

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEKTOR PANGAN
(ANALISA PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 601 K/PDT.SUS/2010)**

Enni Merita, Tobi Haryadi, Rusmini
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda
tobishart910@gmail.com, faizquienna@gmail.com

Abstrak

Pemenuhan hak-hak asasi yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia untuk kesejahteraan tenaga kerja yakni hak untuk bekerja, tanpa diskriminasi, dan membedakan status sosial pekerja yang mana nantinya dapat menimbulkan perselisihan hubungan kerja. Dalam Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : *Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 Ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158, Pasal 160 ayat (3), Pasal 162 dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.* Dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa : *"Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus"*;

- a. *Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;*
- b. *Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;*
- c. *Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;*
- d. *Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.*

Kata kunci : Hak-Hak Asasi, Pemenuhan, Kesejahteraan Tenagakerja

Abstract

Fulfillment of human rights stipulated in the Constitution of the Republic of Indonesia for labor welfare, namely the right to work, without discrimination, and discriminating the social status of workers which in turn can lead to disputes in employment relations. In Article 170 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower states that: Termination of employment does not meet the provisions of Article 151 Paragraph (3) and Article 168, except Article 158, Article 160 paragraph (3), Article 162 and Article 169 null and void. by law and the employer is required to employ the worker / laborer concerned and pay all wages and rights that should be received. In Article 56 of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes which states that: "The Industrial Relations Court has the duty and authority to examine and decide";

- a. *First level regarding rights disputes;*
- b. *At the first and last level regarding conflicts of interest;*
- c. *First level regarding termination of employment disputes;*
- d. *First and last level concerning disputes between trade unions / labor unions in one company.*

Keywords: Human Rights, Fulfillment, Labor Welfare.

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial, yang saling bergantung antara satu dengan yang lain, terutama untuk dapat melengkapi kebutuhan hidup.¹ Dalam kehidupan ini manusia dituntut untuk bekerja guna membiayai kehidupannya, baik itu pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Majunya suatu Negara diikuti dengan majunya masyarakat yang terdapat dalam Negara tersebut, dimana mereka membangun perusahaan-perusahaan dan institusi yang berkembang.

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peran dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Kita menyadari dalam perusahaan atau institusi, tenaga kerja merupakan motor penggerak dari perusahaan, partner kerja dari pengusaha, asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sangatlah wajar apabila kepada mereka diberikan perlindungan karena tenaga kerja merupakan asset yang terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan.

Di Indonesia Hubungan Industrial ternyata berkaitan dengan semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja di suatu perusahaan tanpa mempertimbangkan gender, keanggotaan dalam serikat pekerja/serikat buruh, dan jenis pekerjaan. Hubungan Industrial pada dasarnya adalah proses terbinaanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada didalam perusahaan.

Dalam Pasal 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengertian dari Hubungan Industrial adalah Sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 23.

dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara.

Republik Indonesia 1945 (Untuk selanjutnya disebut UUD 1945). Secara sederhana, pengertian mengenai Hubungan Industrial adalah sebuah sistem hubungan yang terbangun atau terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa, baik internal maupun eksternal perusahaan. Pihak-pihak yang terkait di dalam hubungan ini terutama adalah pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang kemudian diistilahkan sebagai tripartit. Dalam proses produksi pihak-pihak yang secara fisik sehari-hari terlibat langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha (operator), sedangkan pemerintah terlibat di dalam hal-hal tertentu saja terutama yang berkaitan dengan atau sesuai kewenangannya (regulator).²

Pada dasarnya, hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya bekerja dengan pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah (seperti tercantum dalam perjanjian kerja), Perjanjian kerja memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha.³

Dengan adanya perjanjian kerja maka timbul kewajiban satu pihak untuk bekerja dan pihak lain mempekerjakan dengan membayar upah, Pada pokoknya, didalam

² Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, Raja Grafindo, Jakarta, 2009, hlm. 1.

³ Sumanto, *Hubungan Industrial ; Memahami Dan Menagatasi Potensi Konflik-Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global*, Center Of Academic Publishing (CAPS), Jakarta, 2014, hlm. 196.

hubungan kerja akan terdapat tiga unsur, yaitu: kerja(pekerjaan tertentu sesuai dengan perjanjian). upah (unsur pokok yang menandai adanya hubungan kerja), dan perintah dari satu pihak yang berhak memberikan perintah pada pihak lain yang berkewajiban melaksanakan perintah.

Hubungan kerja yang diatur dalam perjanjian kerja dapat berlangsung untuk waktu tidak tertentu dan juga diadakan untuk jangka waktu tertentu. Adapun bentuk perjanjian kerja dalam praktik dikenal dua bentuk perjanjian, yaitu :

1. Perjanjian tertulis, yaitu perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak bahwa perjanjian yang dibuat harus secara tertulis agar lebih ada kepastian hukum;
2. Perjanjian tak tertulis, yaitu perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis

Selama ini diketahui bahwa setiap hubungan kerja dalam pembangunan industri selalu menimbulkan sifat-sifat yang berbeda dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja sehingga menimbulkan pengaruh sosial dalam masyarakat. Satjipto Raharjo mengungkapkan bahwa penguasaan atas usaha perindustrian tak dapat disamakan begitu saja dengan konsepsi yang lama tentang penguasaan manusia atas barang dan sejumlah perubahan lain dalam pengorganisasian dalam masyarakat.⁴

Manusia (pekerja/buruh) dalam proses produksi memegang peranan yang sangat penting. Bagaimanapun kecilnya, peranan tersebut harus dilindungi karena unsur manusia merupakan titik sentral dari setiap konsepsi dan strategi pembangunan. Dengan demikian pekerja/buruh perlu diberi suatu perlindungan hukum yang mengarah pada persamaan derajat antara para pihak yang terkait dalam hubungan kerja upaya

memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja merupakan tindak lanjut dari penegakkan hak asasi manusia. Pengakuan adanya persamaan dimuka hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan konsekuensi yuridis dari makna yang terkandung dalam Pasal 27 UUD 1945.

Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini sering sekali menimbulkan konflik. Pengusaha mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya baik dan dapat diterima oleh pekerja/buruh. Namun terkadang pekerja mempunyai pandangan yang berbeda dengan pengusaha. Akibatnya sudah dapat di terka akan timbul konflik dan perselisihan yang dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebut dengan perselisihan hubungan industrial⁵

Dalam mencapai tujuannya perusahaan sangat di pengaruhi oleh yang namanya karyawan, tidak jarang terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, terjadinya perselisihan di dalam perusahaan merupakan sesuatu yang amat mengganggu kegiatan operasional perusahaan, banyak hal yang selalu menjadi pemicu permasalahan antara karyawan dan perusahaan, Dalam proses tersebut ada beberapa hal yang harus di perhatikan salah satunya adalah Pemutusan hubungan kerja (PHK). Di Indonesia sendiri Pemutusan hubungan kerja ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana disini dijelaskan aturan-aturan mengenai pemutusan hubungan kerja.

Menurut Pasal 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah

⁴ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial, Op Cit, hlm. 2.*

⁵ Ibid, hlm. 2.

pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/burug dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan PHK tersebut pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karenanya pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK.⁶

Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagerjaan mengatur bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- 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, psiko-tropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

- g. Ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja ;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5(lima) tahun atau lebih.

Pasal 158 Ayat (2) menyatakan bahwa: Pembuktian bahwa pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 Ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

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

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

⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 65.

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi momok bagi pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Mengingat fakta lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah. Semakin ketatnya persaingan angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan pemutusan hubungan kerja itu.⁷

Di era sekarang ini tidak sedikit hak-hak pekerja/buruh yang belum terlindungi, perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan praktik rekayasa, bahkan ada perusahaan yang tidak memberikan hak-hak penuh para karyawannya yang di PHK, seperti pemberian uang pesangon yang tidak sesuai dan lain sebagainya. Hal membuat penulis berkeinginan untuk menulis dan mencari jawaban terhadap permasalahan yang akan penulis angkat, dimana judul makalah penulis ini adalah Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan (Analisa Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/PDT.SUS/2010).

B. Permasalahan

Berdasarkan dari latar belakang yang telah penulis uraian, maka ada beberapa permasalahan yang akan penulis cari jawabannya, yaitu :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja sektor pangan ?
2. Bagaimana analisis hukum terhadap pertimbangan Hakim pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/PDT.SUS/2010?

⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 175.

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji lebih dalam bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap hak-hak pekerja/karyawan yang di PHK di sektor pangan dan juga untuk meneliti Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/PDT.SUS/2010 terhadap hak-hak pekerja/karyawan yang di PHK di sektor pangan.

D. Pembahasan

I. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan

Berdasarkan Pasal 1 butir 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja /buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Selain pengertian normatif di atas, Iman Soepomo berpendapat bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.⁸

Perjanjian yang demikian itu disebut sebagai perjanjian kerja. Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul salah satu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.

Perjanjian kerja memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban buruh (pekerja) serta hak dan kewajiban majikan (pengusaha). Ketentuan yang dapat dimuat

⁸ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Edisi Revisi*, Djembatan, Jakarta, 2003, hlm. 70

dalam perjanjian kerja antara lain : macam pekerjaan, lamanya perjanjian berlaku, besarnya upah perbulan, lamanya waktu istirahat (cuti), dan besarnya upah selama cuti, jika ada besarnya bagian dari keuntungan, jika ada cara pemberian pensiun atau bentuk pemberian jaminan hari tua lainnya, bentuk upah yang lain serta tempat kemana nanti buruh/pekerja dikembalikan atas biaya pengusaha.

Istilah “Pekerja” sangat luas pengertiannya, yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan, misal pekerjaan seni, pekerja pers dan sebagainya.⁹ Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Adapun undang-undang sebelumnya yakni undang-undang nomor 25 tahun 1997 tentang tenaga kerja mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk yang sudah memasuki usia 15 tahun atau lebih dengan demikian mereka yang diluar itu termasuk bukan tenaga kerja. Undang-undang terbaru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan batasan usia yang jelas dalam definisi tenaga kerja. Undang-undang tersebut hanya melarang mempekerjakan anak. Anak menurut Undang-undang tersebut adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun (delapan belas) tahun.¹⁰

Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terkait dalam hubungan kerja maupun orang yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja / buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak

untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan pada Pasal 6 merupakan perlindungan bagi orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tunjangan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Berakhirnya suatu hubungan kerja biasanya secara otomatis pada saat jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan oleh para pihak buruh atau pekerja dengan pihak pengusaha. Pemutusan Hubungan kerja pada hakikatnya dapat juga suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja dan keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya atau buruhnya.

Pengakhiran sumber nafkah ini juga dapat disebabkan oleh kehendak siburuh atau pekerjanya, dalam hal si buruh atau pekerjanya mengundurkan diri. Dalam hal hubungan kerja diputuskan oleh pihak ketiga yaitu mediator, konsiliator, arbiter, atau hakim, Jika para pihak memperselisihkan hubungan kerja itu. Berakhirnya hubungan kerja juga bisa merupakan hasil perundingan atau kesepakatan dari kedua belah pihak yang bersepakat mengakhiri hubungan kerja.¹¹

Menurut Mutiara S. Panggabean, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.¹²

Menurut Suwatno Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan

⁹ Sumanto, *Hubungan Industrial ; Memahami dan mengatasi potensi, Op Cit, hlm. 63.*

¹⁰ Ibid, hlm. 36.

¹¹ Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 134

¹² Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indah, Bogor, 2014, hlm. 32

kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹³ Sedangkan Menurut Pasal 1 Ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.-15A/Men/1994 bahwa : Pemutusan hubungan kerja ialah pengakhiran kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat.

Kedua pengertian diatas mempunyai latar belakang yang berbeda pengertian pertama lebih bersifat umum karena pada kenyataannya tindakan PHK tidak hanya timbul karena prakarsa pengusaha, tetapi juga oleh sebab-sebab lain dan tidak harus izin kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), Untuk pengertian kedua bersifat khusus, dimana tindakan PHK dilakukan oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran atau kesalahan sehingga harus izin terlebih dahulu kepada P4D/P4P sesuai dengan Ketentuan Perundang-Undangan, yang mana sekarang harus ada penetapan terlebih dulu dari pengadilan hubungan industrial. Jika tidak, maka pemutusan hubungan kerja tersebut statusnya batal demi hukum.

Mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam BAB XII Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan pemutusan hubungan kerja ini berlaku bagi :¹⁴

- 1) Badan usaha yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum milik orang perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara.
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan me-

ndapat upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan /atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁵ Pemutusan hubungan kerja (PHK) Adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habis kontrak. Menurut Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- a) Pekerja meninggal dunia;
- b) Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir;
- c) Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;

Pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentu-

¹³ Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi public dan bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2012, hlm. 286.

¹⁴ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja, edisi revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 45.

¹⁵ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti Bandung, 2014), hlm. 178

kan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB), sebelum perusahaan mem-PHK pekerja, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara tiga kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak, bergantung pada jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan dapat mengeluarkan SP3 secara langsung atau langsung memecat. Hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing-masing. Setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda.

Bagi pekerja yang di PHK berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁶

Pemutusan hubungan kerja tidak serta merta semua diperbolehkan, dalam Pasal 153 Ayat (1) dan (2) terdapat pelarangan melakukan pemutusan hubungan kerja yaitu:

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
 - a) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap ne-

- gara sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d) Pekerja/buruh menikah;
 - e) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - g) Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/pengurus serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian klerja sama;
 - h) Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan;
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh ya-

¹⁶ R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Jakarta, 2013, hlm. 299.

ng bersangkutan.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan bahwa : (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, (2) Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak dimulainya perundingan, (3) Apabila dalam jangka waktu yang telah ditentukan tersebut, salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Perlindungan Hukum merupakan manifestasi dari hak asasi manusia (HAM). Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja Indonesia dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 yang mengamandemen Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 tersebut dimasukkan kedalam Bab XA tentang Hak Asasi Manusia. Dengan demikian berarti bahwa sesuai dengan Tap MPR No.-III/MPR/2000 tentang sumber hukum dan tata urutan Peraturan Perundang-Undangan RI, UUD 1945 yang menempati urutan pertama, sehingga menjadi peraruran perundang-undangan tertinggi di Negara Republik Indonesia, mengakui dengan tegas bahwa bekerja merupakan hak asasi bagi setiap orang. Hal yang sama juga terdapat dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Ketentuan tersebut dinyatakan :

- a) Setiap warga negara sesuai dengan bakat , kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak
- Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;
- b) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang

sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama; dan setiap orang baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitudari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.¹⁷ Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan mengadakan pembinaan serta melaksanakan proses hubungan industrial¹⁸

Secara yuridis berdasarkan pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/perusahaan, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dinamakan kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas sehingga menimbulkan kecendrungan pihak majikan/pengusaha berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Adapun tujuan diberikannya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Selain itu tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya mencakup pada berlangsungnya hubungan kerja tetapi juga pada saat hubungan kerja tersebut berakhir. Hubungan kerja berakhir dapat disebabkan waktu perjanjian kerja berakhir atau dikarenakan tindakan pengusaha melakukan PHK. Disinilah tujuan perlindungan hukum

¹⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 11

¹⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 23.

yaitu untuk memberikan pemenuhan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan hukum tersebut. Perlindungan Hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Dari aturan-aturan hukum yang mengatur mengenai PHK, menimbulkan adanya hak-hak buruh yang berkaitan dengan PHK menimbulkan adanya hak-hak yang berkaitan dengan PHK, hak-hak buruh itu, meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah.¹⁹

II. Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/PDT.SUS/2010.

Analisis akan dititikberatkan pada 3 (tiga) aspek yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, dan Pertimbangan Hakim. Penyelesaian Perselisihan yang pertamakali ditempuh adalah Mediasi, perselisihan Hubungan Industrial yang bisa diselesaikan melalui proses mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Perselisihan Hubungan Industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.²⁰

Berdasarkan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dinas tenaga kerja kemudian menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuat perjanjian ber-

sama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran.²¹

Pada proses mediasi yang difasilitasi oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota dan Namun anjuran tersebut tidak menemukititik temu sehingga Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan apabila tahapan proses Bipartit dan Tripartit tidak dapat menemui titik temu. Permohonan pemeriksaan dilakukan dengan mengajukan Gugatan oleh salah satu pihak yang tidak menerima anjuran yang telah dikeluarkan oleh Mediator ataupun konsiliator kepada ketua pengadilan hubungan industrial²²

Sebagaimana Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa : *“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi dan mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Negeri Hubungan Industrial”*.

Kemudian Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa : *“Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus”* ;

- a) *Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;*
- b) *Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;*
- c) *Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja*

²¹ Sumanto, *Hubungan Industrial; Memahami dan mengatasi potensi konflik-kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global*, Op Cit, hlm. 234.

²² Dahlia dan Agatha Jumiati, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Jurnal, Wacana Hukum, Vol. IX, Oktober, 2011) hlm. 50.

¹⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 172.

²⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT.RajaGrafindo, Jakarta, 2007, hlm. 151.

d) *Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.*

Pasal 161 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa :

- (2) *Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dibagikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.*
- (3) *Surat peringatan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”.*

Dalam Pasal 151 Ayat (2 dan 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa :

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

Kemudian Pasal 155 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa : *“Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 Ayat (3) batal demi hukum”.*

Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : *Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 Ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158, Pasal 160 ayat (3), Pasal 162 dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.*

E. Kesimpulan

Pemenuhan hak-hak asasi yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia untuk kesejahteraan tenaga kerja yakni hak untuk bekerja, tanpa diskriminasi, dan membeda-bedakan status sosial pekerja yang mana nantinya dapat menimbulkan perselisihan hubungan kerja. Dalam Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : *Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 Ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158, Pasal 160 ayat (3), Pasal 162 dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.*

Dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa : *“Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus” ;*

- e. *Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;*
- f. *Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;*
- g. *Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;*

h. *Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.*

Pengusaha sebisa mungkin harus berupaya menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawannya, pengusaha harus menciptakan suasana hubungan

kerja yang harmonis dan berkeadilan, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja juga perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Perlunya penegekan tujuan hukum ketenagakerjaan yang sesuai dengan apa yang telah diatur dalam Pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor :Ghalia Indonesia,2010.
- Ali, Achmad. *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan VOL.1 Pemahaman awal*. Jakarta : Kencana, 2013.
- Asyhadie, Zaeni. *Peradilan Hubungan Industrial*. Jakarta : Raja Grafindo, 2009.
- Asikin Zaenal H. dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT.Rajagrafindo Persada, 2010.
- Bambang, R.Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Pustaka Setia, 2013.
- Djumaldji,F.X., *Perjanjian Kerja, edisi revisi*, Jakarta :Sinar Grafika, 2008.
- Eko Wahyudi,dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2016.
- H. S, Salim dan Erlis Septiana Nurbani. *Penerapan Teori Hukum Pada Tesis dan Disertasi, Edisi Pertama*. Jakarta : Rajawali Press, 2013
- Hadis, Vedi, *Dinamika Kekuasaan Ekonomi Politik Indonesia Pasca Soeharto*, Jakarta : LP3ES,2000.
- Jalil, Abdul. *Teologi Buruh Cet.1*, Yogyakarta : LKiS.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT.Citra Aditya Bakti, 2014.
- Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, edisi revisi, Bandung : PT.Citra Aditya Bakti, 2007
- Kansil, C.S.T. , *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1993),
- Mahmud Marzuki,Petter. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2005.
- . Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta : Kencana, 2008.
- . Pengantar Ilmu Hukum*. Edisi Revisi, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indah, 2004
- Raharjo, Satijipto. *"Ilmu Hukum"*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Riduan Syahrani. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Bandung : Citra Aditya Bakti, 1999.
- Sinamo, Nomensen. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta:Bumi Intitama Sejahtera, 2009.
- Soepomo. Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : Djambatan, 2016.
- . Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, 1982.
- Sulaiman, Abdullah, *Hukum Ketenagakerjaan-Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta : Materi Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Jakarta, 2016-2018
- Sumanto, *Hubungan Industrial; Memahami dan menagatasi potensi konflik kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global*. Jakarta : CAPS, 2014.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika, 2009.

- Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi public dan bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2012
- Soekanto, Soerjono. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Uwiyono, Aloysius dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : Rajawali Pers Wahyudi, Eko, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2016.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2013.