

**PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG DIPUTUS
HUBUNGAN KERJANYA AKIBAT PELANGGARAN
PERJANJIAN KERJA**

Oleh

I Putu Hendra Ardyawan

I Made Sarjana

I Ketut Markeling

Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

Abstract

This writing is in accordance with the impact of termination of employment as a result of breach of employment agreement that may lead to disputes. Furthermore, it is necessary to set up expressly for the protection and guarantee the rights and obligations of employers and workers / laborers in the event of termination of employment as a result of breach of employment agreement. Through a normative approach, refers to the study of literature and legislation, in terms of employers cutting jobs on the basis of violations of labor agreements, then the employer must not act arbitrarily and must remain guided by the Employment Agreements and Legislation. Thus, workers / laborers laid off are entitled to protection of their rights in accordance of its work in the form of severance pay, gratuity, cash compensation, and severance payment. Furthermore, to minimize conflict, employers are obliged to make efforts to provide guidance to the prevention of layoffs, laying off workers and provide a transparent explanation to workers / laborers.

Keywords : Workers/laborers, Employers, Working Agreement, and Termination of employment.

Abstrak

Tulisan ini dilatarbelakangi oleh dampak PHK sebagai akibat pelanggaran perjanjian kerja yang cenderung menimbulkan perselisihan. Selanjutnya, sangat diperlukan adanya perlindungan tegas untuk mengatur dan menjamin hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja/buruh apabila terjadi PHK sebagai akibat pelanggaran perjanjian kerja. Melalui pendekatan yuridis normatif, mengacu pada studi kepustakaan dan peraturan perundang-undangan, dalam hal pengusaha melakukan PHK dengan dasar pelanggaran-pelanggaran perjanjian kerja, maka pengusaha tidak boleh bertindak sewenang-wenang dan

harus tetap berpedoman pada Perjanjian Kerja dan Peraturan Perundang-undangan. Dengan demikian, pekerja/buruh yang di PHK berhak mendapatkan perlindungan atas hak-hak mereka sesuai masa kerjanya berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah. Selanjutnya, untuk meminimalisir terjadinya konflik, pengusaha berkewajiban melakukan upaya-upaya pencegahan PHK dengan melakukan pembinaan, merumahkan pekerja dan memberikan penjelasan secara transparan kepada pekerja/buruh.

Kata Kunci : Pekerja/Buruh, Pengusaha, Perjanjian Kerja dan PHK.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Seiring dengan perkembangan jaman banyak perusahaan-perusahaan yang mengalami kemunduran. Hal ini terjadi karena adanya berbagai konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu perusahaan. Selain masalah besarnya upah, dan masalah-masalah terkait lainnya. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan konflik internal yang terjadi dalam interaksi antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerja/buruh yang di PHK mencurigai atasan menekan haknya untuk mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagai kompensasi PHK.

Mengingat bahwa pekerja/buruh itu merupakan tulang punggung dalam perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan harus berhati-hati dalam mengambil langkah mengenai pengurangan jumlah pekerja atau melakukan PHK. Bagi pekerja/buruh PHK merupakan awal hilangnya mata pencaharian yang berarti bahwa pekerja/buruh telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan serta merupakan permulaan dari kesengsaraan.¹

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan

¹ Iman Soepomo, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. VIII, Djambatan, Jakarta, h.65

terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²

Sehubungan dengan dampak PHK sebagai akibat pelanggaran ketentuan perjanjian kerja bersama antara pengusaha atau majikan dengan pekerja/buruh tersebut biasanya sangat cenderung menimbulkan perselisihan sehingga untuk dapat menghindari terjadinya PHK tersebut maka masing-masing para pihak harus mentaati peraturan perjanjian kerja yang telah disepakati antara para pihak. Perjanjian tersebut diatur sedemikian rupa demi terjaganya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, agar pekerja/buruh mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

1.2 TUJUAN

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan terhadap pekerja/buruh yang di PHK dalam hal melanggar perjanjian kerja dan untuk mengetahui bagaimana upaya-upaya yang dilakukan dalam pencegahan PHK.

II. ISI MAKALAH

2.1 METODE

Pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif karena meneliti sejarah hukum serta asas-asas hukum, selain itu, penelitian ini juga mengkaji dan meneliti peraturan-peraturan tertulis.³ karena penelitian ini adalah penelitian hukum normatif maka sumber datanya adalah berupa data sekunder yang berupa bahan hukum baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder.⁴ Jenis pendekatan yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analisis konsep hukum terhadap bahan-bahan hukum yang telah diperoleh dilakukan dengan cara deskriptif, analisis, dan argumentatif.⁵

2.2 PEMBAHASAN

2.2.1 Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Akibat Melanggar Perjanjian Kerja

Dalam hal terjadinya PHK, maka pengusaha harus bertanggung jawab atas para pekerja/buruh yang telah di PHK. Dalam hal PHK akibat pelanggaran perjanjian kerja, maka tanggung jawab perusahaan adalah memberikan hak-hak dari pekerja sesuai dengan

² Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 6

³ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, h. 15

⁴ Amirudin, dan H.Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 118

⁵ *Ibid*, h. 131

ketentuan yang berlaku dalam perjanjian kerja dan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 156 ayat (1) menyebutkan : "Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima". Pengertiannya adalah sebagai berikut :

- a. Uang pesangon yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK, yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan.
- b. Uang penghargaan masa kerja yaitu penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
- c. Uang ganti kerugian atau uang penggantian hak yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain yang ditetapkan oleh PHI sebagai akibat adanya PHK.

Menurut I Gusti Ngurah Rencana selaku Auditor Bank Rakyat Indonesia (BRI) dikantor wilayah Bali, NTB, dan NTT pada tanggal 17 Juni 2013 , sebelumnya pada tanggal 19 April 2011 diperoleh informasi pernah terjadi PHK akibat pelanggaran disiplin yaitu mangkirnya pekerja tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut yang sebelumnya jarang terjadi. Jika terjadi PHK, maka tanggung jawab perusahaan adalah memberikan hak-haknya. Adapun hak-hak yang diberikan harus sesuai peraturan yang berlaku di PT Bank BRI (Persero) Tbk yaitu berdasarkan SK No.Kep : S.27/DIR/SDM/05/2011 pasal 3 angka 6 yang berbunyi :

- a. Uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak sesuai ketentuan yang diatur dalam surat keputusan.
- b. Manfaat Pensiun dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) atau pengembalian iuran pensiun sesuatu ketentuan yang berlaku.
- c. Manfaat Pensiun dari Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP) atau pengembalian iuran PPIP sesuai ketentuan yang berlaku.
- d. Pengembalian iuran Tunjangan Hari Tua (THT) sesuai ketentuan yang berlaku.
- e. Jaminan Hari Tua dari Program Jamsostek sesuai ketentuan yang berlaku.
- f. Pengembalian Premi Prospens sesuai ketentuan yang berlaku.
- g. Manfaat pensiun dari program THL Bimas bagi pekerja yang berhak sesuai ketentuan yang berlaku.

2.2.2 Upaya Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Bagi pekerja/buruh, PHK merupakan suatu hal yang sangat ditakuti, karena akan berdampak langsung pada diri pekerja itu sendiri, karena sumber penghasilan bagi pekerja itu

secara otomatis akan terputus, dan mengancam kelangsungan hidup keluarga pekerja/buruh itu sendiri. Sedangkan bagi pengusaha, PHK berarti kehilangan pekerja/buruh yang selama ini telah dididik dan memahami prosedur kerja perusahaan. Oleh karena itu, apabila suatu perselisihan terjadi antara pengusaha dengan pekerja maka tindakan PHK adalah pilihan terakhir dalam mengatasi masalah tersebut. Sehubungan dengan itu, sebelum dilakukan PHK harus diupayakan pencegahan. Adapun bentuk pencegahannya adalah :

a. Pembinaan

Pembinaan secara langsung dapat menumbuhkan, memelihara, menyempurnakan, dan mengembangkan kegiatan kerja secara berkesinambungan. Selanjutnya, akan tercipta hubungan sebab akibat yang timbul secara terus – menerus yang semakin mempererat hubungan antara pengusaha maupun pekerja/buruh, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan kerja.

Upaya pencegahan PHK yang dapat dilakukan adalah melakukan pembinaan terhadap pekerja. Bentuknya :

- 1) Memberikan pendidikan dan latihan atau murasi
- 2) Memberikan peringatan kepada pekerja baik tertulis maupun lisan. Surat peringatan tertulis melalui tiga tahap yaitu peringatan pertama, kedua, dan peringatan ketiga. Peringatan ini dapat diabaikan bila pekerja melakukan kesalahan berat. Masa berlaku surat peringatan adalah selama 6 (enam) bulan.

Dari beberapa definisi pembinaan di atas, jelas bagi kita maksud dari pembinaan itu sendiri bermuara pada adanya perubahan ke arah yang lebih baik dari sebelumnya, yang diawali dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yaitu hasil yang lebih baik.

b. Merumahkan pekerja

Sebelumnya, perlu menjelaskan bahwa istilah “dirumahkan” tidak dikenal dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Mengenai istilah “dirumahkan” ini, kita dapat merujuk kepada Butir f Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (“SE Menaker 907/2004”) yang menggolongkan “meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu” sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Selanjutnya, Dalam hal tindakan pengusaha merumahkan pekerja bukan mengarah pada terjadinya PHK, merujuk pada S.E Menaker 5/1998:

- a) Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.
 - b) Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.
- c. Memberikan penjelasan secara transparan kepada pekerja/buruh

Bila keadaan keuangan perusahaan tidak memungkinkan untuk menghindari PHK , pengusaha dapat melakukan upaya memberikan penjelasan mengenai keadaan perusahaan. Tahapan-tahapan yang mesti dilakukan adalah sebagai berikut (Surat Edaran Menakertrans No. SE 907/Men/PHI-PHI/X2004):

- a. Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas;
- b. Mengurangi shift;
- c. Membatasi/menghapus kerja lembur;
- d. Mengurangi jam kerja;
- e. Mengurangi hari kerja;
- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir;
- g. Tidak memperpanjang kontrak kerja bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- h. Memberikan pensiun dini bagi yang sudah memenuhi syarat

Namun, bila upaya-upaya pencegahan tersebut tidak berhasil dan PHK tidak terhindarkan, maka untuk sampai ketindakan PHK, harus melalui beberapa tahapan yaitu pertama, PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja. Apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK terhadap pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

III. KESIMPULAN

Bertitik tolak dari pembahasan dan analisa yang telah penulis paparkan diatas dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Perlindungan terhadap tenaga kerja dalam hal tenaga kerja melanggar perjanjian kerja, pengusaha masih mempunyai tanggung jawab seperti memberikan hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja dan isi kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja.

- b. Upaya-upaya yang dilakukan dalam mencegah PHK anatar lain : Pembinaan terhadap pekerja/ buruh, perumahan pekerja dan memberikan penjelasan secara transparan kepada pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta.

Amirudin, dan H.Zainal Asikin, 2003, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Iman Soepomo, 1987, Pengantar Hukum Perburuhan cet. VIII, Djambatan, Jakarta. Juanda Pangaribuan, 2005, Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industria, Cet. III, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta.

Soerjono Seokanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta.

PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No. 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Surat Edaran Menakertrans No. SE 907/Men/PHI-PHI/X2004.