

BAB II

MASALAH HUKUM DAN TINJAUAN TEORITIK

A. Masalah Hukum

Dari latar belakang pemilihan kasus dan kasus posisi yang telah diterangkan di Bab I. Penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Mengapa PT. Feng Tay Indonesia tidak memberikan hak Pemutusan Hubungan Kerja kepada karyawannya?
2. Mengapa Pengadilan memberikan hak Pemutusan Hubungan Kerja kepada karyawan PT. Feng Tay Indonesia?

B. Tinjauan Teoritik

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja/buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.¹²⁾ Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian Hukum Perburuhan. Beberapa sarjana mengemukakan pendapatnya mengenai batasan pengertian Hukum Perburuhan

¹²⁾ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, GhaliaIndonesia, Bogor, 2011, hlm.4.

secara berbeda-beda.¹³⁾ Perbedaan pengertian Hukum Perburuhan di sini terletak pada perbedaan fokus cara melihat dari satu sisi saja, tanpa memerhatikan sisi lainnya yang tidak kalah penting untuk dijelaskan, misalnya ada yang melihat dari subjek hukum saja, atau dari segi materi atau permasalahan yang diatur saja. Tanpa melihat dari sudut pandang ruang lingkup waktunya (*tijdsgebied*) atau dari sudut pandang ruang lingkup wilayah (*ruimtegebied*).

1. A.N. Molenaar

Hukum Perburuhan adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku, yang mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan pengusaha, dan pengusaha dengan pengusaha.

2. M.G. Levenbach

Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan dilakukan dibawah suatu pimpinan, dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

3. S. Mok

Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan, yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan kehidupan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan itu.

4. NEH Van Esveld

¹³⁾ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm.2.

Hukum Perburuhan adalah bagian dari hukum positif yang meliputi hubungan antara pekerja dan pembeli kerja, termasuk pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab sendiri.

5. Iman Soepomo

Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain, dengan menerima upah.

Perubahan istilah hukum perburuhan menjadi hukum ketenagakerjaan terdapat perbedaan cakupan. Dari unsur-unsur di atas, diketahui bahwa hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum di dalam hubungan kerja, sedangkan cakupan hukum ketenagakerjaan menjadi lebih luas. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi baik sebelum, selama, atau sesudah hubungan kerja.

Dalam Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut, menurut Lalu Husni menyatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum kerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.”

2. Teori Ketenagakerjaan

a. Teori Klasik Adam Smith

Menurut Mulyadi (2003), teori klasik menganggap bahwa manusialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith (1729-1790) juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi.¹⁴⁾ Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (necessary condition) bagi pertumbuhan ekonomi.

b. Teori Malthus

Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus (1766-1834) dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi. Buku Malthus yang dikenal paling luas adalah *Principles of Population*. Menurut Mulyadi (2003), dari buku tersebut akan dilihat bahwa meskipun Malthus termasuk salah seorang pengikut Adam Smith, tidak semua pemikirannya sejalan dengan pemikiran Smith. Disatu pihak Smith optimis bahwa kesejahteraan umat manusia akan selalu meningkat sebagai dampak positif dari pembagian kerja dan spesialisasi. Sebaliknya, Malthus justru pesimis tentang

¹⁴⁾ Musleh, "Teori-Teori Ketenagakerjaan". Diakses dari <http://muslehgeo.blogspot.com/2013/06/teori-teori-ketenagakerjaan.html>, pada tanggal 6 oktober 2019 pukul 16.30.

masa depan umat manusia. Kenyataan bahwa tanah sebagai salah satu faktor produksi utama tetap jumlahnya. Dalam banyak hal justru luas tanah untuk pertanian berkurang karena sebagian digunakan untuk membangun perumahan, pabrik-pabrik dan bangunan lain serta pembuatan jalan. Menurut Malthus manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil-hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan umat manusia. Malthus tidak percaya bahwa teknologi mampu berkembang lebih cepat dari jumlah penduduk sehingga perlu dilakukan pembatasan dalam jumlah penduduk. Pembatasan ini disebut Malthus sebagai pembatasan moral.

c. Teori Keynes

Kaum klasik percaya bahwa perekonomian yang dilandaskan pada kekuatan mekanisme pasar akan selalu menuju keseimbangan (equilibrium). Dalam posisi keseimbangan semua sumber daya, termasuk tenaga kerja, akan digunakan secara penuh (full-employed). Dengan demikian di bawah sistem yang didasarkan pada mekanisme pasar tidak ada pengangguran. Kalau tidak ada yang bekerja, daripada tidak memperoleh pendapatan sama sekali, maka mereka bersedia bekerja dengan tingkat upah yang lebih rendah. Ketersediaan untuk bekerja dengan tingkat upah lebih rendah ini akan menarik perusahaan untuk memperkerjakan mereka lebih banyak.

Kritikan Jhon Maynard Keynes (1883-1946) terhadap sistem klasik salah satunya adalah tentang pendapatnya yang mengatakan bahwa tidak ada mekanisme penyesuaian (adjustment) otomatis yang menjamin bahwa perekonomian akan mencapai keseimbangan pada tingkat penggunaan kerja

penuh. Dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik di atas. Di manapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (labor union) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan pekerja dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah diturunkan maka boleh jadi tingkat pendapatan masyarakat akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan akan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga.

Kalau harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marjinal tenaga kerja (marginal value of productivity of labor), yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam memperkerjakan tenaga kerja akan turun. Jika penurunan dalam harga-harga tidak begitu besar, maka kurva nilai produktivitasnya hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga kerja yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi kalau harga-harga turun drastis maka kurva nilai produktivitas marginal dari tenaga kerja juga turun drastis dimana jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin bertambah luas (Mulyadi, 2003).

d. Teori Harrod-Domar

Teori Harrod-Domar dikenal sebagai teori pertumbuhan. Menurut teori ini dalam Mulyadi (2003), investasi tidak hanya menciptakan permintaan, tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Peran modal fisik di dalam model pertumbuhan sangat penting, akan tetapi kapasitas produksi hanya dapat meningkat bila sumber

daya lain (modal fisik) membesar. Di samping itu dalam model pertumbuhan, jumlah penduduk yang besar tidak mengurangi pendapatan per kapita asalkan modal fisiknya meningkat. Model yang sama juga dikemukakan oleh model Solow di mana dalam model ini dipakai suatu fungsi produksi Cobb-Douglas. Angkatan kerja diasumsikan tumbuh secara geometris dan full employment selalu tercapai. Tetapi, dalam model ini pekerja sudah diperluas secara jelas sebagai salah satu faktor produksi, dan bukan sekedar pembagi (untuk memperoleh output pekerja). Dalam model ini juga dilihat substitusi antara modal fisik dan pekerja.

e. Teori Ester Boserup

Boserup berpendapat bahwa pertumbuhan penduduk justru menyebabkan dipakainya sistem pertanian yang lebih intensif di suatu masyarakat dan meningkatnya output di sektor pertanian. Boserup juga berpendapat bahwa penambahan penduduk berakibat dipilihnya sistem teknologi pertanian pada tingkatan yang lebih tinggi. Dengan kata lain, inovasi (teknologi) ada lebih dahulu. Inovasi itu hanya menguntungkan bila jumlah penduduk lebih banyak. Inovasi menurut Boserup dapat meningkatkan output pekerja, tetapi hanya dilakukan bila jumlah pekerjanya banyak. Pertumbuhan penduduk justru mendorong diterapkannya suatu inovasi (teknologi) baru (Mulyadi, 2003).

Dari keseluruhan teori tenaga kerja dan pertumbuhan yang mendominasi sebagian besar teori-teori pembangunan pada tahun 1950-an dan 1960-an dan pada awal tahun 1980-an dikenal bentuk aliran ekonomi sisi penawaran atau supply-side economics, yang memfokuskan pada kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan output nasional melalui akumulasi modal. Karena model ini

menghubungkan tingkat penyediaan kesempatan kerja dengan tingkat pertumbuhan GNP, artinya dengan memaksimalkan penyerapan tenaga kerja, untuk memaksimalkan pertumbuhan GNP dan kesempatan kerja dengan cara memaksimalkan tingkat tabungan dan investasi.

f. Teori Pasar Tenaga Kerja

Solmon (1980) dalam Sinaga (2005) menjelaskan, bahwa pasar tenaga kerja adalah tempat aktivitas dari bertemunya pelaku-pelaku, pencari kerja dan pemberi lowongan kerja. Proses bertemunya pencari kerja dan pemberi lowongan kerja dapat terjadi sebentar saja namun dapat pula memakan waktu yang lama, masalah yang dihadapi oleh kedua belah pihak di pasar yaitu: setiap perusahaan yang menawarkan lowongan kerja maka menginginkan kualitas serta keahlian pekerja berbeda-beda sehingga menyebabkan terjadinya perbedaan tingkat upah. Sedangkan pencari kerja memiliki keahlian juga berbeda-beda sehingga pekerja menginginkan tingkat upah yang juga berbeda-beda pula. Di mana letak masalah dari kedua belah pihak adalah keterbatasan informasi.

g. Teori penawaran dan permintaan tenaga kerja

Suparmoko dan Maria (2000) dalam Sinaga (2005) menjelaskan bahwa pada prinsipnya teori penawaran tenaga kerja dan teori permintaan tenaga kerja merupakan fungsi dari tingkat upah, di mana pendapat dari kaum klasik menyatakan, jika semakin tinggi tingkat upah yang diminta oleh kaum pekerja maka akan semakin sedikit jumlah penawaran tenaga kerja (lowongan kerja) yang dapat diberikan dan akan berlaku sebaliknya. Dalam memahami mekanisme pasar tenaga kerja harus dilihat bagaimana individu pekerja terdapat perbedaan, maka

untuk menentukan kuva penawaran tenaga kerja pada suatu daerah adalah dengan menjumlahkan kurva-kurva penawaran dari setiap individu, oleh sebab itu kurva dari penawaran tenaga kerja berbentuk melengkung kebelakang (backward bending curve).

3. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

a. Sumber Hukum ketenagakerjaan dalam arti materiil (tempat dari mana materi hukum itu diambil). Yang dimaksud dengan sumber hukum materiil atau lazim disebut sumber isi hukum ialah kesadaran hukum masyarakat yakni kesadaran hukum yang ada dalam masyarakat mengenai sesuatu yang seyogyanya atau seharusnya. Profesor Soedikno Mertokusumo menyatakan bahwa sumber hukum materiil merupakan faktor yang membantu pembentukan hukum. Sumber Hukum Materiil Hukum Ketenagakerjaan ialah Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum dimana setiap pembentukan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan harus merupakan pengejawantahan dari nilai-nilai Pancasila.¹⁵⁾

b. Sumber Hukum Perburuhan dalam artian formil (tempat atau sumber dari mana suatu peraturan itu memperoleh kekuatan hukum). Sumber hukum formil merupakan tempat atau sumber dimana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum. Sumber formil hukum perburuhan yaitu:

1). Undang-undang merupakan peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dengan persetujuan DPR. Berdasarkan ketentuan Pasal II Aturan Peralihan UUD 45 maka beberapa peraturan yang lama yang masih berlaku karena dalam kenyataan belum banyak peraturan yang dibuat setelah kemerdekaan yaitu:

- a) Wet
- b) Algemeen Maatregel van Bestuur
- c) Ordonantie-ordonantie
- d) Regeeringsverordening
- e) Regeeringbesluit
- f) Hoofdvandeling van arbeid.

2). Peraturan lainnya:

- a) Peraturan Pemerintah yaitu Aturan yang dibuat untuk melaksanakan UU.
- b) Keputusan Presiden yaitu Keputusan yang bersifat khusus (einmalig) untuk melaksanakan peraturan yang ada di atasnya.
- c) Peraturan atau keputusan instansi lainnya.

¹⁵⁾ M. Lutfi Chakim, "*Hukum Ketenagakerjaan*", diakses dari <http://www.lutfichakim.com/2012/07/hukum-ketenagakerjaan.html>, pada tanggal 7 oktober 2019 pukul 15.00.

3) Kebiasaan

Paham yang menyatakan bahwa satu-satunya sumber hukum hanyalah undang-undang, sudah banyak yang ditinggalkan sebab kenyataannya tidak mungkin mengatur kehidupan bermasyarakat yang begitu kompleks dalam suatu undang-undang. Disamping itu undang-undang yang bersifat statis itu mengikuti perubahan kehidupan masyarakat yang begitu cepat.

Kebiasaan merupakan kebiasaan manusia yang dilakukan berulang-ulang dalam hal yang sama dan diterima oleh masyarakat, sehingga bilamana ada tindakan yang dirasakan berlawanan dengan kebiasaan tersebut dianggap pelanggaran perasaan hukum. Berkembangnya hukum kebiasaan dalam bidang ketenagakerjaan disebabkan beberapa hal antara lain:

- a) Perkembangan masalah-masalah perburuhan jauh lebih cepat dari perundang-undangan yang ada.
- b) Banyak peraturan yang dibuat jaman Hindia Belanda yang sudah tidak sesuai lagi dengan keadaan ketenagakerjaan sesudah Indonesia merdeka.

4). Putusan

Putusan disini adalah putusan yang dikeluarkan oleh sebuah panitia yang menangani sengketa-sengketa perburuhan yaitu: 1) Putusan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat), 2) Putusan P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah). Panitia penyelesaian perburuhan sebagai suatu compulsory arbitration (arbitrase wajib) mempunyai peranan yang penting dalam pembentukan hukum ketenagakerjaan karena peraturan yang ada kurang lengkap atau tidak sesuai lagi dengan keadaan sekarang. Panitia ini tidak jarang melakukan interpretasi (penafsiran) hukum atau bahkan melakukan *rechtervinding* (menemukan) hukum. Mengingat bahwa Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat dalam rangka untuk memperoleh keadilan dan kepastian hukum maka dikeluarkanlah Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menggantikan peraturan sebelumnya. Sebelum terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam UU No. 2 Tahun 2004 dimungkinkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur yuridis (litigasi) maupun jalur non yuridis (non litigasi) seperti perundingan bipartite, arbitrase, kondisi, serta mediasi.

5). Perjanjian

Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, akibatnya pihak-pihak yang

bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan. Kaitannya dengan masalah perburuhan, perjanjian yang merupakan sumber hukum perburuhan ialah perjanjian perburuhan dan perjanjian kerja. Prof. Imam Soepomo menegaskan, karena kadang-kadang perjanjian perburuhan mempunyai kekuatan hukum seperti undang-undang. (Imam Soepomo,1972-24)).

6). Traktat

Traktat ialah perjanjian yang diadakan oleh dua Negara atau lebih. Lazimnya perjanjian Internasional memuat peraturan-peraturan hukum yang mengikat secara umum. Sesuai dengan asas "*pacta sunt servanda*" maka masing-masing Negara sebagai *rechtspersoon* (publik) terikat oleh perjanjian yang dibuatnya.

Hingga saat ini Indonesia belum pernah mengadakan perjanjian dengan Negara lain yang berkaitan dengan perburuhan. (Setikno,1977:24). Meskipun demikian dalam hukum internasional ada suatu pranata seperti traktat yaitu convention. Pada hakikatnya convention ini merupakan rencana perjanjian internasional di bidang perburuhan yang ditetapkan oleh Konperensi Internasional ILO (*International Labour Organisation*) (Sutikno,1977:10). Meskipun Indonesia sebagai anggota ILO tetapi tidak secara otomatis terikat. Supaya Convention mengikat maka harus dirafikasi terlebih dahulu. Beberapa convention yang telah dirafikasi oleh Indonesia:

- a) Convention No. 98 tentang berlakunya dasar-dasar hak untuk berorganisasi dan untuk berunding yakni dalam UU No. 18 Tahun 1956
- b) Convention No. 100 tentang pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yakni dalam UU No. 80 Tahun 1957
- c) Convention No. 120 tentang hygiene dalam perniagaan dan kantor-kantor yakni dalam UU No. 3 Tahun 1969

Sementara itu, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia adalah sebagai berikut :

- a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek, Staatsblad* 18 No. 23) khususnya pasal (1313, 1338,1320)
- b) UU NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 No: 39
- c) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 TAHUN 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Tata cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- f) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : KEP.261/MEN/XI/2004 tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja.
- g) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : PER.08/MEN/III/2006 tentang Perubahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

- h) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.22/MEN/IX/2009 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri.
- i) Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER.21/MEN/X/2007 tentang Tata cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia

4. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Pihak-pihak yang terkait dalam hukum ketenagakerjaan tidak hanya pekerja/buruh dan pengusaha/majikan saja. Melainkan juga badan-badan lain seperti organisasi pekerja/buruh, organisasi pengusaha/majikan, dan badan-badan pemerintah.¹⁶⁾

a. Pekerja/buruh

Sebelum berlakunya UU Ketenagakerjaan, istilah buruh sangat dikenal dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan karena sering digunakan sejak zaman penjajahan belanda. Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain yang melakukan pekerjaan kasar sejenisnya dan disebut dengan *Blue Collar*, sedangkan orang-orang yang melakukan pekerjaan haus oleh Pemerintah Hindia Belanda disebut dengan istilah “karyawn/pegawai” dan disebut dengan *White Collar*.

Dalam perkembangan perundangan-undangan perburuhan sekarang tidak dibedakan antara buruh halus dengan buruh kasar yang mempunyai hak dan kewajiban yang sama tidak mempunyai perbedaan apapun. Bahkan istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II Tahun 1985, karena istilah buruh kurang

¹⁶⁾ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm.45.

sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Namun karena pada masa orde baru istilah pekerja khususnya istilah serikat pekerja banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah istilah tersebut disandingkan dengan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian pekerja/buruh tersebut memiliki makna yang lebih luas, karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”.

b. Pengusaha

Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga sangat dikenal sebelum diberlakukannya UU Ketenagakerjaan. Namun, istilah majikan sekarang sudah tidak dipergunakan lagi dan diganti dengan pengusaha karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan buruh, padahal secara yuridis antara buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sama.¹⁷⁾ Pengusaha berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

¹⁷⁾ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm.47.

- 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengertian pengusaha sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).¹⁸⁾

c. Organisasi Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh sifatnya lemah baik dipandang dari segi ekonomi maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap pengusaha/majikan. Pekerja/buruh merupakan warga negara mempunyai persamaan dan kedudukan dalam hukum, memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak pekerja/buruh tersebut telah dijamin dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 angka 17 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat

¹⁸⁾ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Depok, 2008, hlm. 30.

bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”

Berdasarkan pengertian serikat pekerja/serikat buruh tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan dari serikat pekerja/serikat buruh adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya yang berjudul Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia menyatakan bahwa, yang dimaksud dengan organisasi buruh/pekerja di tanah air kita adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum buruh/pekerja secara sukarela yang berbentuk:¹⁹⁾

- 1) Serikat Buruh, adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk buruh secara sukarela, berbentuk kesatuan dan mencakup lapangan pekerjaan, serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit-unit kerja(basis).
- 2) Gabungan Serikat Buruh, adalah suatu organisasi buruh yang anggota-anggotanya terdiri dari Serikat Buruh seperti di atas

d. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha mempunyai peran yang penting dalam menyelenggarakan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan karena pengusaha ikut bertanggung jawab atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan material.

¹⁹⁾ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm.49.

Oleh karena itu, sebaiknya perhatian pengusaha tidak hanya memperjuangkan kepentingan sendiri tetapi juga kepentingan pekerja/buruh sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapat perlindungan hukum.

Pasal 105 UU Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa mengenai organisasi pengusaha menentukan sebagai berikut:

- 1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- 2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, terdapat dua macam organisasi pengusaha di Indonesia, yaitu:²⁰⁾

1) KADIN

Kamar Dagang Industri (KADIN) adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang ketenagakerjaan. Untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan maka pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 49 Tahun 1973 membentuk KADIN.

2) APINDO

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. APINDO adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui

²⁰⁾ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm.55.

kerjasama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja, serta lahir atas dasar peran dan tanggung jawabnya dalam pembangunan nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

e. Pemerintah

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan mempunyai peran yang sangat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika antara pekerja dan pengusaha yang memiliki perbedaan secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itu, pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban kepada para pihak.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan ketenagakerjaan juga akan dapat membidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis.²¹⁾

5. Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

²¹⁾ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm. 43.

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Menurut Iman Soepomo menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan ketentuan dalam Undang-UU Ketenagakerjaan tersebut, sifatnya lebih umum karena pengertian tersebut menunjuk pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri. Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, yakni:

a. Ada pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum, pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

b. Ada Upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja, karena upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan

tujuan utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya dan suatu pekerjaan dan/jasa yang telah dilakukan.

c. Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada di bawah perintah pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis. Namun, secara normatif perjanjian kerja dalam bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu dalam proses pembuktian.

a. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama merupakan pengganti istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang istilah awalnya adalah perjanjian perburuhan. Perjanjian kerja bersama dapat menyeimbangkan keberadaan dan kedudukan antara pengusaha dan pekerja/buruh.²²⁾

Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat

²²⁾ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011, hlm. 172 .

pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Berdasarkan pada pengertian kerja tersebut, dapat diketahui bahwa pihak-pihak dalam perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha atau beberapa/perkumpulan pengusaha. Dalam penyusunannya perjanjian kerja bersama dilakukan secara musyawarah atau perundingan dan dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan bahasa indonesia. Perjanjian kerja bersama cukup didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan karena perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha dianggap sudah dapat mewakili kepentingan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah.

Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, antara lain sebagai berikut:

- a. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- b. Serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota yang lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- c. Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila isi perjanjian kerja bersama

tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Masa berlakunya perjanjian kerja bersama hanya dapat dibuat untuk paling lama dua tahun, untuk selanjutnya dapat diperpanjang untuk paling lama satu tahun. Jika tidak terdapat ketentuan lain, maka perjanjian kerja bersama yang telah dibuat berlaku terus-menerus untuk waktu yang sama, tetapi tidak melebihi waktu satu tahun kecuali ada pernyataan untuk mengakhiri yang dapat dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum waktu perjanjian kerja bersama berakhir.

Pasal 124 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha.
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh.
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama.
- d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

b. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan merupakan salah satu hal yang dapat menguatkan kedudukan dan keberadaan pengusaha sebagai pemilik perusahaan atas pekerja/buruh yang secara ekonomis memiliki kedudukan yang lebih rendah, karena pengusaha dapat memasukan berbagai hal yang dikehendaki. Pasal 1 angka 20 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

”Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi Nomor 02/MEN/1976 menyebutkan bahwa:

Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib memuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 ayat (1) UU Ketenagakerjaan) dan sesuai dengan ketentuan Pasal 108 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 111 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha.
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh.
- c. Syarat kerja.

- d. Tata tertib perusahaan, dan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama dua tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya, dan ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pengusaha dan pekerja/buruh mengenai suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan kedudukan dari para pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan adalah:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya Sendjun H. Manulang menyebutkan bahwa, pengertian hubungan kerja adalah hubungan anatar pekerja/buruh dengan pengusaha, yang terjadi setelah diadakan kerja oleh pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan

pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²³⁾

Dalam pengertian hubungan kerja tersebut, terkandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.²⁴⁾

Jadi, dapat diketahui bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hukum yang lahir atau ada setelah adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.²⁵⁾

7. Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

²³⁾ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hlm. 63.

²⁴⁾ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia, Jakarta, 2010

²⁵⁾ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Depok, 2008., hlm. 44.

Sebelum membahas mengenai perselisihan hubungan industrial, maka harus diketahui pengertian hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

“Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk anatar para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.”

Dahulu istilah yang digunakan adalah Hubungan Industrial Pancasila, di mana prinsip Hubungan Industrial Pancasila bahwa setiap keluh kesah yang terjadi di dalam perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mufakat. Hubungan Industrial mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Oleh karena itu, manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi selalu terdapat persamaan dan perbedaan dalam pandangan yang dapat menimbulkan perselisihan, yang dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Hal ini dapat berdampak terganggunya suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja.

Dahulu istilah perselisihan hubungan industrial disebut juga dengan perselisihan perburuhan, tetapi sering dengan perkembangan di bidang ketenagakerjaan istilah buruh sudah tidak sesuai maka sejak diberlakukan Kepmenaker Nomor.KEP.15/MEN/1994 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan

Pemerataan, istilah perselisihan perburuhan diganti dengan istilah perselisihan hubungan industrial.

Pasal 1 angka 1 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan industrial adalah:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.” Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial, maka dalam Pasal 1 angka 2 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi jenis perselisihan hubungan industrial menjadi:

- a. Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- b. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sebelum diberlakukan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Penyelesaian berdasarkan kedua undang-undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh. Tidak hanya itu, proses penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif. Perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial (*non litigasi*) dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (*litigasi*). Penyelesaian

perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial (*non litigasi*) meliputi empat cara:

- a) Penyelesaian melalui Bipartit.
- b) Penyelesaian melalui Mediasi.
- c) Penyelesaian melalui Konsiliasi.
- d) Penyelesaian melalui Arbitrase.

Pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat dan berunding bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha yang terlibat, baik secara bipartit maupun diperantarai oleh pihak ketiga yang bersifat netral maupun tidak (*non litigasi*). Hal ini dikarenakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial jauh lebih menguntungkan kedua belah pihak dan menekan biaya serta menghemat waktu.

Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industri yang dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (*litigasi*). Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum, mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.
- e) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/antar serikat buruh dalam suatu perusahaan.

2) Mediasi Hubungan Industrial

Apabila ternyata penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan atau tidak tercapai kesepakatan melalui perundingan Bipartit, maka tahap berikutnya adalah penyelesaian secara mediasi. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial mediasi bersifat wajib, apabila penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase tidak disepakati oleh para pihak. Pasal 1 angka 11 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah: “Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.”

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator berdasarkan Pasal 1 angka 12 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah:

Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/antar buruh hanya dalam suatu perusahaan.

Mediasi berbeda dengan konsiliasi dan arbitrase karena dalam mediasi, menyelesaikan semua jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 10 dan 11 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan.

Penyelesaian perseisihan, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator juga dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan dengan keterangannya. Apabila tercapai kesepakatan diantara para pihak, maka mediator membantu membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Namun, dalam hal tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi berdasarkan ketentuan Pasal 13 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka:

- a) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis.

- b) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- c) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
- d) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana yang dimaksud dalam huruf c dianggap menolak anjuran tertulis.
- e) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

8. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh, sakit yang berkepanjangan melebihi 12 bulan, atau karena sebab lain.

Menurut Lalu husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.²⁶⁾

²⁶⁾ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm. 195.

Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

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

PHK bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial, sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.²⁷⁾

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya terutama bagi pekerja/buruh, karena dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja maka pekerja/buruh menjadi kehilangan mata pencaharian. apalagi jika pemutusan hubungannya diakibatkan karena si pekerja/buruh mengalami sakit yang berkepanjangan melebihi 12 bulan dan sudah tidak dapat bekerja di perusahaan atau karena kecelakaan pada saat bekerja di tempat bekerjanya.

²⁷⁾ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 174.

a. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyebutkan bahwa ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- 1) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha
- 2) Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja.
- 3) Pemutusan hubungan kerja putus demi hukum.
- 4) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Diantara jenis-jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut, akan dibahas lebih lanjut mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha. PHK oleh pengusaha merupakan PHK dimana berasal dari kehendak pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup, perubahan status perusahaan, dan sebagainya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan pemutusan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan:

- 1) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui dua belas bulan berturut-turut.
- 2) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan kepadanya.
- 4) Pekerja/buruh menikah.
- 5) Pekerja/buruh permepuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

- 6) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan, kecuali diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 7) Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan
- 8) yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 9) Pekerja/buruh yang mengadakan pegusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- 10) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- 11) 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.

PHK yang dilakukan sebagaimana dimaksud diatas, dianggap batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Pasal 172 UU Ketenagakerjaan memberikan kewenangan dan hak kepada para pekerja/buruh yang mengalami sakit yang berkepanjangan lebih dari 12 bulan yang mengakibatkan tidak bisa kembali bekerja untuk mengajukan hak untuk pemutusan hubungan kerja dengan perusahaannya.

b. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Abdul Khakim dalam bukunya menyatakan bahwa prosedur pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sebelumnya semua pihak, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- 2) Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan bersama.
- 3) Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 4) Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing, dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.²⁸⁾

Untuk penanganan pemutusan hubungan kerja massal yang disebabkan karena adanya perusahaan seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, dan lain-lain sebelumnya harus diupayakan dengan:

- 1). Mengurangi *shift* (kerja giliran), apabila perusahaan menggunakan kerja sistem *shift*.

²⁸⁾ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm .115.

- 2). Membatasi atau menghapus kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya kerja.
- 3). Bila upaya di atas belum berhasil, maka dapat dilakukan pengurangan jam kerja.
- 4). Meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi pekerja/buruh yang kurang produktif.
- 5). Melibatkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.

PHK terpaksa dilakukan, apabila upaya-upaya tersebut di atas tidak berhasil memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa melakukan PHK dengan cara:

- 1) Harus diadakan perundingan dan penjelasan tentang keadaan perusahaan secara riil kepada serikat pekerja/serikat buruh.
- 2) Bersama serikat pekerja/serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang diputus hubungan kerjanya.
- 3) Merundingkan persyaratan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
- 4) Setelah persyaratan pemutusan hubungan kerja telah disetujui bersama, kemudian dilakukan sosialisasi agar dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh sebagai dasar diterima tidaknya syarat-syarat tersebut.
- 5) Bila ada persetujuan dari masing-masing pekerja/buruh, ditetapkan prioritas pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara bertahap.

- 6) Pada saat penyelesaian pemutusan hubungan kerja dibuat persetujuan bersama, dengan menyebutkan besarnya uang pesangon.

c. PHK Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan

Perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha sering mengarah pada Pemutusan Hubungan Kerja (“**PHK**”). PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati bersama atau diperjanjikan sebelumnya, dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan perburuhan.

Ketentuan mengenai PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“**UU Ketenagakerjaan**”) meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain. Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK. Apabila segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK 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. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan memutuskan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.²⁹⁾

Pasal 156 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila terjadi PHK pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.

²⁹⁾ Maria amanda, “Pemutusan Kerja dan Konsekuensinya”, diakses dari <https://www.hukumtenagakerja.com/pemutusan-hubungan-kerja/pemutusan-hubungan-kerja-dan-konsekuensinya/>, pada tanggal 10 september 2019 pukul 05.30.

Perhitungan uanga pesangon yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh ditetapkan sebagai berikut:

- 1). masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
- 2). masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
- 3). masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.
- 4). masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
- 5). masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.
- 6). masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
- 7). masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.
- 8). masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang darai 8 tahun, 8 bulan upah.
- 9). masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh ditetapkan sebagai berikut:

- 1) masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.
- 2) masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah.
- 3) masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.
- 4) masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah.
- 5) masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah.
- 6) masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah.
- 7) masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah.
- 8) masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh meliputi:

- 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- 3) pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- 4) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

d. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja menurut Pasal 172 UU Nomor 13 Tahun 2003

Menderita sakit berkepanjangan adalah hal yang tidak pernah diinginkan oleh semua orang, termasuk juga bagi buruh. Namun apa daya jika penyakit tersebut datang dan menyerang, maka tak ada yang bisa diperbuat selain berupaya untuk sembuh. Apakah pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat sakit berkepanjangan terhadap buruh?

Pada dasarnya, perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan buruh berhalangan masuk kerja karena sakit bukan akibat kecelakaan kerja, sebelum melampaui batas waktu tertentu, yaitu 12 bulan secara terus-menerus. UU Ketenagakerjaan pada pasal 153 ayat (1) huruf a mengatur bahwa:

- (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;

Terhadap hak atas upah bagi buruh yang mengalami sakit, diatur dalam pasal 93 ayat (1) dan (2) pada UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

Besaran pembayaran upah bagi buruh yang mengalami sakit, ditentukan dalam pasal 93 ayat (3) pada UU Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut:
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Dari ketentuan yang termuat dalam kedua pasal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), apabila buruh mengalami sakit bukan akibat kecelakaan kerja, secara terus-menerus melampaui 12 bulan. Akan tetapi, UU Ketenagakerjaan tidak

menyebutkan secara khusus tentang hak atas kompensasi, berupa uang pesangon dan lainnya, bagi buruh jika di-PHK akibat sakit berkepanjangan tersebut.³⁰⁾

Pada prakteknya, hak atas kompensasi yang diterima oleh buruh atas PHK akibat sakit berkepanjangan, bukan akibat kecelakaan kerja, mengacu pada ketentuan dalam pasal 172 UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa: “Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

³⁰⁾ Andri Yunarko, “Aturan PHK Akibat Sakit Berkepanjangan”, diakses dari <https://solidaritas.net/aturan-phk-akibat-sakit-berkepanjangan/>, pada tanggal 10 september 2019 pukul 04.30.