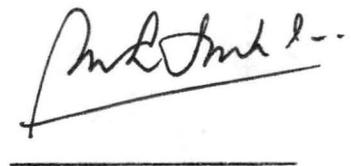
Ketua : Lanny Ramly, S.H., M.Hum.



Anggota : 1. H. Machsoen Ali, S.H., MS.



2. Dr. Marteen Lendert Souhoka, S.H., MS.



Motto :

KEKUATAN YANG MENYEGARKAN BAGI JIWA

*Agama yang sehat
Percaya kepada ALLAH SWT*

*Tidur dengan pulas
Belajar tidur dengan nyenyak dan pulas*

*Musik yang indah
Gemari musik yang membangkitkan gairah jiwa*

*Tertawa yang sehat
Melihat segi hidup yang menyenangkan*

Maka hidup Wilmartin Manoppo akan menyenangkan

*PERSEMBAHAN:
SKRIPSI INI ADALAH TANDA CINTAKU BUAT*

Ayahanda A. R. Manoppo

Ibunda Rina

Dan

Almarhum Papa H. Agung Tjahjono, S.H.

Kata Pengantar

Assalaamu' alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Bismillahirrahmannirrahim

Dengan berkat rahmat Allah SWT, penulis mengucapkan Alhamdulillah rabbil alamin ke hadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Taufiq serta HidayahNYA, salam dan shalawat atas nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat yang pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Penulis sangat meyakini tiada yang lebih pengasih dan penyayang dan pemberi kemudahan didalam kemudahan dan kemudahan didalam kesulitan dari pada Engkau ya Allah.

Segala suka dan duka telah penulis alami selama menempuh studi di kampus yang tercinta, khususnya dalam penulisan skripsi ini, penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang dengan tulus ikhlas telah turut membantu dalam proses pembuatan skripsi ini, baik bantuan materiil maupun spirituil :

1. Kepada yang penulis cintai dan sangat penulis hormati Ayahanda A. R Manoppo, Ibunda Rina dan Almarhum papa H Agung Tjahjono S.H., terima kasih atas semuanya terutama kasih sayang dan kesabarannya untuk selalu memberikan semangat, dukungan dan bimbingan kepada penulis dalam menjalani kehidupan dan menempuh studi, semoga Allah SWT selalu memberikan segala kemudahan dalam kemudahan dan kemudahan dalam kesulitan dan perlindungan dalam kebaikan, tidak lupa juga kepada Doni, Dodik, Ayu si kepala suku pipi tembem, Raka, Teteh, dan Rayiku terima kasih atas semangat yang kalian berikan.

2. Kepada yang terhormat orang tua kedua, penulis hanya bisa mengucapkan terima kasih, karena hanya Allah SWT yang bisa membalas segala kebaikannya kepada penulis yaitu Pahlawan Tanpa Tanda Jasa Bapak-Ibu Guru dan Bapak-Ibu Dosen yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan khususnya selama penulis menempuh studi dari tingkat dasar sampai hingga menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada yang terhormat Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya Bapak H. Machsoen Ali, S.H., MS., selaku Dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukan beliau untuk memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi.
4. Kepada yang terhormat Bapak Prof. Marten Lendert Souhoka, S.H., MS. Dan Ibu Lanny Ramly, S.H., M.hum. yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan khususnya selama penulis menulis skripsi ini.
5. Teman-teman di Karang Menur V, Ade K, Cahyo N, Melinda di PERBANAS, Widya di ITS, Vita di Psikologi, Pak Agus di Accountant BS, Jopi, Arifan, Budi, Felani P, F Karunia, Iryani Syahrir, Silvi Anastasia Bank Niaga, Ali PU, Doni A, Pak Agus, TLA Hadjon, Rika, Eka, mbak ruri, teman-teman angkatan 99 yang tidak dapat penulis sebut satu-persatu, Dewa di Jakarta, dan Mas Danny di Argo Pantes.
6. Teman-teman di ALSA LC UNAIR, Nilam AK, Bang Adi, Panca, Koh Han, Cik Woro, Ardian, dan rekan-rekanku di KSH Bimo, Baskoro, Yusuf, Hari, Dandi, jangan sampai tragedi ojek terulang kembali.

7. Kepada segenap karyawan di Fakultas Hukum yang telah membantu dalam urusan administrasi dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebut satu-persatu yang telah sangat membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirul kata semoga penulisan skripsi ini dapat membantu dan memberi manfaat bagi yang berhasrat kepada setiap pembacanya. Tidak lupa kritik dan saran untuk lebih menyempurnakan tulisan ini sangatlah penulis harapkan karena kekurangan serta kelemahan merupakan bagian dari diri penulis dan kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT.

Wa ‘alaikumus salaam warahmatullahi wabarakatuh.

Surabaya, 20 Januari 2004

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix

BAB I PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusan Masalah.....	1
2. Penjelasan Judul.....	9
3. Alasan Pemilihan Judul.....	10
4. Tujuan Penulisan.....	11
5. Metodologi.....	11
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	12

**BAB II PERLINDUNGAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA
YANG TERKENA PHK**

1. Pemutusan Hubungan Kerja.....	14
2. Kewajiban Pengusaha sehubungan dengan adanya PHK.....	19
3. Uang Pesangon.....	20

4. Uang Penghargaan Masa Kerja.....	25
5. Uang Penggantian Hak.....	29
6. Komponen Upah.....	33

BAB III UPAYA HUKUM TENAGA KERJA UNTUK MENDAPATKAN HAKNYA

1. Situasi Penyelesaian Hubungan Ketenagakerjaan.....	35
2. Upaya Hukum Pekerja.....	38
3. Upaya Penyelesaian Melalui P4 D.....	44
4. Upaya Penyelesaian Melalui P4 P.....	46
5. Kebijakan Menteri Tenaga Kerja	48
6. Upaya Penyelesaian Melalui Arbitrasi.....	49
1. Penyelesaian Sengketa Secara Arbitrase.....	51
2. Penyelesaian Alternatif.....	55
7. Posisi Peradilan Umum.....	58

BAB IV PENUTUP

1. kesimpulan.....	60
2. Saran.....	61

DAFTAR BACAAN.....

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan dalam rangka pembangunan ekonomi nasional yang bertujuan untuk mempertinggi tingkat kemakmuran rakyat Indonesia. Letak peranan dari pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah untuk terwujudnya perekonomian nasional mandiri dan handal berdasarkan demokrasi ekonomi untuk meningkatkan tingkat kemakmuran seluruh rakyat Indonesia secara selaras, adil dan merata dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 secara murni dan konsekuen.

Tuntutan untuk menghadirkan sebuah instrumen ekonomi yang dapat melindungi setiap kepentingan tenaga kerja itu sendiri sangatlah penting keberadaannya, oleh karena itu menjadi suatu yang sangat penting bila setiap pelaku dituntut untuk tunduk dan patuh dalam sistem hukum yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (LNRI Tahun 2003 Nomor 39 TLN RI Nomor 4279) itu sendiri sehingga

terpenuhinya perlindungan hak-hak yang mendasar bagi tenaga kerja pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di Indonesia. Dengan demikian landasan moral hubungan ketenagakerjaan yang terpenting tentunya Undang-Undang Dasar 1945 yaitu :

Pasal 27 ayat (2)

“Segala warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Bila mencermati bunyi pasal tersebut diatas nampaknya benar-benar merujuk pada kepentingan rakyat banyak, yaitu dengan memposisikan kepentingan warganegara sebagai tujuan utama¹. Landasan kostitusional ini menunjukkan dengan jelas bahwa setiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerjaan yang layak hanya akan diperoleh jika kesempatan kerja terbuka luas.

Ditengah-tengah hiruk pikuk perdebatan atau diskusi tentang pembelian pesawat sukhoi, masalah yang sebetulnya jauh lebih serius untuk diperhatikan adalah pengangguran. Beberapa waktu lalu beberapa media cetak melaporkan pada halaman depan, bagaimana ribuan pekerja mencari kerja harus berdesak-desakan, bahkan pingsan untuk mendapatkan lowongan pekerjaan yang dibuka oleh beberapa perusahaan seperti, Bank Danamon, Carrefour, Bank Permata, dan Hoka-Hoka Bento. Menurut laporan media cetak, tingginya animo pencari pekerja ini, karena dalam waktu dekat ini masih banyak perusahaan manufaktur yang akan tutup sehingga harus melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

¹. Machsoen Ali, *Perselisihan Perburuhan Dan Mekanisme Penyelesaiannya*, Yuridika, Vol 15, No 13 Mei 2003.

Upaya perluasan kerja harus ditempuh dengan langkah-langkah prioritas yang mampu memacu perkembangan industri yang mengarah pada industri padat karya. Mengingat kualitas sumber daya yang tersedia, setelah itu baru akan tercapai titik keseimbangan yang menunjukkan perbandingan ideal antara jumlah pekerjaan dan kesempatan kerja yang ditawarkan². Realitanya, jika dikaitkan dengan ancaman terberat bagi tenaga kerja dalam keadaan ekonomi negara ini yang mengalami krisis adalah pemutusan hubungan kerja atau yang dapat disingkat dengan PHK. PHK merupakan harga mahal yang harus dibayar akibat telah lebih dari dua tahunan perekonomian Indonesia mengalami gejolak. Krisis yang dipicu dengan oleh penurunan nilai tukar mata uang rupiah terhadap mata uang asing anjlok ketititik yang amat rendah. Merosotnya nilai tukar sempat mencapai titik terburuk sekitar Rp. 17.000,00 untuk setiap US Dollar pada pertengahan tahun 1997 yang selanjutnya diikuti oleh berbagai tindakan pengamanan pemerintah, seperti kebijakan uang ketat yang pada kenyataannya tidak sanggup memulihkan ekonomi nasional.

Pada sektor, gejolak moneter dirasakan sangat menyiksa kegiatan usaha. Pada pembangunan misalnya, para pengembang (developer) menerima pukulan telak. Sedikitnya dua persoalan yang mereka hadapi, pertama adalah kenaikan bahan-bahan bangunan dan yang kedua adalah tersedotnya dana bank. Disinilah pemerintah membuat para pengembang kesulitan pendanaan. Gejolak yang terjadi juga telah merembet pada industri tekstil dan garmen di Bandung (Jawa-Barat), yang termasuk salah satu sentra industri tekstil bangsa kita telah menghentikan

². Lanny Ramly, *Perjanjian Kerja Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dan pengusaha*, Vol 16, No 2 Maret 2001.

produksinya (Kompas 3/11). Industri otomotif yang sebagian masih tergantung pada komponen-komponen yang berasal dari luar negeri juga mengalami kenaikan, sehingga yang membuat pengusaha angkutan kota Cirebon (Jawa-Barat) gulung tikar.

Selain industri otomotif, industri pers yang juga masih mengandalkan beberapa bahan baku (kertas, tinta) import turut pula terpengaruh. Manajemen PT Dirgantara (dulu IPTN) bergeming untuk melakukan PHK terhadap 6000 karyawannya itu merupakan jumlah yang sangat besar, bahkan terbesar dari sebuah perusahaan. PT Dirgantara ini sejak dihantam badai krisis 1997 itu merupakan pil terpahit dalam sejarah BUMN kita, sebab yang dipecat (kata Lain PHK) adalah kaum terpelajar yang mayoritas diantara mereka putra-putri terbaik bangsa ini. Bagaimana para insinyur terbaik bangsa ini membuat desain mesin dan merangkai baut demi baut dan komponen sehingga menjelma menjadi helikopter Super Puma dan NBell. Bagaimana *center of excellence* teknologi dikota kembang itu melahirkan CN-235. pesawat komuter pertama hasil rancang bangun bangsa ini bersama Cassa Spanyol. Pesawat itulah yang kemudian banyak dipesan Malaysia, Brunai dan Thailan, baik untuk pesawat komersil maupun angkutan militer, bahkan ada yang digunakan untuk pesawat kepresidenan³.

Situasi hubungan industrial dikabupaten Karawang pada tahun 2003 ini sangat memperhatikan karena tingginya kasus PHK diperusahaan industri yang ada di wilayah ini. Bahkan, akibat kasus PHK tersebut, diperkirakan ribuan karyawan harus pasrah tidak mendapatkan tunjangan hari raya (THR). Dinas

³. Adang D. Boikin. "PHK 6000 Ribu Karyawan", Harian Jawa Pos, Senin tanggal 25 Agustus 2003, H.29.

Tenaga Kerja setempat setempat mencatat, hingga November 2003, jumlah tenaga kerja yang dirumahkan mencapai 1.305 karyawan. Jumlah ini jauh sangat meningkat dibandingkan dengan kondisi tenaga kerja tahun 2002 lalu, yang hanya terdapat 200 kasus PHK. Kepala Disnaker kabupaten Karawang Tatang Saefuddin kepada media, mengatakan, penyebabnya tingginya kasus PHK yang menimpa para karyawan perusahaan industri itu karena situasi yang sulit beberapa industri⁴.

Pengertian pemutusan hubungan kerja dalam pasal 1 angka 25 dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Dengan adanya PHK ini yang paling dirugikan pada dasarnya adalah tenaga kerja sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya PHK itu. Khususnya bagi tenaga kerja dan keluarganya yang merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari dan berakhirnya kemampuan menyekolahkan sang anak.

Tenaga kerja yang terkena PHK diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 150 BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA yaitu :

⁴. Harian Media Indonesia, “Kasus PHK Di Karawang”, tanggal 6 November 2003, Hal.17.

“ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Ditegaskan, UU Ketenagakerjaan tersebut, berlaku bagi semua perusahaan termasuk BUMN (Badan Usaha Milik Negara), kecuali PNS (Pegawai Negeri Sipil). “Jangan lupa, yang dikategorikan perusahaan itu semua orang yang memberi pekerjaan, tidak terkecuali pula seperti Asosiasi, Perhimpunan, LSM, Yayasan, dsb, “tutur Ari⁵.

Pengertian ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 1 UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu, selama dan sesudah masa kerja”.

Sedangkan yang dimaksud dengan pengusaha dalam pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah berbunyi sebagai berikut :

“Pengusaha adalah :

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

Agar nasib pekerja Indonesia tidak semakin terpuruk, maka diperlukannya perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja sebagai akibat adanya

⁵. Ekonomi, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*. www.pikiran-rakyat.com/cet/0303/20/0605.htm-20k, Kamis 20 Maret 2003.

PHK, yaitu berupa adanya uang penghargaan masa kerja, uang pesangon dan lain-lain yang disesuaikan dengan ketentuan yang terdapat di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum bagi pekerja sebagai konsekuensi dari Indonesia sebagai negara hukum yaitu untuk menjamin hak-hak normatif pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan, tanpa adanya tindakan diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan.

Tercapainya keadilan di bidang ketenagakerjaan disini maksudnya adalah jika hubungan antara pekerja dengan pengusaha diserahkan kepada satu pihak saja, yaitu pengusaha, maka sebagai pihak yang lebih kuat akan menekan pekerja sebagai pihak yang lemah secara sosial ekonomi, hal inilah yang mengakibatkan tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha. Oleh karena itu sangat dibutuhkannya campur tangan pemerintah untuk melindungi hak-hak normatif pekerja sebagai akibat adanya PHK. Persoalan yang selanjutnya adalah terhadap upaya hukumnya apabila tenaga kerja tidak mendapatkan hak-haknya. Disinilah apabila tenaga kerja merasa ada kebohongan dalam alasan yang menjadi dasar hak-hak yang tidak diterima sewajarnya, maka pekerja dapat mengajukan haknya sesuai dengan prosedur yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pemerintah mempunyai kepentingan langsung dalam peraturan semacam itu. Pemerintah adalah yang bertanggungjawab atas penetapan ketentuan-ketentuan tersebut untuk mencegahnya gangguan dalam proses ekonomi dan ketertiban umum, serta untuk memberi perlindungan hukum yang layak kepada

pihak yang ekonominya lemah⁶. Perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja sebagai akibat PHK yang berlandaskan prinsip pengakuan akan harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila serta prinsip negara hukum Pancasila. Atas landasan prinsip pengakuan akan harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum Pancasila, perlindungan hukum bagi pekerja diarahkan kepada usaha-usaha untuk mencegah terjadinya sengketa antara pengusaha dan pekerja secara musyawarah serta peradilan merupakan sarana terakhir dalam usaha penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan elemen utama dari prinsip negara hukum Pancasila serta prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban, seyogyanya tidak akan terjadi sengketa antara pengusaha dan pekerja. Kiranya keadaan tiada sengketa tidak pernah akan ada dimanapun dalam kesatuan masyarakat, namun demikian adalah mutlak untuk memikirkan dan membentuk sarana yang dapat berfungsi untuk mencegah terjadinya sengketa antara pengusaha dan pekerja, minimal dapat mengurangi sengketa. Andai kata jalan musyawarah tidak dapat menyelesaikan antara pengusaha dan pekerja, maka peradilan merupakan sarana terakhir. Namun proses peradilan seyogyanya tidak menciptakan suatu hubungan yang sifatnya konfrontasi antara para pihak yang bersengketa.

Peradilan seyogyanya menciptakan suasana yang damai dan tentram, terutama melalui acaranya. Kedua macam penyelesaian terhadap permasalahan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja sebagai akibat PHK dan

⁶. Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, PT. Djambatan, Cet.7, Jakarta 1974 H. 67.

upaya hukumnya terhadap pekerja untuk mendapatkan hak-haknya sangat ditentukan oleh keberhasilan penyelesaian secara yuridis ditengah-tengah bangsa ini membangun supremasi hukum disegala bidang kehidupan sebagai negara hukum menjelang dipenghujung tahun 2003 ini dengan semangat berbenah diri dan menyongsong masa depan bangsa yang penuh optimis.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hak-hak normatif pekerja yang terkena PHK?
2. Bagaimana upaya hukumnya apabila tenaga kerja tidak mendapatkan haknya ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

2. Penjelasan Judul

Demi mencegah melebarnya serta agar lebih terarah ruang lingkup pembahasan ini, maka perlu penjelasan atas judul penulisan hukum (skripsi) "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK NORMATIF PEKERJA SEBAGAI AKIBAT PHK" adalah sebagai berikut : Perlindungan hukum terhadap hak normatif pekerja sebagai akibat PHK memiliki pengertian bahwasanya Perlindungan hukum bagi pekerja sebagai konsekuensi dari Indonesia sebagai negara hukum yaitu untuk menjamin hak-hak normatif pekerja sebagai wujud pengakuan terhadap hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi yang berlandaskan prinsip pengakuan akan harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila serta prinsip negara hukum Pancasila,

agar nasib pekerja Indonesia tidak semakin terpuruk, maka diperlukannya perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja sebagai akibat adanya PHK, yaitu berupa adanya uang penghargaan masa kerja, uang pesangon dan lain-lain yang disesuaikan dengan ketentuan yang terdapat di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya dapat disingkat dengan UUK No. 13 Tahun 2003.

3. Alasan Pemilihan Judul

Ditengah-tengah hiruk pikuk perdebatan atau diskusi tentang pembelian pesawat sukhoi, masalah yang sebetulnya jauh lebih serius untuk diperhatikan adalah pengangguran. Beberapa waktu lalu beberapa media cetak melaporkan pada halaman depan, bagaimana ribuan pekerja mencari kerja harus berdesak-desakan, bahkan pingsan untuk mendapatkan lowongan pekerjaan yang dibuka oleh beberapa perusahaan seperti, Bank Danamon, Carrefour, Bank Permata, dan Hoka-Hoka Bento. Menurut laporan media cetak, tingginya animo pencari pekerja ini, karena dalam waktu dekat ini masih banyak perusahaan manufaktur yang akan tutup sehingga harus melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sedang menjadi problema aktual di masyarakat saat ini menarik apabila diangkat menjadi tema pembahasan dalam penulisan hukum (skripsi) ini.

Disadari sangat dipengaruhinya gejolak moneter dalam kasus tersebut tidak akan mempengaruhi penulisan ini, karena sebagaimana telah dijelaskan dalam penjelasan judul pembahasan akan dibatasi dalam lingkup tinjauan yuridis.

4. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan hukum (skripsi) ini adalah untuk memenuhi persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap mahasiswa untuk mencapai gelar kesarjanaan (S1) Sarjana Hukum yang telah ditentukan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Selain itu untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan hukum yang didapat dari perkuliahan terhadap problematika aktual dalam dunia ketenagakerjaan saat ini, khususnya perlindungan hukum terhadap hak normatif pekerja sebagai akibat PHK dari sisi tinjauan yuridis normatif.

5. Metodologi

a. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan pendekatan masalah dengan melakukan pendekatan secara yuridis normatif, yang berarti pembahasan suatu masalah melihat dari segi norma hukum.

b. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum sebagai penulisan hukum (skripsi) diperoleh melalui studi kepustakaan dengan mempelajari literatur (buku-buku), mass media, browsing internet, keputusan-keputusan yang dikeluarkan maupun ketetapan-ketetapan dari lembaga yang berwenang, serta mempelajari pandangan para pakar yang erat sekali hubungannya dengan pembahasan permasalahan dalam skripsi ini.

c. Prosudur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan mempelajari literatur (buku-buku), mass media, browsing internet, keputusan-keputusan yang dikeluarkan maupun ketetapan-ketetapan dari lembaga yang berwenang, serta mempelajari pandangan para pakar yang erat sekali hubungannya dengan pembahasan permasalahan tersebut diolah agar dapat menjadi bahan pembahasan ataupun menjawab permasalahan dalam penulisan hukum (skripsi) ini.

d. Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang telah diperoleh dan diolah tersebut kemudian dianalisis dengan mengemukakan pandangan yang dikaitkan dengan landasan-landasan hukum yang terkait dengan materi.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Sesuai dengan judul skripsi ini yang mempersoalkan tentang perlindungan hukum terhadap hak normatif pekerja sebagai akibat PHK yang ditinjau dari ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka agar dapat menghasilkan pembahasan yang tepat, terarah sesuai dengan judul penulisan hukum (skripsi) ini disusun menjadi 4 (empat) bab.

Pada Bab I yang merupakan pendahuluan, memuat antara lain mengenai pengertian perlindungan hukum terhadap hak normatif pekerja sebagai akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta penulisan diarahkan kepada pemaparan secara umum yang melatarbelakangi rumusan permasalahan dan selanjutnya dapat

mengantarkan keuraian-keuraian pembahasan dalam bab-bab berikutnya. Dalam Bab yang sama dijelaskan pula mengenai penjelasan judul, alasan pemilihan judul serta tujuan penulisan, metodologi penulisan hukum dari skripsi ini yang didalamnya memuat pendekatan masalah termasuk pula analisis bahan hukum. Dan bagian akhir bab dimuat mengenai pertanggungjawaban sistematika.

Pada Bab II yaitu Bab pembahasan pertama-tama akan diuraikan mengenai pokok permasalahan mengenai bagaimana bentuk perlindungan hak-hak normatif pekerja yang terkena PHK yang kesemua pembahasan tidak dilepaskan keterkaitannya dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Pada Bab III, pembahasan difokuskan kepada upaya hukumnya apabila tenaga kerja tidak mendapatkan haknya ditinjau dari Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Sebagai penutup pada Bab IV, akan diuraikan rumusan kesimpulan dari permasalahan atas persoalan yang dikemukakan dalam perumusan permasalahan dari Bab II dan Bab III serta beberapa saran atau pendapat yang diharapkan dapat membantu menyelesaikan pemecahan dari permasalahan-permasalahan tersebut.

Dengan mengikuti sistematika dari penulisan skripsi ini maka tulisan akan dalam bentuk berurutan dan sistematis serta tidak terlepas keterkaitan antara satu bab dengan bab berikutnya sebagai satu kesatuan yang utuh. Sehingga maksud, tujuan serta topik pembahasan menjadi semakin jelas dan diharapkan mudah dimengerti dan dipahami oleh siapapun yang membacanya.

BAB II

PERLINDUNGAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA YANG TERKENA PHK

1. Pemutusan Hubungan Kerja

Sebagaimana diuraikan pada Bab I, titik tolak permasalahan PHK adalah pada saat purna kerja. UUK No.13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 Ketentuan

Umum menyatakan :

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Dampak yang paling jelas dan dirasakan sangat berat bagi pekerja adalah permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak. Semenjak terjadinya PHK tersebut, maka dimulailah masa sulit bagi pekerja dan keluarganya, karena PHK memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial yang disebabkan :

- a. dengan adanya PHK, bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian;
- b. untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, maka harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, disamping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotocopy surat-surat lain); dan
- c. kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Bab XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA Pasal 150 UUK No. 13

Tahun 2003 Menyatakan :

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Mengamati ketentuan bunyi Pasal 150 tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa PHK dalam undang-undang ini berlaku bagi semua perusahaan termasuk BUMN (Badan Usaha Milik Negara) kecuali PNS (Pegawai Negeri Sipil). “jangan lupa, apa yang dikategorikan perusahaan itu semua orang yang memberi kerja sebagaimana yang diuraikan pada Bab I yang bertitik tolak permasalahan PHK bagi pekerja. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Perlindungan hukum bagi pekerja dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan undang-undang dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pihak pengusaha bertindak seperti dalam ketentuan undang-undang tersebut benar-benar dilaksanakan.

Ditinjau dari segi perlindungan hukum, UUK No. 13 Tahun 2003 ini diharapkan dapat memberikan perlindungan ketenagakerjaan yang dapat dilihat dari 3 aspek yaitu:

- a. aspek perlindungan sosial;
- b. perlindungan ekonomis; dan
- c. perlindungan teknis.

Perlindungan sosial pada dasarnya merupakan suatu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar pekerja dihargai harkat dan martabatnya sebagai manusia, bukan sebagai faktor produksi (faktor ekstern), melainkan

diperlakukan sebagai manusia dengan segala harkat dan martabatnya (faktor intern atau faktor konstitutif). Sedangkan perlindungan ekonomis merupakan perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar pekerja dapat menikmati penghasilannya secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya. Dan perlindungan teknis merupakan perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar pekerja dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang timbul dalam suatu hubungan kerja, yang salah satu bentuknya adalah PHK.

Dalam praktek, PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan. Pekerja melihat soal pengakhiran ini dari sudut yang berlainan. Pekerja mempunyai kepentingan langsung dan vital untuk tetap mempunyai pekerjaan, yang acapkali merupakan satu-satunya sumber pendapatan (mata pencaharian) baginya dan keluarganya. Pekerja itu mungkin mendapatkan pekerjaan lain yang sama upahnya, pertimbangan non ekonomis seperti usia, letak rumah, kepuasan yang didapat dalam pekerjaannya dapat mempengaruhi dia untuk lebih menyukai pekerjaan yang lama. Karena alasan-alasan inilah, pekerja pada umumnya sangat berkepentingan akan adanya kepastian tetap bekerja (*job security*).

PHK bagi pekerja merupakan permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja seharusnya PHK ini harus dihindari terjadinya, bahkan jika mungkin ditiadakan sama sekali. Dari sudut sejarah hukum, satu bangsa memasuki tahap negara kesejahteraan ditandai dengan berkembangnya hukum yang melindungi pihak yang lemah, karena itulah pemerintah pada periode ini mulai memperhatikan perlindungan hak-hak normatif pekerja akibat PHK dengan mengundangkan UUK No. 13 Tahun 2003 yang dalam Pasal 151 ayat 1 secara tegas menyatakan :

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Seperti juga halnya penjelasan pasal 151 ayat (1) Undang-Undang yang sama menetapkan bahwasanya :

“Yang dimaksud dengan segala upaya dalam ayat ini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya PHK antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenaran metode kerja dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh”.

Dari bunyi ketentuan Pasal 151 ayat (1) beserta penjelasannya tersebut diatas dapat dikatakan bahwa putusnya hubungan kerja bagi pekerja merupakan permulaan masalah pengangguran dengan segala akibatnya sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja. Seharusnya dalam hal ini pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha harus mengupayakan dengan sekuat tenaga harus mengusahakan PHK itu dihindari dan kalau bisa mengusahakan ditiadakan sama sekali. Karena PHK itu bukan seperti kita potong ayam, ini manusia, yang punya harapan. Bagaikan kapal Titanic yang

hampir tenggelam, kalau semua orang ada didalam bisa mati, mereka justru diberhentikan karena dikasih sekoci, yang didalam belum tentu seterusnya selamat, maka baik pihak pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah masih harus terus berjuang agar kapal ini tidak bocor⁷. Oleh karena itu, kebijakan pemerintah dibidang ketenagakerjaan yang tidak dapat dilepaskan dari dukungan serikat pekerja yang dibentuk, dari oleh dan untuk pekerja diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003 yaitu :

“Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

Mengamati bunyi ketentuan Pasal 151 (ayat 2) tersebut diatas, maka diketahui tugas utama pengusaha setelah segala daya upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari , maka pengusaha wajib merundingkan maksud PHK tersebut kepada serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Apabila maksud dan tujuan PHK terhadap pekerja tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka di Pasal 151 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003 mengatur yang berbunyi sebagai berikut:

⁷ Renald Kasali, “*Saya Tidak Mengejar Uang*”. No. 208. November 2003. Hal.22.

“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/ buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.

Sedangkan apa yang dimaksud dengan lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam ketentuan umum maupun dalam penjelasan umum dan penjelasan Pasal demi Pasal, tidak ditemukan rumusan pengertian dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial⁸. Tetapi hal ini akan saya bahas dalam BAB III.

2. Kewajiban Pengusaha sehubungan dengan adanya PHK.

Seperti telah dikemukakan dihalaman sebelumnya bahwa dengan terjadinya PHK maka dimulailah masa sulit bagi pekerja dan keluarganya, oleh karena itu untuk membantu atau setidaknya mengurangi beban bagi pekerja yang terkena PHK, maka Undang-Undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk membayarkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 156 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi sebagai berikut:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Dari bunyi ketentuan Pasal 156 ayat (1) tersebut diatas dapat dikatakan UUK No. 13 Tahun 2003 menghendaki agar pengusaha wajib membayar uang pesangon (tunjangan pemberhentian *saverence allowence*) sebagai akibat PHK.

⁸ Aloysius Uwiyono, *Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim*, Jurnal Hukum Bisnis, Volume 22- No. 5 Tahun 2003.

Dalam hal ini perlu ditekankan sekali lagi bahwa pesangon ini harus dibedakan pula dari ganti rugi untuk pemberhentian yang tidak beralasan. Pembayaran pesangon bukanlah hukuman yang dijatuhkan kepada pengusaha karena tindakan yang salah, tetapi pembayaran uang oleh pengusaha sebagai tambahan atas gaji (nama lain dari upah) yang menjadi hak pekerja semata-mata karena pekerja diberhentikan setelah bekerja pada pengusaha itu selama waktu tertentu.

Pertimbangan ini dan kenyataan bahwa pesangon itu biasanya adalah seimbang dengan lamanya hubungan kerja (masa kerja) dari pekerja yang bersangkutan serta kadang-kadang dibayarkan pula dalam hal pekerja meninggalkan perusahaan atas kehendaknya sendiri, artinya disini adalah pesangon itu merupakan ganjaran atas kesetiaan pekerja selama melakukan pekerjaan atau suatu upah tambahan yang pembayarannya semata-mata ditanggungkan atau simpanan wajib ataupun bagian dari nilai-nilai perusahaan yang menjadi bertambah karena hasil dari usaha pekerja. Kecuali pekerja yang diberhentikan karena kelakuan buruk, maka pekerja tersebut tidak akan mendapatkan/menerima uang pesangon. Untuk pengurangan pekerja yang bersangkutan diberikan sejumlah uang tertentu⁹.

3. Uang Pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha yang didasarkan/disesuaikan atas lamanya masa kerja pekerja yang telah ditempuh/dijalani. Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

berdasarkan Pasal 156 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003 mengatur tentang uang pesangon dengan rincian sebagai berikut:

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

Pengaturan Selanjutnya bagi pekerja yang mengalami PHK yang dikarenakan melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dengan Pasal 161 ayat (1) UUK No. 13 tahun 2003 memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 161 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003.

Selanjutnya bagi pekerja yang mengalami PHK dalam hal terjadinya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali. Hal ini diatur sesuai dengan Pasal 163 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003.

⁹. Lanny Ramly, *Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Airlangga university Press, Cet. I. Surabaya 1998. Hal.31-32.

PHK terhadap pekerja yang terjadinya dikarenakan perubahan status, penggabungan, peleburan perusahaan dan dalam hal ini pengusaha tidak bersedia menerima pekerja diperusahaannya yang dikelolanya maka dalam hal ini pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini diatur dalam Pasal 163 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003.

PHK yang terjadi karena tutupnya perusahaan yang diakibatkan/disebabkan mengalaminya kerugian terus-menerus selama 2 (dua) tahun, keadaan memaksa (*force Majeur*), dengan ketentuan pekerja berhak atas pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003. Hal ini diatur dalam Pasal 164 UUK No. 13 Tahun 2003.

PHK terhadap pekerja yang dikarenakan tutupnya perusahaan bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi yang dikarenakan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar dua kali ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003. Hal ini diatur dalam Pasal 164 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003.

PHK yang terjadi dikarenakan pailitnya perusahaan, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2). Hal ini diatur dalam Pasal 156 UUK No. 13 Tahun 2003.

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar hitungannya sama

dengan perhitungan 2 (dua) kali pesangon yang sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003. Hal ini diatur dalam Pasal 166 UUK No. 13 Tahun 2003.

Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh dan program pensiun yang iuran/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha. Hal ini diatur dalam Pasal 167 ayat 3 UUK No. 13 Tahun 2003.

Seperti juga halnya penjelasan Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang yang sama mencontohkan dari ayat ini adalah:

- Misalnya uang pesangon yang seharusnya diterima pekerja adalah Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan besarnya jaminan pensiun menurut program pensiun adalah Rp. 6.000.000,00 (enam juta rupiah) serta dalam pengaturan program pensiun tersebut telah ditetapkan premi yang ditanggung oleh pengusaha 60% (enam puluh perseratus) dan oleh pekerja/buruh 40% (empat puluh perseratus), maka;
- Perhitungan hasil dari premi yang sudah dibayar oleh pengusaha adalah sebesar : $60\% \times \text{Rp. } 6.000.000,00 = \text{Rp. } 3.600.000,00$
- Besarnya santunan yang preminya dibayar oleh pekerja adalah sebesar $40\% \times \text{Rp. } 6.000.000,00 = \text{Rp. } 2.400.000,00$
- Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh pengusaha sebesar sebesar $\text{Rp. } 10.000.000,00$ dikurangi $\text{Rp. } 3.600.000,00 = \text{Rp. } 6.400.000,00$
- Sehingga uang yang diterima oleh pekerja pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah :
 - Rp. 3.600.000,00 (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 60% dibayar oleh pengusaha)
 - Rp. 6.400.000,00 (berasal dari kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha)
 - Rp. 2.400.000,00 (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 40% dibayar oleh pekerja/buruh)

+

Jumlah Rp. 12.400.000,00 (dua belas juta empat ratus ribu rupiah)

Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja yang mengalami PHK karena memasuki usia pensiun pada program pensiun, maka dalam hal ini pengusaha wajib memberikan pekerja uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 167 ayat (5) UUK No. 13 Tahun 2003.

PHK dengan alasan-alasan pengajuan permohonan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana terurai berikut dibawah ini yaitu:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan /atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Maka dalam hal ini pekerja/buruh berhak mendapatkan pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK No.13 Tahun 2003. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 167 ayat (5) UUK No. 13 Tahun 2003.

Pengajuan PHK oleh pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan, maka pekerja diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK No.13 Tahun 2003. Hal ini diatur sesuai dengan ketentuan Pasal 172 UUK No.13 Tahun 2003.

4. **Uang Penghargaan Masa Kerja**

Uang penghargaan masa kerja adalah uang penghargaan dari pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja pekerja bekerja diperusahaan pengusaha. Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan UUK No. 13 Tahun 2003 yaitu sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) UUK No.13 Tahun 2003, di Pasal 156 ayat (3) UUK No.13 Tahun 2003 menetapkan besarnya uang masa penghargaan masa kerja bagi pekerja sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Selanjutnya pengusaha wajib membayar uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003 kepada pekerja/buruh yang mengalami PHK sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 160 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003, yaitu bagi pekerja/ buruh setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya yang dikarenakan dalam proses perkara pidana sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 160 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003 yaitu ditahannya pekerja/buruh oleh pihak yang

berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pihak pengusaha. Hal ini diatur berdasarkan ketentuan Pasal 160 ayat (7) UUK No. 13 Tahun 2003.

Pekerja/buruh berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003 dengan ketentuan bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK oleh pihak pengusaha dengan alasan sebagaimana dimaksud pada Pasal 161 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003. Yaitu dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja bersama. Hal ini diatur dalam ketentuan pasal 161 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003.

Pekerja/ buruh berhak atas uang penghargaan masa kerja (1) satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003. Dalam hal PHK terhadap pekerja/buruh oleh pengusaha dengan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Hal ini diatur sesuai dengan ketentuan Pasal 163 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003.

Pekerja/buruh berhak atas uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003. Dalam hal PHK oleh pihak pengusaha terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh diperusahaannya. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 163 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003.

PHK terhadap pekerja/buruh oleh pihak pengusaha tutupnya perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, keadaan memaksa (*force majeure*), sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003, maka bagi pekerja/buruh berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK No. 13 tahun 2003.

Pekerja/buruh berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003, dalam hal PHK terhadap pekerja/buruh oleh pihak pengusaha yang dikarenakan tutupnya perusahaan bukan karena mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan yang memaksa (*force Majeur*). Tetapi yang dikarenakan perusahaan melakukan efisiensi. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003.

PHK terhadap pekerja/buruh oleh pihak pengusaha yang dikarenakan perusahaan pailit, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 165 UUK No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 UUK No. 13 Tahun 2003.

Pekerja/buruh berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003 dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan ketentuan 1 (satu) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal

156 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003. Hal ini diatur sesuai dengan ketentuan Pasal 166 UUK No. 13 Tahun 2003.

Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 167 ayat (5) UUK No. 13 Tahun 2003.

Sesuai dengan Pasal 169 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Pekerja/buruh berhak mendapat uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003 yaitu dalam hal pekerja/buruh mengajukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003 yaitu sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan /atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerjadan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (duabelas) bulan, maka bagi pekerja/buruh dapat mengajukan PHK dan pekerja/buruh diberikan uang penmghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan

Pasal 156 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003. Hal ini diatur sesuai dengan ketentuan Pasal 172 UUK No. 13 Tahun 2003.

5. **Uang Penggantian Hak.**

Uang penggantian hak adalah pemberian berupa uang dari pihak pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil oleh pekerja. Pasal 156 ayat (4) UUK No. 13 Tahun 2003 menjelaskan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada Pasal 156 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003 meliputi :

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

Selanjutnya berdasarkan atas ketentuan Pasal 158 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003 menyatakan bagi pekerja/buruh dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan UUK No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (4), terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana terurai berikut dibawah ini :

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau/ uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;

- e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat sebagaimana dimaksud ayat (1) tersebut diatas harus didukung dengan bukti sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (2)

UUK No. 13 Tahun 2003, yaitu :

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang diperusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Selanjutnya ketentuan Pasal 162 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003 mengatur bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan pekerja/buruh itu sendiri, maka ia memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK No. 13 Tahun 2003.

PHK terhadap pekerja/buruh oleh pihak pengusaha, dalam hal terjadinya perubahan status penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, dan dalam hal ini pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Sesuai dengan ketentuan Pasal 163 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003 pekerja/buruh yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) UUK No. 13 Tahun 2003.

PHK terhadap pekerja/buruh oleh pengusaha karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pekerja tidak bersedia menerima pekerja/buruh diperusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UUK No. 13 Tahun 2003. Hal ini diatur sesuai dengan ketentuan Pasal 163 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003.

PHK terhadap pekerja/buruh oleh pihak pengusaha karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK No. 13 Tahun 2003. Hal ini diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003.

PHK terhadap pekerja/buruh oleh pengusaha karena tutupnya perusahaan bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*), tetapi yang dikarenakan perusahaan melakukan efisiensi, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh memperoleh uang penggantian hak dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK No. 13 Tahun 2003.

PHK terhadap pekerja/buruh oleh pihak pengusaha karena pailitnya perusahaan, sesuai dengan ketentuan Pasal 165 UUK No. 13 Tahun 2003 maka pekerja/buruh memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK No. 13 Tahun 2003.

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, sesuai dengan Pasal 166 UUK No. 13 Tahun 2003 kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) UUK No.13 Tahun 2003.

PHK karena pekerja/buruh oleh pihak pengusaha karena memasukinya usia pensiun dan dalam hal ini apabila pihak pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pihak pengusaha, maka pekerja/buruh tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK No. 13 Tahun 2003. Hal ini diatur sesuai dengan Pasal 167 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003.

Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun,sesuai dengan ketentuan Pasal 167 ayat (5) UUK No. 13 Tahun 2003, maka pengusaha wajib memberikan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK No. 13 Tahun 2003.

Pekerja/buruh berhak mendapatkan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) UUK No. 13 Tahun 2003 terhadap pekerja/buruh yang mengalami PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada Pasal 169 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003 yaitu dalam hal pekerja/buruh mengajukan PHK ke lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam pengusaha melakukan perbuatan yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 169 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003 yaitu :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan /atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (duabelas) bulan dapat mengajukan PHK dan diberikan uang penggantian hak 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK No. 13 Tahun 2003. Hal ini diatur sesuai dengan ketentuan Pasal 172 UUK No. 13 Tahun 2003.

6. Komponen Upah.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja/buruh dalam Pasal 157 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003 menyatakan terdiri atas:

- a. Upah pokok;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayarkan pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh;

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sebulan. Hal ini diatur sesuai dengan Pasal 157 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003.

Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (duabelas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Hal ini diatur sesuai dengan ketentuan Pasal 157 ayat (3) UUK No. 13 Tahun 2003.

Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (duabelas) bulan terakhir. Hal ini diatur sesuai dengan Pasal 157 ayat (4) UUK No. 13 Tahun 2003.

BAB III

UPAYA HUKUM TENAGA KERJA UNTUK MENDAPATKAN HAKNYA

1. Situasi Penyelesaian Hubungan Ketenagakerjaan

Sebagaimana diuraikan pada Bab II titik tolak permasalahan di dunia ketenagakerjaan adalah semenjak terjadinya PHK bagi pekerja, maka dimulailah masa sulit bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu untuk membantu atau setidak-tidaknya mengurangi beban buruh yang di PHK, UUK No. 13 Tahun 2003 yaitu di Pasal 156 mewajibkan/mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja apabila pekerja merasa ada kebohongan dalam hak pekerja yang tidak diterima dengan semestinya.

Pertentangan atau ketidaksepahaman antara pihak pengusaha dengan pekerja yang merasa ada kebohongan dalam menerima haknya yang tidak diterima dengan semestinya pada hakikatnya adalah perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 1 angka 22 UUK No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut :

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Mengamati ketentuan pasala 1 angka 22 Undang-Undang yang sama tersebut maka dapat diketahui bahwa yang menjadi pihak dalam perselisihan tersebut adalah pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja perorangan

atau serikat pekerja/serikat buruh, dengan demikian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lebih memberikan jaminan kepada pekerja perorangan. Khususnya bagi pekerja yang belum tergabung atau belum membentuk serikat pekerja/serikat buruh untuk dapat menjadi para pihak dalam perselisihan hubungan industrial, yaitu dalam hal upaya pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang merasa ada kebohongan dalam penerimaan hak pekerja yang tidak diterima dengan semestinya dengan ketentuan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. UUK No. 13 Tahun 2003 menggunakan istilah “pengusaha” bagi si pemberi kerja dan “pekerja/buruh” untuk penerima kerja dan pengertian hubungan industrial untuk pengertian hubungan perburuhan. Sedangkan apa yang dimaksud dengan Lembaga Penyelesaian hubungan Industrial dalam Ketentuan Umum maupun dalam Penjelasan Umum dan Penjelasan Pasal demi Pasal, tidak ditemukannya rumusan pengertian dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial. Pasal 191 BAB XVII Ketentuan Peralihan UUK No. 13 Tahun 2003 menyatakan :

“Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang berlaku berdasarkan Undang-Undang ini”.

Seperti juga halnya penjelasan Pasal 191 BAB XVII Ketentuan Peralihan UUK No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwasanya :

“yang dimaksud peraturan pelaksanaan dari berbagai Undang-Undang ini adalah peraturan pelaksanaan dari berbagai Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan baik yang sudah dicabut maupun yang masih berlaku. Dalam hal peraturan pelaksanaan belum dicabut atau diganti berdasarkan Undang-Undang ini agar tidak terjadi kekosongan hukum, maka dalam Pasal ini tetap diberlakukan sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini.

Demikian pula, apabila terjadi suatu peristiwa atau kasus ketenagakerjaan sebelum Undang-Undang ini berlaku dan masih dalam proses penyelesaian pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka sesuai dengan azas legalitas, terhadap peristiwa atau kasus ketenagakerjaan tersebut diselesaikan berdasarkan peraturan pelaksanaan yang ada sebelum ditetapkannya undang-undang ini”.

Peraturan perundang-undangan dalam lapangan ketenagakerjaan harus benar-benar dapat menjamin kepastian hukum dan keadilan. Sehubungan dengan itu adanya perundang-undangan harus memenuhi syarat. Azas-azas umum perundang-undangan yang baik, yang menurut I. C Van Der Vlies dalam Bukunya *Handboek Wetgeving* tahun 1991, azas-azas itu adalah sebagai berikut¹⁰ :

- a. Het beginsel van duidelijke doellsteing (azas tujuan yang jelas).
- b. Het beginsel van juiste orgaan (azas Lembaga yang tepat).
- c. Het noot zakelikheidsbeginsel (azas perlunya pengaturan).
- d. Het beginsel van de uitvoorbaarheid (azas bahwa peraturan dapat dilaksanakan).
- e. Het beginsel van de consensus (azas consensus).
- f. Het beginsel van duidelijke terminologi en duidelijke systematik (azas kejelasan terminologi dan sistematika).
- g. Het beginsel van de kenbaarheid (azas bahwa perundang-undangan mudah dikenali).
- h. Het rechtszikerheidsbeginsel (azas kepastian hukum).

¹⁰ A. Hamid Attamini, *Peranan Keputusan Presiden RI Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara*, 1990, H. 30. (sesuai dengan rujukan penulisan Lanny Ramly, *Penyelesaian Hubungan Kerja Tanpa izin*, *Yuridika*. No. 1 & 2 Tahun XIII, Jan-April 1998, h. 41-42.)

- i. Het rechtszikerheidsbeginsel dat gerechtvaardigde verwactingen gehonoreed moeten worden (azas harus menghormati pengharapan yang wajar).
- j. Beginsel van de individual rechtsbedeling (azas pelaksanaan hukum sesuai dengan keadaan individual).
- k. Het beginsel dat gerechtvaardigde verwactingen gehonoreed moeten worden (azas harus menghormati pengharapan yang wajar).

Agar mewujudkan peraturan perundang-undangan yang baik dalam bidang ketenagakerjaan, maka berdasarkan azas-azas tersebut kiranya azas yang paling penting dalam kaitan ini yaitu azas kepastian hukum, azas Lembaga yang tepat, azas kejelasan terminologi, serta azas bahwa peraturan dapat dilaksanakan. Dengan peraturan perundang-undangan yang jelas mengatur badan yang menangani sengketa khususnya kasus sengketa pekerja merasa ada kebohongan dalam hak pekerja yang tidak diterima dengan semestinya, maka akan terjamin kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja.

2. Upaya Hukum Pekerja

UUK No. 13 Tahun 2003 Bagian Kedelapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial Pasal (136) menyatakan :

“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat”.

Selanjutnya ayat (2) Undang-Undang yang sama menyatakan :

“Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui proses prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan Undang-Undang”.

Ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Ketenagakerjaan tentang tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan masih diberlakukan mengingat, UUK No. 13 Tahun 2003, penjelasan Pasal 191 menyatakan masih dalam proses penyelesaian pada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, maka sesuai dengan azas legalitas, terhadap peraturan pelaksanaan yang ada sebelum ditetapkannya Undang-Undang ini. Dan mengingat dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, masalah penyelesaian hubungan industrial belum dapat ditampung sepenuhnya tata cara/mekanisme penyelesaian secara menyeluruh.

Perselisihan permasalahan pekerja merasa ada kebohongan dalam hak pekerja yang tidak diterima dengan semestinya harus diselesaikan melalui upaya penyelesaian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, yaitu melalui bipartite, konsiliasi, mediasi, arbitrase, P4 Daerah atau P4 pusat. Penyelesaian secara bipartite berarti penyelesaian penyelesaian secara damai/musyawarah/perundingan antara pihak tanpa adanya campur tangan dari pihak ketiga. Penyelesaian secara konsiliasi berarti penyelesaian secara damai dengan melibatkan pihak ketiga konsiliator yang berfungsi sebagai juru damai, keputusan tetap diserahkan kepada para pihak yang berselisih. Penyelesaian secara arbitrase juga merupakan penyelesaian secara damai dengan melibatkan

arbitrator (pihak ketiga) yang mempunyai wewenang untuk memberikan putusan yang bersifat mengikat para pihak. Fungsi kosiliator, mediator maupun arbitrator menurut Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 dapat diperankan oleh Pegawai Perantara Departemen Tenaga Kerja. Prosedur yang harus dilalui apabila terjadi perselisihan antara buruh dan pengusaha adalah sebagai berikut¹¹ :

1. Penyelesaian secara bipartite, yaitu upaya penyelesaian melalui musyawarah/perundingan;
2. Penyelesaian tripartite, yaitu upaya penyelesaian dengan melibatkan pihak ketiga, dalam hal ini pemerintah, maka yang harus dilalui.

Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Pasal 2 ayat (1) menyatakan :

“Bilaman terjadi perselisihan perburuhan maka serikat pekerja dan majikan mencari penyelesaian perselisihan secara damai dengan jalan perundingan”.

Selanjutnya ayat (2) Undang-Undang yang sama menyatakan :

“Persetujuan yang tercapai dari perundingan itu dapat disusun menjadi perjanjian perburuhan menurut ketentuan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang perjanjian perburuhan”.

Apabila Perselisihan permasalahan pekerja merasa ada kebohongan dalam hak pekerja yang tidak diterima dengan semestinya itu tidak dapat diselesaikan sendiri secara damai oleh kedua belah pihak, maka dapat dimintakan bantuan perantaraan untuk mendamaikan melalui pegawai perantara. Pegawai perantara adalah pegawai Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk memberikan perantaraan dalam penyelesaian perselisihan

¹¹ Endang Rokhani, *Pengertian Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*, Tim PMK-HKBP, Jakarta, P.T. Yakoma-PGI, Jakarta Cet. IV.2000. H. 56-57.

perburuhan¹². Dalam hal ini, pihak pekerja yang merasa tidak puas atas kebijaksanaan pimpinan perusahaan, dapat menyatakan ketidakpuasannya itu secara resmi, baik lisan maupun tertulis melalui perwakilan yang mereka tunjuk (misalnya pengurus SPSI setempat). Pernyataan atau pemberitahuan itu sebagaimana ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 adalah keinginan dari wakil-wakil pekerja untuk mendapatkan penyelesaian perselisihan melalui jasa pegawai perantara yang selengkapnya berbunyi :

Ayat (1)

“Jika didalam perundingan itu oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat diperoleh penyelesaian, serta mereka tidak bermaksud untuk menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan dengan arbitrase oleh juru/dewan pemisah, seperti dimaksudkan pada Pasal 19 dan seterusnya, maka hal demikian oleh pihak-pihak tersebut atau oleh salah satu dari mereka, diberitahukan dengan surat kepada pegawai”.

ayat (2)

“Pemberitahuan termaksud pada ayat diatas berarti permintaan kepada pegawai tersebut untuk memberikan perantaraan guna mencari penyelesaian dalam perselisihan tersebut, perantaraan mana harus diberikan”.

Dengan keterlibatan pegawai perantara (yang ditunjuk oleh departemen teknis c.q. Depnaker) diharapkan para pihak yang berselisih akan dapat mencapai titik temu dan kesepakatan. Keputusan-keputusan yang disepakati melalui jasa perantaraan itu mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan¹³. Namun demikian apabila berdasarkan hasil penyelidikan dan perundingan-perundingan diantara para pihak yang berselisih itu ternyata belum dapat

¹² Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1996, h.95. (sesuai dengan rujukan penulisan Machsoen Ali, *Perselisihan Perburuhan Dan Mekanisme Penyelesaiannya*, Yuridika, Vol. 15, No. 3, Mei-Juni 2000, h. 211.)

¹³ lihat : Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (3) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957.

diselesaikan, maka pada tingkat selanjutnya perselisihan yang ditangani oleh pegawai perantara itupun harus dilimpahkan secara resmi kepada instansi lebih tinggi yang berwenang untuk memeriksa dan mengambil keputusan yaitu P4 D. sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang yang selengkapnya berbunyi

14.

“Jika pegawai berpendapat bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya, maka hal itu oleh pegawai segerah diserahkan kepada Panitia Daerah”.

Perselisihan perburuhan yang tidak dapat diselesaikan dengan perundingan dan oleh pihak yang berselisih tidak menyerahkan kepada juru atau dewan pemisah, maka para pihak atau salah satu dari mereka memberitahukan dengan surat kepada pegawai perantara kantor Depnaker setempat. Pemberitahuan ini sekaligus sebagai permintaan kepada pegawai perantara Kantor Depnaker untuk memberikan perantaraan terhadap perselisihan perburuhan yang terjad. Selanjutnya langkah yang dilakukan adalah¹⁵ :

Perantaraan wajib diberikan dimulai dengan mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara sesungguhnya;

1. Dalam waktu tujuh hari selambat-lambatnya pegawai perantara mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin perundingan antara para pihak-pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin perundingan antara pihak-pihak itu kearah mencapai penyelesaian secara damai, artinya mencapai

¹⁴ Machsoen Ali, *Perselisihan Perburuhan Dan Mekanisme Penyelesaiannya*, Yuridika, Vol. 15, No. 3, Mei-Juni 2000, h. 211-212.

¹⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, Cet.3, Januari 2003. h. 95-96.

persesuaian paham antara pihak-pihak itu. Jika pegawai perantara berhasil mendamaikan para pihak, maka hasil perdamaiannya tersebut dapat dituangkan dalam isi perjanjian perburuhan/KKB.

2. Jika perundingan itu tidak menghasilkan persetujuan dan karena pegawai perantara berpendapat bahwa perselisihan itu tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya, maka perselisihan itu segerah diserahkan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4 D) atau disebut pula dengan istilah panitia daerah dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang bersangkutan.
3. Panitia daerah pertama-tama juga memberikan perantaraan yaitu segera setelah menerima penyerahan perselisihan, mengadakan perundingan dengan pihak yang berselisih untuk penyelesaian secara damai, jika berhasil maka hasil perdamaian dapat dituangkan dalam isi perjanjian perburuhan/KKB.
4. Jika perundingan tidak menghasilkan persetujuan, panitia daerah bersiap-siap mengambil putusan baik yang bersifat anjuran maupun yang bersifat mengikat. Putusan yang bersifat anjuran yakni menganjurkan pihak-pihak yang berselisih agar menerima penyelesaian menurut ketentuan yang dimuat dalam putusan itu. Jika panitia daerah berpendapat bahwa penyelesaian itu sukar diselesaikan dengan putusan yang bersifat anjuran, maka panitia daerah memberikan putusan yang bersifat mengikat. Dalam mengambil keputusan panitia daerah menimbang dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan negara.

5. Jika putusan itu tidak dilaksanakan secara sukarela, maka untuj menjalankan putusan itu, oleh yang bersangkutan dapat dimintakan pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan.
6. Terhadap putusan panitia daerah yang bersifat mengikat itu, dalam jangka waktu 14 hari setelah putusan diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat meminta pemeriksaan ulangan kepada panitia pusat, kecuali bila menurut pendapat panitia pusat, putusan itu mengenai soal khusus yang bersifat local.
7. Dalam waktu 14 hari sejak putusan itu diambil, Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan, apabila dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum dan atau untuk melindungi kepentingan negara.

3. Upaya Penyelesaian Melalui P4 D

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (selanjutnya disebut P4 D) adalah institusi yang ditugasi untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan pabila para pihak yang berselisih itu tidak dapat didamaikan melalui jasa perantara pegawai yang ditunjuk. Pelimpahan penyelesaian perselisihan kepada P4 D harus dibuat secara tertulis dalam bentuk surat perjanjian di antara kedua belah pihak yang dilakukan dihadapan P4D, yang antara lain memuat :

- a) Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan dimintakan penyelesaiannya;
- b) Nama-nama pengurus atau wakil-wakil buruh dan majikan, serta tempat kedudukan mereka;
- c) Siapa yang ditunjuk sebagai juru pemisah atau dewan pemisah, serta domisilinya;
- d) Bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada keputusan yang diambil oleh juru pemisah/pendamai, dalam hal ini adalah P4 D¹⁶.

Selanjutnya, sebagaimana tercantum dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 maka:

1. P4 D wajib melaksanakan tugasnya untuk menyelesaikan perselisihan dengan menggunakan segala daya upaya berdasarkan hukum-hukum perjanjian, kebiasaan, dan keadilan serta kepentingan negara;
2. P4 D berhak memberikan putusan yang berupa anjuran kepada para pihak untuk menerima penyelesaian tertentu;
3. P4 D berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat apabila perselisihan dimaksud sulit untuk diselesaikan berdasarkan putusan yang bersifat anjuran.

Adapun putusan P4D sekurang-kurangnya harus memuat¹⁷ :

- a. Nama para pihak yang berselisih berikut tempat kedudukannya;

¹⁶ G. Kartasapoetra, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung 1982, h. 142-143. (sesuai dengan rujukan penulisan Machsoen Ali, *Perselisihan Perburuhan Dan Mekanisme Penyelesaiannya*, Yuridika, Vol. 15, No. 3, Mei-Juni 2000, h. 211-212)

¹⁷ Lihat: Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957.

- b. Kronologi tuntutan, balasan-balasan serta penjelasan-penjelasan dari kedua belah pihak;
- c. Pertimbangan-pertimbangan yang mendasari putusan P4 D;
- d. Pokok putusan yang menyatakan bahwa putusan tersebut bersifat anjuran atau mengikat.

Mengenai putusan P4 D yang bersifat mengikat, diatur dalam Pasal 10 antara lain menyebutkan :

1. Putusan P4 D yang mengikat dianggap berlaku efektif jika dalam waktu 14 hari setelah ditetapkan tidak dimintakan pemeriksaan ulang kepada panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat;
2. Apabila diperlukan putusan P4 D dapat dimintakan "*fiat eksekusi*" kepada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan, hak terhadap siapa putusan termaksud akan dijalankan.
3. Jika "*fiat eksekusi*" telah diperoleh maka putusan P4 D dapat dijalankan sebagaimana putusan perdata.

Persetujuan dan kesepakatan para pihak yang telah tercapai melalui jasa perantaraan P4 D mempunyai kekuatan yang hukum yang sama dengan perjanjian perburuhan¹⁸.

4. Upaya Penyelesaian Melalui P4 P

Apabila para pihak yang terlibat dalam perselisihan masih merasa tidak puas terhadap putusan P4 D maka dapat dilakukan upaya penyelesaian

¹⁸ Lihat: Pasal 7 ayat (3) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957

perselisihan melalui institusi banding yaitu P4 P. Penyelesaian perselisihan perburuhan yang dimintakan pemeriksaan ulang kepada P4 P, diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Pasal 11 yaitu:

Ayat (1)

“Terhadap putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat, kecuali bila putusan itu mengenai soal-soal yang khusus bersifat lokal, yang ditentukan oleh Panitia Pusat, dalam 14 hari setelah putusan itu diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat memintakan pemeriksaan ulangan pada panitia pusat”.

Ayat (2)

“Permintaan pemeriksaan ulangan dinyatakan pada panitera Panitia Daerah yang bersangkutan, yang mencatatnya dalam daftar yang disediakan untuk itu dan lantas meneruskannya ke Panitia Pusat disertai surat-surat yang berhubungan dengan perkaranya”.

Ayat (3)

“Panitia Pusat dapat menarik suatu perselisihan perburuhan dari tangan pegawai Pegawai/Panitia Daerah untuk diselesaikan, bila perselisihan perburuhan itu menurut Panitia Pusat dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum, penarikan mana diberitahukan kepada Pegawai/Panitia Daerah serta pihak-pihak yang berselisih”.

Pada Pasal diatas (ayat 1) kriteria istilah perselisihan yang khusus bersifat lokal dapat diterapkan berdasarkan rambu-rambu sebagai berikut :

- Pengertian lokal ditetapkan melalui rumusan formulasi abstrak yang harus dianggap telah mencakup semua permasalahan. (cara ini bersifat statis sehingga tidak memberikan peluang bagi perubahan-perubahan dalam hukum ketenagakerjaan yang seharusnya bersifat dinamis).
- Pengertian lokal diserahkan kepada instansi terkait yang memutus perkara perselisihan, dengan memperhatikan dan mempertimbangkan semua fakta yang sedang dihadapi. (cara ini lebih akseptable karena perselisihan lokal

pada umumnya mengandung unsur yang dinamis dan mengarah pada perubahan-perubahan yang sesuai dengan keinginan masyarakat).

Putusan yang ditetapkan oleh P4 P dalam hal penggunaan dasar-dasar pertimbangan hukumnya, tidak berbeda dengan cara kerja dan putusan P4 D. hanya saja, di dalam substansinya tidak memuat putusan yang bersifat “menganjurkan” karena putusan P4 P selamanya bersifat mengikat, yang berarti tidak dapat dimintakan banding. Sebagaimana dijelaskan melalui Pasal 13 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yaitu bahwa :

“Putusan Panitia Pusat bersifat mengikat dan dapat mulai dilaksanakan bila dalam 14 hari setelah putusan itu diambil, Menteri Perburuhan tidak membatalkan putusan atau menunda pelaksanaan putusan itu”. Dalam 14 hari itu, Menteri Perburuhan (sekarang Menteri Tenaga Kerja) dapat membatalkan atau menunda pelaksanaannya; jika demikian itu dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum dan melindungi kepentingan negara¹⁹.

Dari bunyi Pasal 13 diatas, walaupun tidak ada lagi upaya banding akan tetapi masih ada mekanisme terakhir yang hanya diberlakukan pada situasi khusus berkenaan dengan kepentingan dan keselamatan negara yaitu Kebijakan Menteri, yang membidangi departemen teknis yang bersangkutan c.q. Depnaker.

5. Kebijakan Menteri Tenaga Kerja

Dalam situasi tertentu, MENAKER berwenang membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan yang telah ditetapkan oleh P4 P yaitu dikenal

¹⁹ Lanny Ramli, *Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya, 1998, h. 45. (sesuai dengan rujukan penulisan Machsoen Ali, *Perselisihan Perburuhan Dan Mekanisme Penyelesaiannya*, Yuridika, Vol. 15, No. 3, Mei-Juni 2000, h. 213-214)

sebagai “hak veto”. Wewenang ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Pasal 17 yaitu²⁰ :

Ayat (1)

“Menteri Perburuhan dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan suatu putusan Panitia Pusat, jika yang demikian itu dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan-kepentingan negara”.

Ayat (2)

“Pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan tersebut dalam ayat (1) diambil setelah Menteri Perburuhan berunding dengan menteri-menterinya yang kementeriannya mempunyai wakil dalam panitia pusat”.

Ayat (3)

“Dalam surat keputusan pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan Panitia Pusat, diatur pula akibat-akibat dari pembatalan atau penundaan itu”.

Ayat (4)

“Dimana perlu keputusan yang mengatur akibat-akibat pembatalan atau penundaan dapat dilaksanakan sebagai putusan Panitia Pusat”.

6. Upaya Penyelesaian Melalui Arbitrasi

Upaya penyelesaian perselisihan perburuhan dapat juga dilakukan melalui Arbitrasi atau perwasitan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Pasal 19 yang berbunyi :

Ayat (1)

“Majikan dan buruh yang terlibat dalam perselisihan perburuhan, atas kehendak mereka sendiri atau atas anjuran dari Pegawai atau Panitia Daerah yang memberikan perantaraan, dapat menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan oleh juru pemisah atau dewan pemisah”.

Ayat (2)

“Penyerahan pada juru pemisah dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak di hadapan Pegawai atau Panitia Daerah tersebut”.

²⁰ Machsoen Ali, *Perselisihan Perburuhan Dan Mekanisme Penyelesaiannya*, Yuridika, Vol. 15, No. 3, Mei-Juni 2000, h. 215-216.

Dalam surat perjanjian tersebut diterangkan :

- a. Pokok persoalan perselisihan yang akan diserahkan kepada dewan pemisah untuk diselesaikan;
- b. Nama pengurus atau wakil serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka;
- c. Juru pemisah/dewan pemisah yang ditunjuk serta tempat tinggalnya;
- d. Kedua belah pihak akan tunduk kepada putusan juru pemisah/dewan pemisah setelah putusan ini mempunyai kekuatan hukum;
- e. Hal-hal yang perlu untuk melancarkan pemisahan.

Ayat (3)

“Penunjukkan juru pemisah atau pembentukan dewan pemisah dan tata cara pemisahan dilakukan atas persetujuan kedua belah pihak yang dalam hal ini dapat dimintakan bantuan dari pegawai atau panitia daerah”.

Ayat (4)

“Putusan juru pemisah atau dewan pemisah sesudah disahkan oleh Panitia Pusat mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan panitia pusat”.

Ayat (5)

“Panitia Pusat dapat menolak pengesahan jika ternyata :

- Putusan melampaui kewenangan juru pemisah/dewan pemisah;
- Menunjukkan adanya itikad buruk;
- Bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan”.

Ayat (6)

“Akibat-akibat penolakan pada ayat (5) diatur oleh Panitia Pusat”.

Perlu diketahui pula bahwa terhadap putusan juru pemisah/dewan pemisah tidak dapat dimintakan ulang²¹.

Dalam dunia peradilan di Indonesia diakui adanya penyelesaian sengketa keperdataan yang dilakukan diluar pengadilan secara damai oleh para pihak atau

²¹ Lihat : Pasal 21 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957

menggunakan jasa pihak ketiga sebagai arbitrase, karena itulah untuk mengatur masalah penyelesaian secara non litigasi ini pemerintah telah mengundangkan Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Sesuai dengan namanya Undang-Undang ini mengatur 2 (dua) hal yakni :

1. Penyelesaian Sengketa Secara Arbitrase

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 disebutkan bahwa Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata diluar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Sedangkan yang dimaksud dengan perjanjian Arbitrase adalah suatu kesepakatan berupa klausula Arbitrase yang tercantum dalam suatu perjanjian tertulis yang dibuat para pihak sebelum timbul sengketa.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa sengketa perburuhan/ketenagakerjaan baru dapat diselesaikan melalui Arbitrase jika terjadi sengketa. Sedangkan jika para pihak memilih penyelesaian sengketa melalui Arbitrase setelah terjadinya sengketa, maka para pihak harus membuat perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian tertulis yang dibuat itu harus memuat²² :

- a) Masalah yang dipersengketakan
- b) Nama lengkap dan tempat tinggal para pihak

- c) Nama lengkap dan tempat tinggal arbiter atau majelis arbiter
- d) Tempat arbiter atau majelis Arbitrase akan mengambil keputusan
- e) Nama lengkap sekretaris
- f) Jangka waktu penyelesaian sengketa;
- g) Pernyataan kesediaan dari arbiter
- h) Pernyataan kesediaan dari para pihak yang bersengketa untuk menanggung segala biaya yang diperlukan untuk penyelesaian sengketa melalui Arbitrase.

Sedangkan persyaratan sebagai arbiter, berdasarkan Pasal 12 Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 adalah harus memenuhi persyaratan sebagai berikut²³

:

- a) Cakap melakukan tindakan hukum
- b) Berumur paling rendah 35 tahun
- c) Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang bersengketa
- d) Tidak mempunyai kepentingan finansial atau kepentingan lain atas putusan Arbitrase
- e) Memiliki pengalaman serta menguasai secara aktif di bidangnya paling sedikit 15 tahun.

²² op. cit. Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, Cet.3, Januari 2003. h. 101-102.

²³ *Ibid.* h. 102-103.

Hakim, jaksa, panitera dan pejabat peradilan lainnya tidak dapat ditunjuk atau diangkat sebagai arbiter. Adapun cara penyelesaian sengketa secara Arbitrase adalah²⁴:

1. Pemohon dalam penyelesaian sengketa Arbitrase harus menyampaikan surat tuntutan kepada arbiter atau majelis Arbitrase. Dalam surat tuntutan itu harus memuat :
 - Nama lengkap dan tempat tinggal atau tempat kedudukan para pihak
 - Uraian singkat mengenai sengketa disertai dengan lampiran bukti-bukti
 - Isi tuntutan yang jelas.
2. Setelah menerima surat tuntutan dari pemohon, arbiter atau ketua majelis Arbitrase menyampaikan salinan tuntutan tersebut kepada termohon dengan disertai perintah bahwa termohon harus menanggapi dan memberikan jawabannya secara tertulis dalam waktu paling lama 14 hari sejak diterimanya salinan tuntutan tersebut oleh pemohon.
3. Bersamaan dengan itu arbiter atau ketua majelis Arbitrase memerintahkan agar para pihak atau kuasa mereka menghadap di muka sidang Arbitrase paling lama 14 hari terhitung mulai hari dikeluarkannya perintah itu.
4. Apabila pada hari yang telah ditentukan sebagaimana disebutkan di atas, pemohon tidak datang tanpa alasan yang sah padahal sudah dipanggil

²⁴ ibid.

secara patut, maka surat tuntutan dinyatakan gugur dan tugas arbiter atau majelis Arbitrase dianggap selesai.

5. sebaliknya jika pada hari sidang yang telah ditetapkan termohon tidak hadir tanpa alasan yang sah padahal sudah dipanggil secara patut, arbiter segera melakukan pemanggilan kembali.
6. Dalam waktu paling lama 10 hari setelah pemanggilan kedua diteima termohon tidak hadir tanpa alasan yang sah, maka pemeriksaan diteruskan tanpa hadirnya termohon dan tuntutan pemohon dikabulkan, kecuali jika tuntutan tidak beralasan atau tidak berdasarkan hukum.
7. Dalam hal para pihak datang menghadap pada hari yang telah ditetapkan, arbiter atau majelis Arbitrase terdahulu mengusahakan perdamaian antara para pihak yang bersengketa.
8. Jika usaha perdamaian berhasil, maka arbiter atau majelis Arbitrase membuat akta perdamaian yang bersifat final dan mengikat.
9. Jika tidak berhasil, para pihak diberikan kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis pendirian masing-masing dan mengajukan bukti untuk menguatkan pendiriannya. Untuk kepentingan pembuktian dapat dihadirkan saksi, saksi ahli untuk didengar keterangannya. Arbiter atau majelis Arbitrase mengambil keputusan berdasarkan hukum, keadilan, dan kepatutan.
10. Dalam waktu paling lama 30 hari terhitung sejak tanggal putusan diucapkan, lembar asli atau salinan otentik putusan Arbitrase diserahkan

dan didaftarkan oleh arbiter atau kuasanya kepada Panitera Pengadilan Negeri agar dapat dilaksanakan.

11. Putusan Arbitrase bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak.
12. Dalam hal para pihak tidak melaksanakan putusan Arbitrase secara sukarela, putusan dilaksanakan berdasarkan perintah ketua Pengadilan Negeri atas permohonan pihak yang berkepentingan.

Penyelesaian secara Arbitrase ini mempunyai keuntungan dan kerugian. Keuntungannya adalah fleksibilitas dalam menyusun syarat-syarat Arbitrase, keahlian arbitrator, lebih murah dan lebih cepat dari pada penyelesaian secara litigasi. Sedangkan kerugiannya adalah kurang mencari pembuktian dibandingkan dengan proses secara litigasi, kurang cocok untuk tuntutan yang terdiri dari berbagai pihak.

2. Penyelesaian Alternatif

Alternatif penyelesaian sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian diluar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, konsiliasi, atau penilaian ahli. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa penyelesaian sengketa alternatif dilakukan sepenuhnya oleh para pihak yang berselisih. Ada beberapa metode penyelesaian sengketa alternatif yakni²⁵:

²⁵ ibid. h. 104-105.

- Negosiasi adalah penyelesaian sengketa secara langsung antara para pihak atau wakil mereka, dalam penyelesaian melalui negosiasi para pihak atau wakil mereka, dalam penyelesaian melalui negosiasi para pihak menggunakan cara persuasif dan kompromi guna menyelesaikan sengketa di antara mereka tanpa bantuan pihak ketiga.

Keuntungan penyelesaian secara negosiasi adalah murah, tidak formal, mengurangi timbulnya rasa permusuhan, dan bersifat pribadi. Sedangkan kerugiannya seringkali mengalami kesulitan dalam melaksanakan penyelesaian yang telah dinegosiasikan.

- Mediasi adalah penggunaan pihak ketiga yang netral (mediator) untuk membantu para pihak menegosiasikan suatu penyelesaian. Model ini merupakan perluasan dari proses negosiasi. Berbeda dengan arbiter seorang mediator tidak berwenang untuk memaksakan suatu penyelesaian kepada para pihak yang bersengketa. Sebaliknya mediator berupaya menciptakan suatu kondisi dimana para pihak dapat mencapai suatu penyelesaian sendiri.

Keuntungan penyelesaian secara mediasi adalah dapat membantu proses negosiasi bila para pihak mencapai kebuntuan, biaya murah, tidak formal, penyelesaian oleh para pihak tanpa pihak ketiga campur tangan, mengurangi rasa permusuhan, dan bersifat pribadi. Kerugiannya seringkali terjadi praktek penundaan, dan kesulitan dalam pelaksanaan hasil penyelesaian.

Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 hanya 1 (satu) Pasal yang mengatur mengenai cara penyelesaiannya sengketa alternatif ini yakni dalam Pasal 6, yang menyebutkan bahwa²⁶:

1. Sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan.
2. Penyelesaian sengketa dilakukan dalam pertemuan langsung oleh para pihak dalam waktu paling lama 14 hari (empat belas) hari dan hasilnya dituangkan dalam suatu kesepakatan tertulis.
3. Jika sengketa beda pendapat tidak dapat diselesaikan, maka atas kesepakatan tertulis para pihak, sengketa beda pendapat dapat diselesaikan melalui bantuan seorang atau lebih penasihat ahli melalui seorang mediator.
4. Jika dalam 14 (empatbelas) hari setelah bantuan penasihat ahli, atau mediator tidak berhasil mencapai kata sepakat, maka para pihak dapat menghubungi Lembaga Arbitrase atau lembaga alternatif penyelesaian sengketa untuk menunjukkan seorang mediator.
5. dalam waktu 7 (tujuh) hari mediator harus sudah memulai kegiatan mediasi.
6. dalam waktu paling lama 30 (tigapuluh) hari mediator harus sudah mengupayakan kesepakatan mengenai penyelesaian perselisihan tersebut dalam bentuk tertulis dan ditandatangani oleh pihak terkait.

²⁶ *ibid.* h. 105-106.

7. kesepakatan penyelesaian tersebut bersifat final dan mengikat para pihak.

7. Posisi Peradilan Umum.

Di dalam "*Reglement op de rechtelijk Organisatie en het Beleid der Justitie in Indonesia*"- Stb. 1847 No. 23-Pasal 166 g ditetapkan bahwa "penagihan mengenai perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan, tanpa melihat jumlah uang dan tidak melihat golongan warganegara dari pihak-pihak yang bersangkutan pada tingkat pertama diadili oleh Hakim Residensi (*residentie rechter*). Ketentuan tentang Hakim Residensi telah dicabut melalui Undang-Undang Darurat Nomor 1 Tahun 1951 L.N. Nomor 1 Tahun 1951 L.N. 9. Maka untuk selanjutnya perselisihan perburuhan (baik mengenai hak maupun kepentingan) dilimpahkan kedalam peradilan umum. Sebagaimana dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum yaitu Pasal 50 yang berbunyi²⁷:

"Bahwa Pengadilan Negeri Bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama".

Dalam hal terjadinya perselisihan perburuhan, sebenarnya posisi peradilan umum c.q. Pengadilan Negeri adalah pasif atau menunggu dan membantu apabila diminta untuk memberikan "*executoir verklaring*" terhadap putusan P4 D-P4 P maupun kebijaksanaan MENAKER yang bersifat mengikat, termasuk putusan Arbitrase. Kepasifan Pengadilan Negeri dapat ditelaah dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 antara lain Pasal 10 ayat (2)-Pasal 16 ayat (1) dan

Pasal 22 ayat (1). Sebagai perbandingan upaya-upaya penyelesaian perburuhan yang telah diuraikan diatas, dapat kita telaah cara tata cara penyelesaian perselisihan industrial menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 yang mengatur mekanisme upaya penyelesaian sebagai berikut²⁸:

Pasal 56

Ayat (1): “Setiap perselisihan industrial diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.

Ayat (2): “Setiap pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja bersama-sama melakukan upaya untuk mencapai penyelesaian perselisihan industrial melalui musyawarah untuk mencapai mufakat”.

Pasal 57

“Dalam hal upaya yang dilakukan melalui perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 tidak mencapai kesepakatan, pihak yang berselisih dapat menempuh jalur penyelesaian melalui jalur pengadilan atau jalur di luar pengadilan”.

Pasal 58

“jalur diluar pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57, dapat ditempuh melalui arbitrase atau mediasi”.

Pasal 59

Ayat (1) : ”Penyelesaian perselisihan industrial oelh arbitrase hanya dapat dilakukan atas dasar kehendak dan kesepakatan para pihak yang berselisih”.

Ayat (2) : “Kehendak dan kesepakatan para pihak yang berselisih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian”.

²⁷ op. cit. Machsoen Ali, *Perselisihan Perburuhan Dan Mekanisme Penyelesaiannya*, Yuridika, Vol. 15, No. 3, Mei-Juni 2000, h. 216.

²⁸ *Ibid.* h. 216-217.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Uang penghargaan dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak merupakan hak yang seharusnya diterima oleh pekerja dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha. Pembayaran tersebut bukan merupakan bentuk hukuman yang dijatuhkan kepada pengusaha, tetapi pembayaran uang oleh pihak pengusaha sebagai atas tambahan atas upah atau gaji yang menjadi hak semata-mata karena pekerja diberhentikan setelah bekerja pada pengusaha selama waktu bekerja pada pengusaha tersebut. Dari sisi landasan hukum, uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak diberikan pada saat terjadinya PHK berdasarkan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Apabila pekerja merasa ada kebohongan atau ketidakbenaran jumlah nominal dalam menerima hak-hak pekerja dengan semestinya maka dapat mengajukan upaya hukum dengan cara penyelesaian secara damai atau sukarela yang ada kemungkinan dapat dilanjutkannya melalui perundingan kedua belah pihak melalui jasa pegawai perantara. Penyelesaian perselisihan melalui P4 D yang menghasilkan putusan yang bersifat “anjaran” dan “mengikat”. Jika kedua belah pihak masih tetap berselisih dan menghendaki pemeriksaan ulang, maka dapat diupayakan melalui P4

P, yang putusannya bersifat mengikat dan tidak dapat dimintakan banding. Menaker dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan P4 D maupun P4 P melalui kebijaksanaan yang disebut “hak veto” terutama jika menyangkut keselamatan dan kepentingan negara. Upaya penyelesaian dapat juga diselesaikan melalui Arbitrasi/perwasitan yang dalam hal ini putusannya dapat dimintakan pemeriksaan ulang atau banding dan peradilan umum dalam hal ini adalah lembaga yang menguatkan putusan dengan mengeluarkan “*executoir verklaring*” apabila diminta.

2. Saran

- a. Apabila dilihat dari sisi landasan hukum dan kebijakan tidak ada yang salah dengan pemberian uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja dari pengusaha namun demikian melihat dampak yang ditimbulkan maka diharapkan dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi lebih memberikan perlindungan hukum bagi pekerja mengingat kedudukannya yang lemah.
- b. Ditinjau dari aspek perlindungan hukum, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara substansial tumpang tindih dengan undang-undang lain. Tumpang tindih itu terutama terjadi dalam pengaturan prosedur penyelesaian perselisihan maka diharapkan dengan segerah menyusun peraturan prosedur penyelesaian perselisihan.

DAFTAR BACAAN

Ali, Machsoen, *Perseilishan Perburuhan Dan Mekanisme Penyelesaiannya*, Yuridika, Vol. 15. No. 13. Mei 2003.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet. 2, Januari 2003.

Ramly, Lanny, *Perjanjian Kerja Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dan Pengusaha*, Yuridika, Volume. 16, No. 2, Maret 2001.

_____, *Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Airlangga University Press, Cet. I, Surabaya 1998.

Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Boikin, Adang D, "*PHK 6000 Ribu Karyawan*", Harian Jawa Pos, Tanggal 16, Edisi November 2003.

Harian Media Indonesia, "*Kasus PHK Di karawang*" Tanggal 16, Edisi November 2003

Kasali, Renald, *Saya Tidak Mengejar Uang*", Matra, No. 208, Edisi November 2003.

Uwiyono, Aloysius, "*Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi*", Jurnal Hukum Bisnis, Volume 22- No. 5 Tahun 2003.

Gairah Investor Akan Bangkit Kembali, Ekonomi, Kamis. 20 Maret 2003. Undang-Undang Ketenagakerjaan Coba Berikan Kepastian Hukum Gairah Investor Diharapkan Akan Bangkit Kembali... www.pikiran-rakyat.com/cetak/0303/20/0605.htm-20k-Cached-Similar pages