

Perlindungan Hukum terhadap Jaminan Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Meizela Sesti, Dr. Deddy Effendy, S.H.,M.H

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

meizelasesti02@gmail.com, deddyeffendy60@yahoo.com

Abstract— Workers in the business world have an important role in the activities that take place in the company. The relationship between workers and companies is bound by a work agreement, which is based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. However, many companies still have not fulfilled the rights of workers in accordance with the laws and regulations and work agreements, especially in terms of termination of employment. Such as termination of employment by PT. Beka in Pelalawan Regency, which do not comply with procedures and do not comply with workers' rights due to termination of employment. The legal issue raised in this case is the guarantee of the implementation of workers' rights due to termination of employment. The results showed that the termination of employment by PT. Beka has violated the provisions stipulated in Company Regulations and Employment Agreements, namely guarantees of the implementation of workers' rights due to termination of employment, which PT. Beka so that PT. Beka violated the provisions stipulated in Article 156 paragraph (1) of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower. Therefore, the purpose of law in fulfilling the elements, protection, certainty, justice and legal benefits has not been fully realized in this case.

Keywords—*employment, layoffs, workers' rights*

Abstrak— Tenaga kerja dalam dunia usaha mempunyai peranan penting dalam kegiatan yang berlangsung di perusahaan. Hubungan pekerja dengan perusahaan diikat oleh perjanjian kerja, yang berdasarkan pada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun banyak perusahaan masih belum memenuhi hak-hak pekerja yang sesuai dengan peraturan perundangan-undangan dan perjanjian kerja tersebut, khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja. Seperti pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Beka di Kabupaten Pelalawan, yang tidak sesuai prosedur dan tidak memuhi hak-hak pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja. Permasalahan hukum yang diangkat dalam kasus ini ialah jaminan pelaksanaan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Beka telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja, yaitu jaminan pelaksanaan hak-hak pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja, tidak dipenuhi oleh PT. Beka sehingga PT. Beka melanggar ketentuan yang diatur dalam pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu tujuan hukum dalam pemenuhan unsur, perlindungan, kepastian, keadilan serta kemanfaatan hukum belum terwujud sepenuhnya dalam kasus ini.

Kata Kunci— *Ketenagakerjaan, pemutusan kerja, hak pekerja*

I. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan pelaksanaan dari pembangunan masyarakat yang bertujuan demi kesejahteraan rakyat bahkan merupakan faktor yang sangat penting dalam tercapainya Pembangunan Nasional di Indonesia dan merupakan faktor penentu kehidupan suatu bangsa. Sebagai sarana pelaksana pembangunan, tenaga kerja harus mendapat jaminan dan pemenuhan atas hak serta kewajibannya. Hak dan kewajiban tersebut dapat ditujukan pada perluasan lapangan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja.

Dalam dunia usaha tenaga kerja berperan penting dalam seluruh kegiatan yang berlangsung di perusahaan baik dalam proses operasional maupun produksinya. Demi kelancaran aktivitas usahanya, perusahaan wajib memelihara serta mempertahankan tenaga kerjanya. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, atas perintah dari pemberi kerja. Perusahaan dan tenaga kerja mempunyai hak dan kewajiban masing-masing dalam hubungan kerjanya.

Pemutusan hubungan kerja kerap kali terjadi di dunia kerja disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang terjadi karena ketidakseimbangan lapangan kerja dengan jumlah tenaga kerja, perusahaan bangkrut atau pailit, dilanggarnya perjanjian kerja oleh pekerja, bahkan sering terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha/perusahaan.

Untuk menjamin hak-hak pekerja dalam hubungan kerja dengan perusahaan, maka dalam pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan prosedur dan persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PT Beka merupakan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh, bergerak dibidang transportasi angkutan darat berada di Pangkalan kerinci, Pelalawan, Riau. Penulis telah melakukan pra penelitian dan menemukan bahwa PT Beka bekerjasama dengan PT Pech-Tech Services Indonesia sebagai perusahaan Pengguna Jasa Pekerja/buruh. Kemudian terdapat seorang karyawan PT Beka yang dipekerjakan pada PT Pech-Tech Services Indonesia sejak 3 maret 2016 sampai dengan 26 februari 2019. . Pekerja tersebut dianggap lalai dalam pelaksanaan pekerjaan,

karena kerap mengalami kecelakaan kerja yang menyebabkan kerugian besar terhadap PT Pech-Tech Services Indonesia.

Pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan tanpa terlebih dahulu melakukan perundingan antara perusahaan dengan pekerja yang bersangkutan, serta tanpa memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PT Beka langsung melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tersebut. Hal ini bertentangan dengan pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pemutusan hubungan kerja oleh PT Beka juga dilakukan tanpa terlebih dahulu memberikan surat peringatan kepada pekerja. Hal tersebut tentu bertentangan dengan pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sejak dilakukan pemutusan hubungan kerja tersebut, pekerja tidak pernah sama sekali mendapatkan haknya untuk mendapatkan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

II. LANDASAN TEORI

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dari bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja dalam setiap hubungan kerja mempunyai hak-hak yang harus didapatkannya. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 berbunyi:

“Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang dasar negara republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa” Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”, dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Menurut Imam Soepomo perlindungan bagi buruh ini dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu

penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya dan juga keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu hal di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan social.

2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini sering disebut juga dengan keselamatan kerja.

Pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.

III. HASIL PENELITIAN

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Adapun penetapan hak bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja tercantum pada pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KE-50/-MEN/2000 yaitu:

1. Uang Pesangon.

2. Pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
3. Uang Penghargaan Masa Kerja.
4. Uang jasa sebagaimana yang di maksud dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
5. Ganti Kerugian.
6. Pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain.
7. Uang Pisah.
8. Pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja atau buruh atas pengunduran diri secara baik-baik dan mengikuti prosedur sesuai dengan ketentuan yaitu diajukan secara tertulis 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja

Perhitungan uang pesangon tersebut diatur pula paling sedikit sebagai berikut:

1. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
2. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
3. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
4. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
5. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
6. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
7. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
8. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
9. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

1. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
2. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
3. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
4. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
5. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

6. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
7. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
8. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Dalam pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja pada tanggal 16 maret 2019, perusahaan belum memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja sedangkan menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pekerja mempunyai hak-hak normatif sebagai pekerja berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

IV. KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap jaminan kehilangan pekerjaan bagi pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja dimuat dalam Peraturan Perusahaan PT. Beka dan Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan PT. Beka. Jaminan tersebut telah sesuai dengan pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam pelaksanaannya, pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh PT. Beka terhadap pekerja dilakukan tanpa diberi surat peringatan dan dilakukan tanpa melalui perundingan dengan pekerja yang bersangkutan serta tanpa melalui penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hal ini bertentangan dengan peraturan perusahaan dan bertentangan dengan peraturan sebagaimana ketentuan 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jaminan pelaksanaan hak-hak pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam ketentuan Pasal 156 dan Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun pada kenyataannya dalam pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja oleh PT. Beka belum memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja sedangkan menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pekerja mempunyai

hak-hak normatif sebagai pekerja berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

V. SARAN

1. Untuk menjamin perlindungan hukum terhadap jaminan kehilangan pekerjaan bagi pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja, maka perlu pengawasan secara intensif dari pemerintah terkait yang berwenang terhadap PT. Beka dan Tenaga Kerja agar terciptanya sinergis antara para pihak, baik perusahaan, tenaga kerja maupun instansi terkait.
2. Untuk menjamin pelaksanaan hak-hak pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja maka dalam mengambil kebijakan perusahaan harus memperhatikan pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun peraturan perusahaan dan perjanjian kerja, agar tidak ada pihak-pihak yang dirugikan dalam pengambilan keputusan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Maimun. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- [2] Whimbo Pitoyo. 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta Selatan: Visimedia
- [3] Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019)
- [4] Barzah Latupono. 2011. “*Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (outsourcing) di Kota Ambon*”, Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September.
- [5] Butyanuriza, Deddy Effendy. 2020. “*Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Massal di PT.X Kota Batam Akibat Perpindahan Perusahaan Ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Prosiding Ilmu Hukum ISSN: 2460-643X.
- [6] Nikodemus Maringan. 2015. “*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (phk) Secara Sepihak oleh Perusahaan menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion: Edisi 3 Volume 3.
- [7] Indah Sari, *Penetapan Hak-Hak Pekerja Setelah Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jurnal Mitra Manajemen, 2020)