

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
TIDAK MENDAPATKAN PESANGON OLEH
PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003¹**

Oleh: Dewi Indasari Hulima²

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang tidak diberi pesangon menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana aspek hukum terhadap tenaga kerja yang tidak mendapatkan pesangon. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Pengaturan pemutusan hubungan kerja dan pemberian pesangon yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah cukup jelas pengaturannya. Permasalahan terletak pada adanya faktor ada atau tidak adanya kesalahan di level operasional perusahaan dimana terdapat kesalahan di luar kesalahan berat. Kemudian untuk pemberian hak-hak pekerja dilihat dari jenis pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. 2. Aspek hukum terhadap tenaga kerja yang tidak mendapatkan pesangon dilihat dari sudut pandang aspek hukum perdata dan aspek hukum pidana. Secara perdata dijelaskan mengenai proses penyelesaian di luar pengadilan dan juga proses penyelesaian di dalam pengadilan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai syarat pemutusan hubungan kerja serta prosedur pemutusan hubungan kerja secara umum. Dalam aspek hukum pidana proses penyidikan pun diatur dalam undang-undang tersebut, dimana untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja merupakan polemik yang akan selalu terjadi. Hal ini dikarenakan terdapatnya perbedaan sudut pandang dan kepentingan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Pesangon, Perusahaan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha biasanya dikarenakan perusahaan bangkrut sehingga usahanya ditutup atau pun perubahan metode kerja dan bisa jadi kesalahan pekerja. Kesalahan pekerja juga bisa dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja tertangkap tangan melakukan kesalahan berat dapat langsung diputus hubungan kerjanya jika adanya pengakuan serta ada bukti yang cukup telah melakukan kesalahan berat.³

Maka demi menghindari masalah PHK sebaiknya pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam ketentuan pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:⁴

- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Jika terjadi PHK pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima terdiri dari upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Roosje Lasut, SH, MH; Martim N. Tooy, SH, MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 13071101634

³ Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm 20.

⁴ Lihat Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya. Selain upah, besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja juga ditentukan oleh masa kerja. Akibat dari pemutusan hubungan kerja mereka tidak lagi memiliki pekerjaan dan penghasilan sehingga perlu diberikan pesangon untuk menyambung hidup sambil berjuang untuk mendapatkan pekerjaan baru.⁵

Posisi karyawan yang di PHK sangat bertolak belakang dengan perusahaan, dimana karyawan berupaya keras memperjuangkan hak-haknya namun di sisi bersebrangan perusahaan berusaha menekan beban keuangan yang harus dibayarkan. Ketentuan uang pesangon masih penuh perbedaan pendapat, khususnya PHK karena ketentuannya diberlakukan PHK bila terjadi pelanggaran berat yang dilakukan oleh para pekerja, sedangkan banyak terjadi PHK pada saat salah urus perusahaan. Kesalahan tersebut mulai dari penentuan strategis bisnis hingga manajemen bisnis yang tidak profesional dan penuh KKN. Lebih para lagi eksekutif yang bersalah itu paling keras bersikap terhadap para karyawan yang harus menjadi korban atau dikorbankan.

Dengan posisi yang bertolak belakang ini, nyaris jarang sekali terjadi proses PHK yang sejuk atau berjalan mulus, dimana satu sama lain berusaha memahami posisi dan kondisi masing-masing. Apalagi PHK yang bersifat massal kasus-kasus PHK yang semacam ini biasanya mengharuskan para karyawan untuk turun ke jalan memperjuangkan nasib mereka. Maka dari itu melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, sehingga ada acuan yang dapat di gunakan oleh pekerja untuk mencermati pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja. Dengan latar belakang di atas, penulis akan mengungkapkan secara mendalam tentang perlindungan hukum bagi pekerja agar dapat menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Latar belakang masalah yang ada, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai penelitian ini dan mengangkat judul

skripsi, yakni : **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon oleh Perusahaan Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang tidak diberi pesangon menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana aspek hukum terhadap tenaga kerja yang tidak mendapatkan pesangon?

C. Metode Penelitian

Dalam penulisan penulis menggunakan metode penilitian normatif atau penelitian hukum kepustakaan diuraikan sebagai berikut:

1. Kepustakaan (*library Research*), yakni suatu metode penelitian yang digunakan dengan mempelajari buku-buku, literatur, perundang-undangan, surat kabar, dan bahan tulisan karya lainnya yang ada hubungan dengan ruang lingkup penelitian skripsi ini.
2. Metode penelitian perbandingan, yakni suatu metode penelitian yang digunakan dengan perbandingan baik menurut teori-teori yang dirumuskan para sarjana, perundang-undangan yang ada untuk mendapatkan kesimpulan-kesimpulan yang dapat dijadikan pegangan dalam penulisan skripsi ini.

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Tidak Mendapatkan Pesangon

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara. Secara yuridis pada pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan Pasal 6 ini merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh

⁵ Tim Visi Yustisia, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, Penerbit: Visimedia Cetakan I, Jakarta, Hlm 16

(orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja) saja.⁶

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.⁷

Selain itu perbedaan pasal 5 dengan pasal 6 adalah mengenai subyek pelakunya. Pasal 5 berlaku bagi siapa saja, dalam arti tidak terbatas bagi pengusaha tertentu saja. Melainkan mencakup pengertian pengusaha secara umum, artinya bisa pengusaha apa atau siapa saja, misalkan perusahaan A, B, atau C, dan sebagainya, termasuk perusahaan penempatan tenaga kerja, tetapi dalam pasal 6 subyek pelakunya adalah terbatas bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh tersebut.⁸

Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu waktu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/buruh. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja/buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.⁹

Penjelasan tersebut mengandung makna tersendiri namun kaitannya dengan perlindungan tenaga kerja di Indonesia hal tersebut wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada

perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotongroyongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam yaitu:¹⁰

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup meemnuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis, antara lain perlindungan upah, Jamsostek, dan THR.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan

⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor 2011, Hlm 7.

⁷ Kartasapoetra, G dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I, Armico, Bandung 1982, Hlm 43.

⁸ Hardijan Rusli, *Op-Cit*, Hlm, 8.

⁹ Frans Magnis Suseno, *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 1999, Hlm 37.

¹⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta 1985, Hlm 97.

yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau oleh alat kerja lainnya atau bahan-bahan yang diolah atau dikerjakan oleh perusahaan. perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul di tempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.¹¹

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/buruh dan pengusaha).¹² Kemudian untuk dapat memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja dapat dipisahkan antara lain:¹³

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.

¹¹ L. Husni, *Perlindungan Buruh (arbiédshreming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 1997, Hlm 77.

¹² Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV. Mandar Maju, Bandung 1999, Hlm 25.

¹³ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Gahlia Indonesia, Jakarta 1985, Hlm45.

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

B. Aspek Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Mendapatkan Pesangon

1. Aspek Hukum Perdata

Sebagaimana diketahui bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan wilayah hukum perdata karena hubungan kerja itu menyangkut hubungan hukum antara orang yang satu dengan orang lain di dalam masyarakat yang menitikberatkan pada kepentingan perseorangan (pribadi). Dengan adanya hubungan hukum yang mendasarkan pada kepentingan perseorangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbul benturan kepentingan yang dapat merugikan satu pihak dengan pihak lainnya, yakni antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh, dan sebaliknya.¹⁴

Untuk itu dalam sistem ketenagakerjaan kita diberikan peluang penegakan hukum secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:¹⁵

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan

¹⁴ Abdul Khakim, *Op-Cit*, Hlm 256.

¹⁵ Lihat Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah.

- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur

2. Aspek Hukum Pidana

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur ketentuan pidana sebagaimana di maksud Pasal 183 – Pasal 189. Khususnya terhadap ketentuan Pasal 184 yang dimana dijelaskan tentang hak-hak pekerja yang harus di terima dalam hal ini untuk pekerja/buruh yang sudah pensiun. Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:¹⁶ “Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Jadi, jika pengusaha melanggar ketentuan yang berlaku pengusaha dapat dikatakan melakukan tindak pidana dan bisa di berikan sanksi pidana penjara, kurungan dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

Untuk proses PHK kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat harus melalui putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (periksa Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE. 13 Men/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan

Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945).¹⁷

Langkah paling tepat yang akan dipilih pengusaha apabila harus “memejahi-jaukan” dulu pekerja/buruh, perlu pertimbangan plus minusnya. Apa untung dan ruginya jika harus memperkarakan pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat, bisa kita lihat penjelasan dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagai berikut:¹⁸

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

¹⁷ Abdul Khakim, *Op-Cit*, Hlm 274.

¹⁸ Lihat Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

¹⁶ Lihat Pasal 167 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Selanjutnya dalam Pasal 182 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur tentang penyidikan sebagai berikut:¹⁹

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang:
 - a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
 - e. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Menjalankan kewenangan tersebut tentu tidak mudah karena yang diawasi adalah pengusaha yang memiliki kekuasaan (uang). Hal ini karena dengan kekuasaan yang dimilikinya, pengusaha dapat mempengaruhi berbagai pihak demi kepentingannya. Sudah menjadi rahasia umum, selama ini pengusaha mengeluarkan biaya siluman demi kelancaran usahanya, baik secara terpaksa maupun dengan sukarela.

Oleh karena itu, dalam menjalankan peran dan fungsinya pegawai pengawas ketenagakerjaan/penyidik pegawai negeri sipil harus memiliki komitmen yang kuat dan konsistensi melakukan tugas-tugas pengawasannya. Kekecewaan terhadap praktik pengadilan hubungan industrial akhir-akhir ini akan memaksa buruh mencari alternatif untuk menemukan keadilan dan kepastian hukum, khususnya mengenai pelanggaran hak-hak buruh sebagaimana diatur oleh undang-undang.

Para pegawai pengawas ketenagakerjaan/penyidik pegawai negeri sipil tidak perlu khawatir atas hal ini karena serikat-serikat buruh pastilah mendukung kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan/penyidik pegawai negeri sipil untuk menegakkan pelaksanaan hak-hak buruh yang diabaikan oleh pengusaha selama ini. Begitu banyak pelanggaran hak buruh yang terjadi selama ini, misalnya: upah di bawah UMP/UML, buruh tidak didaftarkan menjadi peserta Jamsostek, penggelapan dana Jamsostek, dan lain-lain. Tetapi sampai sekarang sangat jarang pengusaha yang diperiksa dan diadili di pengadilan. Tumpuan harapan ini tentu tidak berlebihan jika ditunjukkan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan/penyidik pegawai negeri sipil.²⁰

Pada praktiknya pelaksanaan tugas pegawai pengawas ketenagakerjaan/penyidik pegawai negeri sipil tidaklah mudah. Banyak situasi internal pemerintah yang mengakibatkan tugas PPK tidak dapat berjalan dengan baik, antara lain lemahnya dukungan pemerintah mengenai fasilitas dan rendahnya tingkat profesionalisme dan rendahnya milintasi pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam berhadapan dengan pengusaha. Tugas pengawasan dan penyidikan atas pelanggaran hak-hak dari buruh di perusahaan-perusahaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan akan semakin efektif jika pegawai pengawas ketenagakerjaan mampu membangun koordinasi dan kerja sama dengan Kepolisian dan Kejaksaan.²¹

Harapan buruh kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan saat ini sangat besar untuk berani bertindak tegas kepada pengusaha-

¹⁹ Lihat Pasal 182 UU Ketenagakerjaan.

²⁰ R. Joni Bambang, *Op-Cit*, Hlm 360.

²¹ *Ibid.* Hlm 364.

pengusaha nakal yang selalu melanggar/melawan ketentuan Undang-Undang. Undang-Undang mengatakan pengusaha dapat di penjara karena melanggar Undang-Undang, bukan hanya buruh yang dapat dipenjara. Semua orang sama kedudukannya di hadapan hukum.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan pemutusan hubungan kerja dan pemberian pesngon yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah cukup jelas pengaturannya. Permasalahan terletak pada adanya faktor ada atau tidak adanya kesalahan di level operasional perusahaan dimana terdapat kesalahan di luar kesalahan berat. Kemudian untuk pemberian hak-hak pekerja dilihat dari jenis pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Aspek hukum terhadap tenaga kerja yang tidak mendapatkan pesangon dilihat dari sudut pandang aspek hukum perdata dan aspek hukum pidana. secara perdata dijelaskan mengenai proses penyelesaian di luar pengadilan dan juga proses penyelesaian di dalam pengadilan. Undang-Undnag Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial megatur mengenai syarat pemutusan hubungan kerja serta prosedur pemutusan hubungan kerja secara umum. Dalam aspek hukum pidana proses penyidikan pun diatur dalam undang-undang tersebut, dimana untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Permasalah menegenai pemutusan hubungan kerja merupakan polemik yang akan selalu terjadi. Hal ini dikarenakan terdapatnya perbedaan sudut pandang dan kepentingan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

B. Saran

1. Sebaiknya Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang kesalahan ringan, tidak hanya kesalahan berat. Agar perlindungan terhadap

pekerja yang di PHK bisa dilihat dari kesalahan apa yang di lakukan dan juga untuk hak-hak pekerja yang berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lebih ditegas lagi agar jika ada pengusaha atau perusahaan yang tidak memberikan hak-hak pekerja itu bisa di berikan sanksi yang lebih tegas.

2. Diberikannya sosialisasi kepada para pihak dalam dunia ketenagakerjaan. Untuk para pekerja diperlukan sosialisasi mengenai syarat dan prosedur pemutusan hubungan kerja. Untuk pengusaha juga diperlukan sosialisasi untuk membuat indikator kinerja agar tidak terjadi perbedaan penafsiran. Untuk mediator perlu untuk memberikan pelatihan lebih lanjut kepada mediator agar pada tahapan mediasi para mediator dapat memberikan pemahaman mengenai sebab, syarat dan prosedur yang seharusnya didapatkan dan dilalui oleh pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Jakarta : Citra Aditya Bakti, 1999.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT Citra Aditya Bakti, Bandung 2014.
- Abdul Rachmat Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Indeks, 2011.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2015..
- Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT Citra Aditya Bakti, 2000.
- Frans Magnis Suseno, *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 1999.
- H.M Laica Marzuki, *Mengenal Karakteristik Kasus-Kasus Perburuhan*, Varia Peradilan No. 133, Jakarta 1996.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor 2011.

- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta 1985.
- Kartasapoetra, G dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I, Armico, Bandung 1982.
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV. Mandar Maju, Bandung 1999.
- L. Husni, *Perlindungan Buruh (arbiédshreming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 1997.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT Grafindo Persada, 2003.
- Muchsin, *Perlindungan Dan Kapasitas Hukum Bagi Investor Di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003.
- Myra M. Hanartani, dkk, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke II, Jakarta, 2010.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya : Bina Ilmu, 1987.
- R. Joni Bambang S, , *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013,
- Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Papas Sinar Sinanti, 2014.
- Redaksi RAS, *Hak dan Kewajiban Karyawan*, Raih Asa Sukses, Jakarta 2010.
- Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Gahlia Indonesia, Jakarta 1985.
- Tim Visi Yustisia, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, Jakarta : Visimedia Cetakan I, 2016.
- Tim Visi Yustisia, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, Visimedia, Jakarta 2015.
- Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015.

- Undang-Undang Dasar Negara Republik 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sumber –Sumber lain

- Satjipto Raharjo, *Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah*, Jurnal Masalah Hukum, 1993.
- Setiono, *Rule of Law Supremasi Hukum*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004
- Wijayanto Setiawan, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*, Ringkasan Disertasi, Program Sarjana Universitas Airlangga Surabaya, 2006.
- www.hukumonline.com diakses tanggal 29 Mei 2017.

Peraturan Undang-Undang

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penempatan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan.