

JAMINAN HAK PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Siti Mardiyati

Universitas Muhammadiyah Palembang
yatimalian69029@gmail.com

Abstrak

Pekerja mengetahui atau memahami hak dan kewajibannya akan tetapi karena faktor langkanya pekerjaan membuat mereka bertahan dan tidak berani menuntut meskipun sebenarnya hak-haknya dilanggar oleh pengusaha. Salah satu bentuk pelanggaran adalah masalah Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya akan disebut PHK. Namun bila dilihat dari segi pekerja, penerapan sistem perjanjian kerja waktu tertentu sangat kurang menguntungkan atau cenderung merugikan bagi pekerja. Apakah faktor-faktor terjadinya pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu. bagaimana jaminan hukum terhadap hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Faktor-Faktor terjadinya pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Jaminan hak pekerja yang terkena pemutusan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu mencakup. pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh lembaga/institusi teknis secara konsisten dan berkesinambungan terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. Sosialisasi harus dilakukan kepada para pekerja terutama agar mereka menyadari hak-hak mereka sebagai pekerja sebagaimana diatur oleh undang-undang.

Kata Kunci : Jaminan, Hak Pekerja, Pemutusan, Perjanjian.

Abstract

Workers know or understand their rights and obligations, but because of the scarcity of work, they persist and do not dare to sue even though their rights have been violated by the employer. One form of violation is the issue of Termination of Employment, hereinafter referred to as Termination of Employment. However, when viewed from the perspective of workers, the application of a certain time work agreement system is very unfavorable or tends to be detrimental to workers. What are the factors of termination of employment in a work agreement for a certain time. how is the legal guarantee of the rights of workers who are affected by termination of employment in a work agreement for a certain time. Factors in the occurrence of termination of employment in a work agreement for a certain time. Guarantees for the rights of workers who are subject to termination in a work agreement for a certain time, which includes. the guidance and supervision carried out by technical institutions/institutions in a consistent and continuous manner towards the implementation of the provisions of the applicable laws and regulations in the field of manpower. Socialization must be carried out to workers, especially so that they are aware of their rights as workers as regulated by law.

Keywords: Guarantee, Worker's Rights, Termination, Agreement

A. PENDAHULUAN

Negara Indonesia pada saat ini juga melaksanakan pembangunan di segala bidang. Pembangunan ini meliputi pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan



bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pembangunan ketenagakerjaan ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja guna mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik secara materiil maupun spirituil.¹

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 Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah-masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalinnnya hubungan yang harmonis antara majikan /pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan yang timbul dari pekerja dengan pengusaha yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Dalam pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".

Pada masa sekarang ini masih banyak pekerja di perusahaan yang tidak mengetahui atau memahami akan hak dan

kewajibannya dalam peraturan ketenagakerjaan sehingga pekerja tidak menyadari hak-haknya telah dilanggar oleh pengusaha.

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang sangat ketat, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja usahanya. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah seminimal mungkin akan tetapi pekerja harus memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Dalam hal ini juga muncul fenomena untuk mengikat pekerja/buruh dengan perjanjian kerja yang berupa perjanjian kerja aktu tertentu di mana pengusaha beralasan bahwa hal tersebut sangat menguntungkan karena upah yang diberikan lebih rendah dengan pekerja tetap dan pengusaha tidak memberikan pesangon di akhir jabatannya dan mungkin masih banyak alasan lainnya.

Namun bila dilihat dari segi pekerja, penerapan sistem perjanjian kerja waktu tertentu sangat kurang menguntungkan atau cenderung merugikan bagi pekerja. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas "kebebasan berkontrak" (*freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.²Salah satu yang tercantum dalam perjanjian kerja adalah mengenai pemberian upah yang rendah dan statusnya sendiri yang merupakan pekerja kontrak, maka pekerja selalu dihantui rasa ketidakpastian khususnya menjelang berakhirnya masa kontrak. Apakah mereka masih digunakan lagi oleh perusahaan atau tidak.

Pekerja mengetahui atau memahami hak dan kewajibannya akan tetapi karena

¹Lihat Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*

² Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung: 2003, hlm. 28

faktor langkanya pekerjaan membuat mereka bertahan dan tidak berani menuntut meskipun sebenarnya hak-haknya dilanggar oleh pengusaha. al yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).³ Di mana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau dengan kata lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu bentuk pelanggaran adalah masalah Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya akan disebut PHK. Adapun pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.⁴

Pemutusan Hubungan Kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.⁵

Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu :

1. PHK demi hukum, Terjadi tanpa perludanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya

- karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.
2. PHK oleh pihak pekerja, terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
3. PHK oleh pihak pengusaha, terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu.
4. PHK oleh putusan pengadilan, terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit.⁶

Beberapa pekerja yang terkena PHK sepihak memilih untuk mengundurkan diri dan ada beberapa pekerja yang menuntut kompensasi dari PHK. PHK sepihak tersebut membuat puluhan rekan sesama pekerja melakukan mogok kerja sebagai bentuk solidaritas terhadap para pekerja yang terkena PHK Mereka menuntut kompensasi PHK sepihak yang dilakukan oleh pengusaha tersebut. Perlindungan hukum bertujuan memberikan kepastian hak pekerja dan pengakuan terhadap hak-hak pekerja berupa kedudukan pekerja dalam hal pekerja kontrak yang jangka waktu kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Dalam hal ini, pekerja kontrak juga berhak untuk memperoleh kepastian terhadap kedudukannya untuk kesejahteraan kelangsungan hidupnya seperti halnya pekerja dalam waktu tertentu.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yaitu sebuah metode penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Metode ini merupakan suatu "cara atau teknik yang dilakukan dalam proses penelitian. Penelitian merupakan suatu upaya yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip

³ Shalihah, Tan & Jako, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Gramedia, Jakarta, 2020, hlm. 22

⁴ Abdul Hakim, Op.cit, hlm. 28

⁵ Rajagukguk, Hamalatua Pardamean. *Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Suatu Tinjauan Dari Sudut Sejarah Hukum*. Raja Grafindo. Jakarta: 2003, hlm. 44.

⁶ *Ibid*

untuk mewujudkan kebenaran”.⁷ Untuk mengetahui faktor-faktor adanya jaminan hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan juga jaminan hukum hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu

C. PEMBAHASAN

A. Faktor-Faktor Adanya Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi. Akan tetapi pengalaman menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sering tidak terelakan. Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam teori manajemen sumberdaya manusia, pemutusan hubungan kerja dikenal dengan istilah *tur-nover*.³¹

Ada sepuluh alasan bagi perusahaan untuk mem-PHK terhadap pekerja yang masih terikat perjanjian kerja waktu tertentu dengan mengacu kepada Undang-Undang No. 13 tahun 2003.

1. Pekerja/buruh melakukan Kesalahan Berat

Pasal 158, ayat 1 berbunyi, "Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan 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 narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- d. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- e. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- f. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- h. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- i. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

2. Pekerja/buruh Melakukan Diduga Tindak Pidana

1. Pekerja/buruh Melakukan Pelanggaran Ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja

Pasal 161, ayat 1 menyebutkan, "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama,

⁷ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Proposal*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hlm. 24.

³¹ Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta : 1991, hlm.81

kedua, dan ketiga secara berturut-turut." Bila Anda tidak mengindahkan peraturan perusahaan dan Anda tidak mengindahkan surat peringatan yang diberikan oleh perusahaan kepada Anda ini bisa menjadi alasan PHK untuk pekerja

2. Pekerja/buruh Mengundurkan Diri
3. PHK Karena terjadi Perubahan Status, Pengabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan
4. PHK karena Likuidasi
5. Perusahaan melakukan efisiensi
6. Perusahaan mengalami Pailit
7. Pekerja/buruh Memasuki Usia Pensiun
8. Pekerja/buruh Mangkir Selama lima (5) hari berturut-turut

Pada 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 yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan 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.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang masih

terikat perjanjian kerja waktu tertentu menurut Maier yaitu :

1. Faktor Pribadi

- a. Usia, pekerja muda mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi untuk melakukan turnover. Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat kerja baru, atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.

- b. Lama Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya turnover tersebut. Karyawan sering pula menemukan harapan-harapan mereka terhadap pekerjaan atau perusahaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Disamping itu, umumnya pekerja-pekerja baru itu masih muda usianya, masih punya keberanian untuk berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan.

- c. Keikatan terhadap perusahaan. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk pe-

rasaan memiliki (sense of belonging), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

2. Kepuasan kerja.

Ketidakpuasan yang menjadi penyebab turnover memiliki banyak aspek, diantara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal. Kepuasan terhadap kerja, dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Budaya

perusahaan merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan. Budaya perusahaan mempengaruhi persepsi mereka, menentukan dan mengharapkan bagaimana cara individu bekerja sehari-hari dan dapat membuat individu tersebut merasa senang dalam menjalankan tugasnya.³²

B. Jaminan Hukum terhadap Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.³³ PHK merupakan suatu

keadaan di mana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.³⁴

Sehubungan dengan dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka mekanisme prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus diatur sedemikian rupa agar pekerja mendapatkan suatu jaminan hak pekerja yang berupa perlindungan hukum yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berbicara perlindungan hukum berarti membahas tentang hak dan kewajiban para pekerja. Semula perlindungan hukum merupakan tujuan atau tugas pemerintah Negara, cukup hanya mempertahankan hukum saja dengan kata lain menjaga ketertiban umum dan kesejahteraan saja. Sekarang tujuan perlindungan hukum lebih dari itu, yakni melaksanakan ketentuan perundang-undangan sebagai realisasi dari kehendak Negara, juga untuk menyelenggarakan kepentingan umum.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menjadi subjek perlindungannya ialah Pekerja. Sementara itu, yang menjadi objek perlindungannya antara lain mengenai upah dan waktu kerja, syarat-syarat kerja serta perselisihan hubungan industrial.

Menurut Kartasapoetra dan Indraningsih sebagaimana dikutip Asikin maka perlindungan hukum pekerja ini mencakup:

- a. Norma Keselamatan Kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;

³² Maier, *Manajemen Personalialia & Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja*. BPFE, Yogyakarta, 2012, hlm.116

³³ Undang-Undang Republik Indonesia, Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

³⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 158.

- b. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit;
- c. Norma Kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, system pengupahan, istirahat, cuti, kerja, wanita, anak, kesusilaan menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan an sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- d. Norma Kecelakaan Kerja meliputi: Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.³⁵

Sedangkan menurut Imam Soepomo sebagaimana dikutip oleh Saprudin, bahwa perlindungan terhadap pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

- a) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya;
- b) Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat daln perlindungan hak untuk berorganisasi;

- c) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.³⁶

Dalam hal pembayaran pesangon pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja kontrak.

Perhitungan uang pesangon berdasarkan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan paling sedikit sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 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) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 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.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan 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

³⁵ *Ibid*, hlm.96

³⁶ *Ibid*

- (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 (lima) 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 (tujuh) 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;
- Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi :
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan perjanjian.

Berdasarkan hal tersebut di dalam PKWT kiranya pekerja/buruh secara normatif sudah mendapatkan perlindungan hukum. Akan tetapi ketika dibandingkan dengan pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) tentunya sangatlah menjadi tidak seimbang. Oleh karena pekerja tetap di dalam PKWTT, apabila mereka di PHK maka akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

D. KESIMPULAN

Semakin tua seseorang, semakin sedikit keinginan untuk melakukan turnover. Karyawan yang lebih muda lebih mungkin keluar. Ini mungkin karena pekerja yang lebih tua tidak mau pindah tempat kerja karena berbagai alasan, seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah dan memulai di tempat kerja baru, atau energi yang berkurang. Selain itu, senioritas tidak selalu akan diperoleh di tempat kerja yang baru, meskipun gaji dan fasilitasnya lebih baik. pembinaan dan pengawasan terus menerus yang dilakukan oleh lembaga dan institusi teknis terhadap pelaksanaan peraturan perundangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. Pekerja harus disosialisasikan, terutama untuk memberikan pemahaman tentang hak-hak mereka sebagai pekerja yang diatur oleh undang-undang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Pustaka Yustisia, Cet.ke-1, Yogyakarta, 2007.
- Janus Sidabalok, *Hukum Perusahaan, Nuansa Aulia*, Bandung, 2012.

- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Proposal*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Maier, *Manajemen Personalia & Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja*. BPFE, Yogyakarta, 2012.
- Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Visimedia, Cet.ke-1, Jakarta, 2009.
- Rajagukguk, Hamalata Pardamean. *Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Suatu Tinjauan Dari Sudut Sejarah Hukum*. Raja Grafindo, Jakarta, 2003.
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta, 1991.
- Sendjun H. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Rhineka Cipta. Jakarta, 2001.
- Shalihah, Tan & Jako, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Gramedia, Jakarta, 2020.

