

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja

Legal Protection Of Employees Related To Termination Of Employment Relations Before The Expiration Of A Certain Time Work Agreement

Cindy Aulia, Hartono, Tasrifinoor

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Habaring Hurung Sampit
Jalan Ki Hajar Dewantara Nomor 56, Sampit, 74312
Telepon: 0531 (24695) layananstihhrsampit@gmail.com

ABSTRACT

Termination of employment is the end of the employment relationship between the worker/laborer and the entrepreneur or the end of the time specified in the employment agreement and can occur because of a gap between the worker/laborer and the entrepreneur. Legal protection is the protection of human rights possessed by legal subjects based on legal provisions from arbitrary actions or as regulations that can protect one thing from another. According to the provisions of Law Number 2 of 2004, there are procedures for bipartite negotiation, mediation, conciliation and arbitration. This type of research is normative legal research. And I use a problem approach, namely a legal approach. The results of this research are: The law regulates and provides protection to the parties so that they receive fair treatment in the employment relationship so that both parties avoid arbitrariness from parties who try to impose their will to terminate the employment relationship unilaterally. When Termination of Employment occurs, the rights and obligations of each party will occur. A company is allowed to dismiss employees/laborers if it is in accordance with the reasons and procedures in accordance with the Employment Law. Protection of workers is intended to guarantee the basic rights of workers and also guarantee equality of opportunity and treatment without discrimination on any basis, even to realize the welfare of workers.

Keywords : termination of employment, rights and obligations, legal protection and workers

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau berakhirnya waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja dan dapat terjadi karena adanya kesenjangan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perlindungan hukum adalah perlindungan hak asasi manusia yang dimiliki subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari tindakan sewenang-wenang atau sebagai peraturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, terdapat tata cara perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Dan saya menggunakan pendekatan masalah yaitu pendekatan hukum. Hasil dari penelitian ini adalah: Hukum mengatur dan memberikan perlindungan kepada para pihak agar mendapat perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sehingga kedua belah pihak terhindar dari kesewenang-wenangan pihak-pihak yang berusaha memaksakan kehendaknya. untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja maka terjadilah hak dan kewajiban masing-masing pihak. Suatu perusahaan diperbolehkan memberhentikan pekerja/buruhnya apabila sesuai dengan alasan dan tata cara sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan juga menjamin persamaan

kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Hak dan Kewajiban, Perlindungan Hukum dan Pekerja

PENDAHULUAN

Diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebut bahwa jika terjadinya PHK maka perusahaan wajib membayarkan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti yang seharusnya diterima oleh karyawan. PHK adalah keputusan yang telah dipertimbangkan secara matang oleh perusahaan, bukan keputusan yang sederhana. Penyebab perusahaan melakukan PHK adalah karena efesien, penutupan bisnis, kepalitan perusahaan melakukan marger, kemajuan teknologi, pekerja melakukan kesalahan berat, atau pekerja yang bersangkutan meninggal dunia atau pensiun.

Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan berlaku untuk semua PHK yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, memiliki perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik negara maupun usaha-usaha dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hukum memberikan jaminan dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hukum yang dibuat dan diatur yang menghubungkan antara pekerja dan pemilik usaha selaku pemilik usaha. Hukum yang berupa perjanjian yang didahulukan sebelum terlaksananya pekerjaan, yaitu dalam suatu perikatan dimana adanya para pihak yang membuat perjanjian untuk tercapainya kesepakatan oleh para pihak tersebut. Perjanjian yang dilakukan secara tertulis maupun lisan, dan apabila perjanjian yang diperbuat oleh para pihak sudah disepakati maka dengan ini terdapat hubungan hukum, yang mengikat para pihak tentang akan adanya hak dan kewajiban.

Perlindungan buruh dulu disebut dengan istilah *arbeides cherming*, namun dewasa ini lazim disebut kesehatan kerja. Dengan demikian peraturan kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesesuaian dalam seseorang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Sedangkan pengertian kesehatan kerja adalah

spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat bekerja memperoleh kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental.

Bentuk perlindungan terhadap buruh dapat dilakukan dengan memperhatikan berbagai aspek kehidupan buruh itu sendiri. Salah satunya adalah hak ekonomi buruh. Hak ekonomi buruh secara sederhana dilakukan sebagai peraturan-peraturan yang meyangkut kesejahteraan secara langsung bagi buruh. Ditinjau dari segi keilmuannya, keselamatan dan kesehatan kerja artikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan suatu spesialisasi tersendiri karena didalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh ilmu-ilmu teknik dan medik. Peraturan kesehatan kerja adalah aturan dan usaha untuk menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesesuaian dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Adanya hak – hak yang harus dihargai sebagai pelaksanaan undang – undang tidak diberikan perusahaan lebih berpeluang mengatakan *force majeure* sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja. Namun, Perusahaan tidak serta merta dapat melakukan PHK karena mengalami kerugian, *force majeure* atau untuk alasan efisiensi yang diakibatkan karena adanya pandemi dan pembatasan aktivitas yang dapat merugikan perusahaan.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi tenaga kerja. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila mempertahankan kinerja perusahaan agar dapat

mempertahankan pekerjaanya. Keputusan pemutusan hubungan kerja dibenarkan jika hal itu dijatuhkan pada pekerja yang dianggap telah melakukan kesalahan yang tidak bisa ditolerir. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa para pekerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan¹.

Ketika mendapatkan suatu pekerjaan maka akan mendapat jaminan ikatan kerja melalui perjanjian kerja atau disebut dengan kontrak kerja. Bahwa dalam Pasal 1 angka 4 Bab I dalam Ketentuan Umum Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) dijelaskan bahwa “ Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak menjadi hal menakutkan yang timbul dalam setiap diri para pekerja kontrak tersebut. Para pekerja sistem kontrak takut dan merasa khawatir apabila masa kontrak berakhir dan tidak memperoleh perpanjangan waktu apalagi dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh perusahaan akan berakibat pada perekonomian keluarga para pekerja tersebut. Banyak pula para pekerja kontrak yang mendapat Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya disebut PHK tanpa mendapat pesangon hingga yang paling parah di PHK saat kontrak kerja belum selesai dan tanpa diberi kompensasi dan Gaji yang tidak dibayarkan, di dalam perusahaan pun banyak permasalahan hukum antara pihak pengusaha dan pekerja yang berstatus pekerja tidak tetap atau yang kita sebut perjanjian kerja waktu tertentu selanjutnya disebut PKWT. Banyak perusahaan yang melakukan PHK para pekerjaanya sehingga tindakan tersebut merugikan para pekerja tersebut. Banyak para pekerja yang mendapat PHK tanpa Gaji, Pesangon, dan Hak-Hak lainnya. Adapun salah satu alasan perusahaan melakukan PHK pekerja/karyawan dengan alasan ekonomi perusahaan sedang tidak efisien serta alasan pekerja sudah memasuki usia pensiun biasanya perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja yang mendapatkan masalah, entah itu pihak pekerja yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dan yang paling parah ialah melanggar perbuatan hukum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tipe penelitiannya adalah normatif. Hal ini dikarenakan yang penulis ingin temukan adalah kebenaran koherensi, yaitu sesuatu yang secara aksiologis merupakan nilai atau ketetapan/aturan sebagai referensi untuk yang ditelaah. Tipe penelitian dalam hal ini menggabungkan unsur hukum normatif yang kemudian di dukung dengan penambahan data atau unsur normatif.²

Untuk mensistematiskan analisis dan pembahasan nantinya, pendekatan, yaitu: Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) Yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah sejumlah Peraturan perundang-undangan, dengan beranjak pada pemahaman tentang hierarki dan asas-asas dalam Peraturan Perundang-undangan.³ Agar pembahasan tidak terlalu luas nantinya, maka Peraturan Perundang-undangan yang di analisis berkenaan obyek permasalahan yang di angkat, terdiri dari:

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Hukum mengatur dan memberikan perlindungan kepada para pihak agar mendapatkan perlakuan adil dalam hubungan kerja sehingga kedua belah pihak terhindar dari kesewenang-wenangan dari pihak yang berusaha memaksakan kehendaknya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan hukum memberikan perlindungan serta kepastian hukum terhadap hilangnya hak para pihak dalam

¹ F.X Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986, h. 88

² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2016, h.47

³ *Ibid*, 137.

hubungan kerja dengan bentuk perlindungan hukum sebagai berikut:

- a. Perlindungan atas kewajiban melakukan segala upaya untuk melakukan pencegahan terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan cara melakukan pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja serta langkah-langkah alternatif lainnya seperti mengurangi upah pekerja di tingkat manajerial, mengurangi waktu kerja lembur, menawarkan kesempatan pensiun dini bagi pekerja yang memenuhi syarat usia, merumahkan sementara pekerja untuk sementara waktu secara bergantian yang dilakukan dengan cara melakukan komunikasi dengan Serikat Pekerja atau wakil pekerja, sedangkan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja atas kehendak yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kesejahteraan pekerja baik yang terkait dengan pengupahan dengan penyusunan struktur skala upah dan peninjauan upah secara berkala serta fasilitas kesejahteraan lainnya.
- b. Perlindungan atas kewajiban pengusaha untuk memberitahukan maksud dan alasan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja, sebagaimana diatur dalam ketentuan dalam Bab V Bagian Kesatu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Pasal 37, pasal 38, dan pasal 39.

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja. Selain itu juga untuk 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. Hal tersebut nampak jelas tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar selanjutnya disebut Undang-Undang Dasar 1945 yaitu: "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar selanjutnya disebut Undang-Undang Dasar 1945 yaitu: "Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Jadi Undang-Undang dasar menjamin setiap orang berhak mendapatkan kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya tanpa diskriminasi.

Berdasarkan ketentuan pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur perihal apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Namun disisi dalam ketentuan lain sebagaimana termuat dalam pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dinyatakan: "Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh".

Adapun Pengakhiran hubungan kerja oleh Pihak pekerja/buruh atau pengunduran diri oleh pekerja Sesuai ketentuan Pasal 62 yang mengakhiri hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja PKWT Berakhir. Maka, dalam hal ini mensyaratkan pembayaran ganti rugi oleh pihak yang mengakhiri perjanjian kerja. Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tetap berlaku bagi pihak yang mengundurkan diri dalam pekerjaan tersebut karena Penalti resign adalah hukuman yang diberikan kepada salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam sebuah perjanjian kerja. Hukuman yang diberikan adalah membayar denda kepada salah satu pihak. Umumnya, penalti resign memang diberikan kepada karyawan kontrak yang memutuskan untuk mengundurkan diri sebelum masa kontraknya habis.

Berlakunya kedua ketentuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan PKWT (pekerja kontrak) sebelum masa kontrak berakhir adalah sebagai berikut:

- a. Jika pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak atas kehendak pengusaha, maka pengusaha berkewajiban membayar ganti rugi kepada pekerja berupa upah yang besarnya dihitung sejak diputus hubungan kerja sampai dengan berakhirnya masa kontrak dan begitu juga sebaliknya jika pemutusan hubungan kerja atas kehendak pekerja maka pekerja berkewajiban membayar kepada pengusaha berupa ganti rugi yang besarnya sejumlah upah yang

akan diterima pekerja terhitung sejak kehendak pemutusan hubungan kerja sampai dengan berakhirnya masa kontrak;

- b. Pengusaha berkewajiban membayar kompensasi kepada pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan baik atas kehendak pengusaha itu sendiri maupun kemauan pekerja terhitung besarnya sejak PKWT telah dilaksanakan oleh pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi maka akan terjadi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, suatu perusahaan dibenarkan memberhentikan pegawai/buruh apabila sesuai dengan alasan dan prosedur yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun apabila suatu perusahaan memberhentikan pegawai/buruh secara sepihak atau tidak melakukan pemberhentian sesuai dengan prosedur maka perbuatan itu tidak dapat dibenarkan. Pemutusan Hubungan Kerja apabila terjadi bukan berarti putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, namun melahirkan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan kewajiban seperti, uang penghargaan, surat keterangan, uang pesangon, dan kewajiban-kewajiban lain yang diatur oleh undang-undang. Namun sering kali didengar PHK yang dilakukan oleh pengusaha hanya memutus hubungan kerja tanpa memberi kewajiban yang harus diberikannya terhadap bekas pekerjanya tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perusahaan hanya bisa melakukan PHK apabila perusahaan tutup permanen, artinya jika perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pekerjanya. Namun, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Pengusaha yang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan melakukan efisiensi bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan agar perusahaan tetap beroperasi, seperti dalam kondisi krisis global saat ini yang mengharuskan pengurangan pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK dengan alasan efisiensi sebab adanya alasan hukum yang diatur pada Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang

Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Tetapi pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

A. Perlindungan Hukum

Secara terminologi, perlindungan hukum dapat diartikan dari gabungan dua definisi, yakni “perlindungan” dan “hukum”. Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Lalu, hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah. Merujuk definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri; memberikan perlindungan⁴.

Diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebut bahwa jika terjadinya PHK maka perusahaan wajib membayarkan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti yang seharusnya diterima oleh karyawan. PHK adalah keputusan yang telah dipertimbangkan secara matang oleh perusahaan, bukan keputusan yang sederhana. Penyebab perusahaan melakukan PHK adalah karena efisiensi, penutupan bisnis, kepalitan perusahaan melakukan merger, kemajuan teknologi, pekerja melakukan kesalahan berat, atau pekerja yang bersangkutan meninggal dunia atau pensiun.

Perlindungan buruh dulu disebut dengan istilah *arbeides cherming*, namun dewasa ini lazim disebut kesehatan kerja. Dengan demikian peraturan kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesesuaian dalam seseorang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Sedangkan pengertian kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar

⁴Sumber

<https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-1t61a8a59ce8062/>, *Perlindungan Hukum*:

Pengertian, Unsur, dan Contohnya, diakses pada tanggal 25 mei 2024

pekerja/masyarakat bekerja memperoleh kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental.

Bentuk perlindungan terhadap buruh dapat dilakukan dengan memperhatikan berbagai aspek kehidupan buruh itu sendiri. Salah satunya adalah hak ekonomi buruh. Hak ekonomi buruh secara sederhana dilakukan sebagai peraturan-peraturan yang meyangkut kesejahteraan secara langsung bagi buruh. Ditinjau dari segi keilmuannya, keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.

Salah satu perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yaitu perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Pengaturan mengenai kompensasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Sanksi administratif dapat berupa :

1. Teguran tertulis
2. Pembatalan kegiatan usaha
3. Penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi
4. Pembekuan kegiatan usaha.

Berdasarkan uraian diatas maka bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yaitu adanya aturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja yang tertuang Undang-Undang Ketenagakerhaan dimana terdapat larangan bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja dan adanya upaya yang dilakukan oleh penegak hukum dalam melindungi hak-hak tenaga kerja yang di PHK berupa sanksi administratif.

B. Hak Dan Kewajiban Pengusaha Dan Pekerja

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha

bagi kepentingan tenaga kerjanya⁵. Kewajiban utama dari pengusaha dalam perjanjian kerja adalah membayar upah. Kewajiban pengusaha ini sekaligus menjadi hak bagi setiap pekerja/buruh. Adapun kewajiban-kewajiban pokok pengusaha adalah sebagai berikut:

1. Kewajiban membayar upah
Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi majikan adalah membayar upah kepada pekerjaanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga mengalami perubahan pengaturan kearah hukum publik. Hal ini dapat dilihat dari campur tangan pemerintah di dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus di bayar oleh majikan adalah upah minimum⁶.
2. Kewajiban untuk memberikan waktu istirahat dan cuti tahunan.
Mengenai hal ini diatur dalam paragraf 4 bagian kesatu bab X Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, yaitu sebagai berikut:
 - 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu;
 - 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan terus-menerus;
 - 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun;
 - 5) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
 - 6) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan

⁵ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2013, h. 43

⁶ Lalu Husni, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, h. 56

memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid;

- 7) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Akan tetapi, pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh yang dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

3. Mengatur tempat kerja dan alat kerja

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) Kesehatan dan keselamatan kerja;
- 2) Moral dan kesusilaan;
- 3) Perlakuan yang sama sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Adapun yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Kewajiban lain yang tidak kalah pentingnya dari seorang pengusaha adalah bertindak sebagai pengusaha yang baik.

4. Memberlakukan sama antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki. Pengusaha dalam mengadakan atau membuat perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara calon pekerja perempuan dan laki-laki. Baik sewaktu mengadakan kesempatan pendidikan, syarat-syarat kerja, dalam arti kenaikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja maupun dalam hal pemberian upah⁷.
5. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan. Pengusaha wajib mengurus atau merawat atau mengobati bagi pekerja yang bekerja padanya, karena ini merupakan kewajiban dari majikan terhadap pekerja yang diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan pada Pasal 86 ayat 1 sampai 3 dan Pasal 87 ayat 1 sampai 2 yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja,

kewajiban ini juga diatur di Pasal 99 sampai Pasal 101 mengenai kesejahteraan.

6. Kewajiban memberikan surat keterangan. Kewajiban ini didasarkan kepada ketentuan ketenagakerjaan yang menentukan bahwa majikan wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan yang menerangkan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan dan lamanya masa hubungan kerja. Surat tersebut sangat penting bagi bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya. Diatur di dalam Pasal 18 ayat 3 UUTK

Hak Pengusaha ialah :

- a. Pengelolaan usaha perusahaan serta karyawan/ti adalah wewenang dan tanggung jawab perusahaan;
- b. Perusahaan berhak memberikan tugas / pekerjaan yang layak kepada karyawan/i selama waktu kerja;
- c. Perusahaan berhak untuk menuntut prestasi yang terbaik dari setiap karyawannya;
- d. Perusahaan mempunyai kebebasan untuk menerapkan secara lancar system, teknik, dan metode serta kebijakan untuk meningkatkan usaha dan sekaligus menjamin masa depan para karyawan;
- e. Perusahaan berhak meminta karyawan/ti untuk kerja lembur dengan mengindahkan undang-undang/ketetapan pemerintah;
- f. Perusahaan berhak untuk menetapkan tata tertib kerja dengan mengindahkan undang-undang/ketetapan pemerintah.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, jika dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara dimana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya⁸ :

- a) Hak atas pekerjaan, hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 “ tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
- b) Hak atas upah yang adil, upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkan.

⁷ Djumadi, *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h. 52

⁸ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, Kanisius, Yogyakarta, 1998, h.162-172

- c) Hak untuk berserikat dan berkumpul, untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka lebih bisa dijamin.
- d) Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.
- e) Hak untuk diproses hukum secara sah, hak ini terutama berlaku ketika seseorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti yang dituduhkan atau tidak.
- f) Hak untuk diperlakukan secara sama, artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.
- g) Hak atas rahasia pribadi, jika perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan mempunyai hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak bisa diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.
- h) Hak atas kebebasan suara hati, pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik sebagai contoh; melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.

Apabila Pekerja dengan PKWT di-PHK oleh Pengusaha sebelum kontrak berakhir, maka

sesuai dengan ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Jo* Pasal 15 dan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja yang bersangkutan akan mendapatkan:

1. Ganti Rugi sebesar Upah Pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
2. Uang Kompensasi yang besarnya diatur sebagai berikut:
 - a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
 - b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: Masa Kerja/ 12 x 1 (satu) bulan Upah;
 - c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: Masa Kerja/12 x 1 (satu) bulan Upah.

Upah yang menjadi komponen dalam perhitungan ganti rugi dan uang kompensasi sebagaimana dimaksud diatas, sesuai dengan ketentuan Pasal 16 ayat (2), (3), dan (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 adalah terdiri dari Upah Pokok dan Tunjangan Tetap. Bahwa terkait dengan kapan waktu perhitungan dari pembayaran uang kompensasi kepada Pekerja, maka ketentuan Pasal 64 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 telah mengatur secara tegas sebagai berikut:

- 1) Uang kompensasi untuk PKWT yang jangka waktunya belum berakhir diberikan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini; dan
- 2) Besaran uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada huruf a dihitung berdasarkan masa kerja Pekerja/Buruh yang perhitungannya dimulai sejak tanggal diundangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
3. Tunjangan Hari Raya (THR) Masalah THR ini menjadi hal yang selalu dipertanyakan setiap tahunnya, terutama untuk pekerja dengan status PKWT. Sebenarnya THR untuk pekerja dengan status PKWT haruslah diberikan kepada karyawan/pekerja suatu perusahaan meskipun pekerja tersebut berstatus PKWT ataupun pekerja tetap

biasanya pekerja tetap yang bekerja lebih lebih dari satu tahun masa kerja akan mendapatkan THR sebanyak satu kali upah atau gaji dan apabila masa kerjanya kurang dari satu tahun maka akan mendapatkan THR sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.

4. Jaminan sosial ketenagakerjaan Walaupun seorang pekerja status sebagai pekerja kontrak atau PKWT, tetap berhak untuk memperoleh tunjangan kerja dan tunjangan kesehatan. Jaminan sosial ketenagakerjaan juga berupa perlindungan kerja dengan bentuk santunan pemberian uang mengganti sebagian penghasilan yang hilang ataupun berkurang layanannya yang diakibatkan kecelakaan kerja, sakit selama berbulan-bulan, hamil, dalam masa persalinan dan meninggal dunia.

KESIMPULAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi maka akan terjadi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, suatu perusahaan dibenarkan memberhentikan pegawai/buruh apabila sesuai dengan alasan dan prosedur yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila suatu perusahaan memberhentikan pegawai/buruh secara sepihak atau tidak melakukan pemberhentian sesuai dengan prosedur maka perbuatan itu tidak dapat dibenarkan. Jika Pemutusan Hubungan Kerja terjadi bukan berarti putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, namun melahirkan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan kewajiban seperti, uang penghargaan, surat keterangan, uang pesangon, dan kewajiban-kewajiban lain yang diatur oleh undang-undang.

SARAN

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja jadi mengenai hak dan kewajiban pekerja, pengusaha juga harus memperhatikan hak dan kewajibannya. apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, jadi hendaknya pengusaha lebih memperhatikan dan jangan sampai melakukan

PHK terhadap pekerja karena jika pekerja di PHK sebelum berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu maka perusahaan akan membayar ganti rugi/kompensasi.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Husni, Lalu, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Keraf, Sonny, A, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, Kanisius, Yogyakarta, 1998, h.162-172
- Soejono, Wiwoho, dan F.X, Djumialdji, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta, Bina Aksara, 1986
- Marzuki, Peter, Mahmud, *Penelitian Hukum*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2016.
- Sunyoto, Danang, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2013.
- Sumber: *Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur, dan Contohnya*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/>, diakses dari internet pada tanggal 25 mei 2024.
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- 2023 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841).
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647 Sk No 086139 A).