

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA  
KERJA YANG DI PHK SEPIHAK OLEH  
PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN<sup>1</sup>  
Oleh : Erica Gita Mogi<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum Ketenagakerjaan yang di-PHK berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, maka dapat disimpulkan: 1. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK merupakan satu keharusan hukum sebagaimana amanat konstitusi (UUD 45), karena hak-hak tenaga kerja yang di-PHK berdimensi hak asasi manusia karena berkaitan dengan kebutuhan hidup manusia, sehingga secara hukum beban tanggung jawab hukum terutama terletak pada pemerintah negara sebagaimana amanat konstitusi. Lebih daripada itu, pengusaha memiliki tanggung jawab utama sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenaga kerjaan. 2. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses yaitu mengadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan, bila menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Bagi karyawan yang bermasalah melakukan pelanggaran berat, langsung diserahkan kepada pihak kepolisian tanpa meminta ijin kepada pihak yang berwenang. Dan untuk karyawan yang akan pensiun dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula karyawan yang mengundurkan diri diatur sesuai dengan peraturan perusahaan dan perundang-

undangan. Sebagai tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah diPHK dimana dalam ketentuan perundang-undang mengharuskan atau mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak.

Kata kunci: Tenaga kerja, PHK sepihak, Perusahaan.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Masalah ketenagakerjaan menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Dimana kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini masih dihadapkan pada beberapa masalah. Masalah pokok yang dihadapi adalah tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja, rendahnya keterampilan dan tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata dengan baik regional maupun sektoral, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.<sup>3</sup> Terkait dengan masalah perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu antara lain: upah minimum yang ada pada saat ini pada umumnya masih berada dibawah kebutuhan hidup minimum.<sup>4</sup>

Kondisi ketenagakerjaan yang telah diuraikan diatas sangat potensial dapat menimbulkan masalah-masalah dalam hubungan industrial. Masalah tersebut antara lain: perselisihan, pemogokan, dan tidak jarang berakhir dengan adanya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha. Apabila seorang pekerja mengalami PHK, maka penyelesaiannya memerlukan suatu proses sesuai dengan ketentuan yang memerlukan waktu yang lama, namun dalam proses penyelesaian tersebut upah yang biasa diterimanya belum tentu diterima secara penuh.

Apabila dikaitkan pada kenyataan yang ada bahwa proses PHK terhadap pekerjanya harus menunggu proses lebih lama lagi dan selama

<sup>1</sup> Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Dr. Cornelius Tangkere, SH, MH ;Dr. Jemmy Sondakh, SH, MH

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 13071101329

<sup>3</sup>Yatim Kelana,dkk, *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*, Wijaya, Jakarta, 1993, hlm. 2

<sup>4</sup>Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Jakarta, 2003, hlm. 210

proses penyelesaian PHK, pekerja tidak memperoleh upah. Hal ini sangat tidak sesuai dengan kenyataannya, karena belum mampu melindungi hak-hak pekerja jika pengusaha melakukan PHK sepihak dan/atau menolak membayar hak-hak pekerja selama dalam proses PHK sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang ini, maka Penulis menjadikan dasar untuk mengkaji dalam penyusunan Skripsi, dengan judul: **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan yang di-PHK berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

#### **C. Metode Penelitian.**

Bila dilihat dari sifatnya, penelitian ini dikategorikan jenis penelitian deskriptif-yuridis-normatif (*descriptive-yuridis-normatif research*). Bila dilihat dari sudut tujuan penelitian hukum, pertama, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian hukum normatif. Jenis-jenis penelitian dimaksud menitik-beratkan atau terfokus pada menelaah dan mengkaji data sekunder yang diperoleh dari penelitian yang mencakup penelitian terhadap asas-asas dan prinsip-prinsip hukum, sistematika hukum, sinkronisasi hukum, perbandingan hukum, perubahan hukum (*law in action*), serta pembentukan kerangka hukum.

#### **PEMBAHASAN**

##### **A. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja yang di PHK.**

Perlindungan hukum terhadap pekerja setelah terjadinya PHK, apabila menelusuri berbagai literatur dan begitu pula dalam praktik maka akan diketahui, perlindungan hukum pekerja tercantum di dalam suatu perjanjian

kerja bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha).<sup>5</sup> Kemudian untuk dapat memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja dapat dipisahkan antara lain:<sup>6</sup>

1. Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja  
Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yaitu pekerja dalam pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.  
Dimana setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja yaitu:
  - a. Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
  - b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.
  - c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
  - d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
  - e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan.
  - f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.

<sup>5</sup>Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm. 25.

<sup>6</sup>Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm. 45.

- g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan perusahaan.

Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Kemudian dalam Pasal 156 ayat (2) menetapkan: Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- b. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- c. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- d. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- e. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- f. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- g. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- h. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- i. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- j. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Selanjutnya dalam Pasal 156 ayat (3) menetapkan Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (duabelas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (duabelas) 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 (duapuluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (duapuluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Kemudian dalam Pasal 156 ayat (4) menetapkan bahwa uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Selanjutnya ditegaskan dalam Pasal 156 ayat (5) menegaskan Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Hal ini menjadi persoalan hukum berkaitan dengan pengupahan, melihat kurun waktu sejak ditetapkan berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 sampai dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, memakan

waktu yang relatif cukup lama, lebih kurang 12 tahun lamanya. Dengan dasar itu, selama  $\pm$  12 tahun boleh dikata “ada ketimpangan-ketimpangan hukum” dalam sistem pengupahan terutama jika terjadi PHK. Dan tidak sedikit tenaga kerja atau buruh mengalami kesulitan dalam menerima haknya, ketika dikenakan PHK.

## **B. Pemutusan Hubungan Kerja.**

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat saja melakukan PHK dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini:<sup>7</sup>

### **a. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri.**

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 4, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perusahaan.

### **b. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja**

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 154 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4.

### **c. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun.**

Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

Contoh :

Seseorang pekerja dikatakan pensiun apabila sudah mencapai usia 55. Apabila seorang pekerja sudah mencapai usia 55 tahun maka secara otomatis dikategorikan pensiun walaupun masa kerjanya belum mencapai 25 tahun. Tetapi sebaliknya walaupun usianya belum mencapai 55 tahun tetapi lama masa kerja sudah mencapai 25 tahun berturut-turut di perusahaan yang sama maka pekerja tersebut dikategorikan pensiun. Apa pun kategori pensiunnya, pekerja tersebut berhak mendapat uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 4, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tetapi tidak berhak mendapat uang pisah.

### **d. Pekerja melakukan kesalahan berat**

Kesalahan apa saja yang termasuk dalam kategori kesalahan berat?

1. Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;

<sup>7</sup>Lihat dalam Sugiarto Aritonang, *Dasar Hukum Perusahaan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja*, Dikutib dalam situs <http://artionang.blogspot.co.id/2014/12/dasar-hukum-perusahaan-melakukan.html> Posting 3 Desember 2014.

2. Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Pekerja mabuk, minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat aktif lainnya, dilingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan di lingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang;
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara;
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak sedang bagi pekerja yang tugas dan fungsi tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain memperoleh uang pengganti, juga diberikan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

**e. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.**

Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja setelah 6 (enam) bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam

proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ditambah uang pengganti hak.

Untuk Pemutusan Hubungan Kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial tetapi apabila Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

**f. Perusahaan/perusahaan mengalami kerugian**

Apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja.

Syaratnya adalah harus membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan dan uang pengganti hak.

**g. Pekerja mangkir terus menerus**

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan di alamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan.

Pekerja yang di-PHK akibat mangkir, berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam

pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

**h. Pekerja meninggal dunia**

Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/duda atau kalau tidak ada anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus keatas/kebawah selam tidak diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.

**i. Pekerja melakukan pelanggaran**

Di dalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan didalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak.

Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya ada sangsi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat peringatan. Sedang untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke I, ke II, sampai ke III. masing-masing berlakunya surat peringatan selam 6 bulan sehingga apabila pekerja sudah diberi peringatan sampai 3 kali berturut-turut dalam 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama maka berdasarkan peraturan yang ada kecuali ditentukan lain yang ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, Perjanjian kerja Bersama, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan Berkewajiban memberikan uang pesangon 1 dari ketentuan, uang

penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.

**j. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan.**

Bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya karena alasan tersebut di atas maka :

- a. Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 1 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali sesuai pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.
- b. Perusahaan tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya maka bagi pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapat uang pisah.

**k. Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Efisiensi.**

Bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

Dalam Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Selanjutnya, Pasal 151 ayat (2) menjelaskan bahwa jika pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindarkan

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.

pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK merupakan satu keharusan hukum sebagaimana amanat konstitusi (UUD 45), karena hak-hak tenaga kerja yang di-PHK berdimensi hak asasi manusia karena berkaitan dengan kebutuhan hidup manusia, sehingga secara hukum beban tanggung jawab hukum terutama terletak pada pemerintah negara sebagaimana amanat konstitusi. Lebih daripada itu, pengusaha memiliki tanggung jawab utama sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenaga kerjaan.
2. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses yaitu mengadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan, bila menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Bagi karyawan yang bermasalah melakukan pelanggaran berat, langsung diserahkan kepada pihak kepolisian tanpa meminta ijin kepada pihak yang berwenang. Dan untuk karyawan yang akan pensiun dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula karyawan yang mengundurkan diri diatur sesuai dengan peraturan perusahaan dan perundang-undangan. Sebagai tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah diPHK dimana dalam ketentuan perundang-undang mengharuskan atau mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang

### B. Saran

1. Adapun saran yang dapat saya berikan yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja selama ini belum maksimal yang bisa dilakukan oleh pemerintah, namun kita mengapresiasi adanya aturan-aturan hukum yang bisa melindungi kepentingan para pekerja. Kita berharap kedepannya peraturan perundang-undangan yang dibuat semakin sempurna sehingga ada kepastian hukum dalam menjamin dan melindungi hak-hak dari tenaga kerja yang di PHK sehingga kesejahteraan dan perlindungan kepada para pekerja/buruh lebih dapat terpenuhi.
2. Hendaknya dalam melakukan PHK harus sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia agar tidak akan ada pihak-pihak yang merasa dirugikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Muslan, *Ketidakpatuhan TKI Sebuah Efek Diskriminasi Hukum*, UMM Press, Malang, 2006.
- Amir Santoso dan Riza Sahbudi, *Perspektif pembangunan Politik Indonesia*, Dian Lestari Grafika, Jakarta, 1993.
- Anonim, *Prinsip-prinsip Ketenagakerjaan Global Compact PBB: Panduan untuk Dunia Usaha*, International Organization of Employers (IOE) dan International Trade Union Confederation (ITUC), Geneva, 2007, hlm. 21. Dikutib dalam [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_126247.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_126247.pdf)
- Damanik Sehat, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006.
- Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya, Bandung, 2000.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008

- Djulmiadji F.X., *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- EW. Pujirahayu, *Pemberdayaan Masyarakat dalam Mewujudkan Tujuan Hukum*, FH., Universitas Diponegoro, Semarang, 2001.
- Halim Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1985
- Helena Poerwanto, Suliati Rachmat, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1999
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2006.
- M. Sri Soemantri, *Pancasila Sebagai Paradigma Pengembangan Hukum*.
- Majda El-Muhtoj, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia*, Prenada Media, Jakarta, 2005.
- Makalah, Seminar, Kerjasama Universitas Pajajaran dan Lembaga Ketahanan Nasional, Bandung, 2000
- Maringan Nicodemus, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 3, Volume 3, 2015.
- Marzuki Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2005.
- Muhadjir Noeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rake Sarasin, 2000.
- M. Zaidun dalam Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang di PHK Karena Melakukan Kesalahan Berat*, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Hang Tuah, vol.2 no. 2. Tahun 2002.
- Nasution Bahder Johan, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Cetakan Kesatu, Mandar Maju, Bandung, 2008.
- Prodjodikoro Wirjono R., *Azas-azas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Jakarta, 2000.
- Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Rajagukguk HP., *Peranserta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (co-determination)*, Makalah disampaikan pada orasi dan panel diskusi tanggal 20 September 2000, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.
- Rawls John, *A Theory of Justice*, The Belknap Press of Harvard University Press Cambridge-Massachusetts-America, 1971.
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1977
- R. Subekti dan Tjitrosoedibio, *Kamus Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2008
- Semiawan Conny R., *Catatan Kecil tentang Penelitian dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan*, Cetakkan ke-1, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007.
- Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004.
- Soerjono Soekanto, dkk., *Metode Penelitian Hukum*, Catatan ke-1, Mahdar Maju, Bandung, 2008.
- Soepomo Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. V, Djambatan, Jakarta, 1983.
- Sutedi Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Jakarta, 2003.
- S. Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Yogyakarta, 2000
- Sudikno Mertokusumo dan Pittlo, *Bab-Bab tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Yogyakarta, 1993
- Trijono Rachmat, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014
- Yatim Kelana, dkk, *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*, Wijaya, Jakarta, 1993
- YW. Sunindhia, dan Ninik Widayanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1988.

**Situs Internet.**

<http://artong.blogspot.co.id/2014/12/dasar-hukum-perusahaan-melakukan.html>