

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA TENTANG PEMENUHAN HAK

KETENAGAKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA YANG TERKENA

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT RELOKASI

PERUSAHAAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG

KETENAGAKERJAAN

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa yang disebut dengan tenaga kerja adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* adalah bagian tenaga kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan yang akan menghasilkan barang dan jasa. Angkatan kerja ini terbagi kedalam tiga kategori, yang **pertama** adalah kategori pekerja, **kedua** orang yang sedang mencari pekerjaan dan **ketiga** adalah pengangguran atau tidak memiliki pekerjaan. Sedangkan kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri dari kategori orang yang bersekolah, mengurus rumah tangga, dan kategori lain-lain atau yang menerima pendapatan. Ketiga kategori yang termasuk kedalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan

jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering dinamakan *potensial labor force* (Asshiddiqie, 2007, hal.297).

Pada umumnya, tenaga kerja memiliki kriteria yang harus dipenuhi, yaitu berada pada usia produktif atau usia kerja rentang usia antara 18 tahun sampai dengan 64 tahun. Di Indonesia pembagian tenaga kerja terbagi menjadi beberapa kelompok, antara lain: (Aminullah & Kusno, 2022, hal.120)

- a. Tenaga kerja menurut sifatnya, yang terdiri dari tenaga kerja jasmani dan rohani;
- b. Tenaga kerja menurut kemampuannya, yang terdiri dari tenaga kerja terdidik, terlatih, dan tenaga kerja tidak terdidik;
- c. Tenaga kerja menurut jenis pekerjaannya, yang terdiri dari tenaga kerja lapangan, tenaga pabrik dan tenaga kerja kantor;
- d. Tenaga kerja menurut hubungannya dengan produk, yang terdiri dari tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung;
- e. Tenaga kerja menurut fungsi pokok dalam perusahaan, yang terdiri dari tenaga kerja bagian produksi, tenaga kerja bagian pemasaran dan tenaga kerja.

2. Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban yang harus dihormati

dan ditaati oleh kedua belah pihak yang telah membuat kesepakatan. Lebih lanjut dijelaskan dalam Pasal 52 ayat 1 (satu) bahwa perjanjian kerja yang dibuat harus memiliki ketentuan sebagai berikut:

- a. Terdapat kesepakatan diantara kedua belah pihak;
- b. Adanya kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk perjanjian kerja tercantum dalam Pasal 56 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan yang terbagi kedalam dua jenis berdasarkan jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja. yaitu: (Aprilliani, 2023)

A. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

PKWT adalah perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan yang terikat dalam waktu atau pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Misalnya, pegawai kontrak atau pekerja lepas (*freelance*). Sementara itu Pasal 81 angka 15 Perppu Cipta Kerja mengubah Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan menegaskan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, seperti: (Rudi, 2024)

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Ketentuan mengenai masa perpanjangan kontrak PKWT, menurut Pasal 8 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, perpanjangan PKWT dapat dilakukan dengan jangka waktu yang didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dengan tenaga kerja, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun. Adapun masa kerja pekerja dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT tetap dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT.

B. PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)

PKWTT adalah perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Bentuk kontrak kerja PKWTT dapat dibuat tertulis maupun lisan serta tidak wajib mendapatkan validitas dari instansi ketenagakerjaan. Untuk PKWTT

jangka waktu kontrak tidak dibatasi, hubungan kerja berakhir jika karyawan memasuki masa pensiun; meninggal dunia; resign; adanya putusan dari pengadilan/lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Kontrak kerja PKWTT mempersyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan sesuai isi Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan : Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan (PHI & Kemnaker, 2019). Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dikenal dengan sebutan karyawan tetap, mengacu pada Pasal 1 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 bahwa PKWTT adalah perjanjian kerja yang mengikat antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja yang bersifat tetap. Oleh sebab itu PKWTT tidak dibatasi oleh waktu dan bersifat terus menerus, sehingga untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap harus diperjanjikan melalui PKWTT (Rudi, 2024).

Kontrak kerja PKWTT dapat dibuat secara lisan, namun pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi tenaga kerja yang bersangkutan merujuk pada isi Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

“Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan”.

Jika Perusahaan tidak melaksanakan isi pasal tersebut, maka sesuai ketentuan pasal 188 Undang-Undang Ketenagakerjaan Perusahaan tersebut dapat terkena sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

3. Hak-Hak Tenaga Kerja

Hak-hak tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut: (Wawondatu, 2021, hal.39-40)

1. Hak untuk mendapatkan perlindungan kerja, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 di Pasal 35 ayat (3) yang menyatakan bahwa “Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.” Bentuk perlindungan kerja tersebut diuraikan dalam pasal 86 dibawah ini:

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 2) Moral dan kesusilaan; dan

- 3) Perlakukan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
 - b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
 - c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Hak untuk mendapatkan perlindungan pengupahan
 3. Hak untuk mendapatkan perlindungan dalam bentuk kesejahteraan
 4. Memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
 5. Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha
 6. Hak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
 7. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya
 8. Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri

9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh

Perusahaan wajib untuk memenuhi setiap hak tenaga kerja sesuai yang telah diuraikan diatas, selama tenaga kerja tersebut memiliki hubungan kerja dengan perusahaan dan terikat dengan perjanjian kerja. Selain itu pemerintah wajib memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sebagai perwujudan dari ketentuan perundang-undangan.

B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja yaitu perjanjian dimana pekerja mengikatkan diri kepada pengusaha untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah (Wibowo, 2021). Sedangkan dalam Pasal 1 angka 25 undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berarti adanya pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja pada awalnya diatur dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang

Ketenagakerjaan, tetapi saat ini telah diubah pengaturannya dengan Pasal 81 angka 16 Perppu Cipta Kerja yaitu: (Auli, 2023)

- a. pekerja meninggal dunia
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.

Aturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga telah diubah oleh Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020, berikut: (*Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Ini Dia Aturan Hukumnya!*, 2023)

- a. Pasal 81 Nomor 37 dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).
 - 2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/ serikat buruh.

- 3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja (PHK), penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antar pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
 - 4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Pasal 81 Nomor 38 yang mengatur mengenai pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 161 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:
- 1) Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
 - 2) Pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
 - 3) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
 - 4) Pekerja/buruh meninggal dunia.
- c. Pasal 81 Nomor 40 yang mengatur mengenai:
- Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:

- 1) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - 2) Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - 3) Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - 4) Menikah;
 - 5) Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - 6) Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
 - 7) Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - 8) Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - 9) Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisis fisik, atau status perkawinan;
- dan

- 10) Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
 - 11) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dengan ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.
- d. Pasal 81 Nomor 42 mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi karena alasan sebagai berikut:
- 1) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
 - 2) Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
 - 3) Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun;
 - 4) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);

- 5) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- 6) Perusahaan pailit;
- 7) Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a. Menganiaya, menghina secara kasar atau
 - b. Mengancam pekerja/buruh;
 - c. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - d. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - e. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - f. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - g. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi akibat tenaga kerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri harus memenuhi syarat-syarat dibawah ini:

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambatlambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Sementara itu, bagi tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat mangkir (mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah) selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis, harus terlebih dulu dibuktikan dengan bukti yang sah yaitu adanya pemanggilan oleh pengusaha 2 (dua) kali berturut-turut secara patut dan tertulis. Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap tenaga kerja yang melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terlebih dahulu telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut, masing-masing surat peringatan berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Hak Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), tenaga kerja berhak mendapatkan kompensasi berupa uang pesangon, pemberian pesangon sendiri diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat (1) yang berbunyi:

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

Negara menjamin pemenuhan terhadap hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK), hal ini lebih lanjut dapat dilihat dalam ketentuan yang tercantum pada Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Pemberian uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak merupakan hak yang wajib diberikan kepada pekerja saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dasar komponen upah yang digunakan untuk menghitung hak akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah upah yang terdiri atas 2 (dua) komponen,

yakni upah pokok dan tunjangan tetap. Tabel perhitungan komponen uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan tahun 2013, sebagai berikut: (F. Mahendra, 2024)

1. Uang Pesangon (UP) bagi tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan masa kerja masing-masing karyawan sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2):
 - a. Masa kerja kurang dari 1 tahun: akan mendapatkan 1 bulan upah
 - b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun: akan mendapatkan 2 bulan upah
 - c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun: akan mendapatkan 3 bulan upah
 - d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun: akan mendapatkan 4 bulan upah
 - e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun: akan mendapatkan 5 bulan upah
 - f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun: akan mendapatkan 6 bulan upah
 - g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun: akan mendapatkan 7 bulan upah
 - h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun: akan mendapatkan 8 bulan upah
 - i. Masa kerja 8 tahun atau lebih: akan mendapatkan 9 bulan upah

2. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), ketentuan perhitungannya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) adalah sebagai berikut:
 - a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun: 2 bulan upah
 - b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun: 3 bulan upah
 - c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun: 4 bulan upah
 - d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun: 5 bulan upah
 - e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun: 6 bulan upah
 - f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun: 7 bulan upah
 - g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun: 8 bulan upah
 - h. Masa kerja 24 tahun atau lebih: 10 bulan upah
3. Uang Penggantian Hak (UPH), komponen yang akan didapatkan oleh tenaga kerja menurut ketentuan pasal 156 ayat (4), sebagai berikut:
 - a. cuti tahunan yang belum sempat diambil atau belum gugur
 - b. biaya transportasi pekerja (termasuk keluarga) ke tempat di mana ia diterima bekerja (uang ini biasanya diberikan ketika

pekerja/karyawan ditugaskan ke lain daerah yang cukup jauh dan sulit dijangkau; perusahaan biasanya memberikan uang pengganti transportasi)

- c. biaya penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) bagi yang memenuhi syarat
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Beberapa alasan yang seringkali digunakan oleh pihak perusahaan dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) mulai dari kesulitan keuangan, ketidakpuasan akan kinerja karyawan, sampai melakukan relokasi dan efisiensi dalam perusahaan. Aturan mengenai pemberian pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat relokasi perusahaan terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3):

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Adapun aturan kompensasi pesangon mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat efisiensi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-

Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta 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.

Undang-Undang Cipta Kerja membagi pemutusan hubungan kerja (PHK) alasan efisiensi menjadi 2 jenis yakni efisiensi karena mengalami kerugian dan untuk mencegah kerugian. Adapun perbandingan besaran kompensasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang diterima pekerja adalah sebagai berikut: (Cahyaningtyas, 2022, hal. 22-23)

- a. Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur pemberian pesangon akibat efisiensi: Uang pesangon 2x (Pasal 156 ayat 2), Uang penghargaan masa kerja sebesar 1x (Pasal 156 ayat 3), dan Uang penggantian hak menyesuaikan (Pasal 156 ayat 4);
- b. Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pemberian uang pesangon dibagi 2 (dua) kategori, sebagai berikut:
 - 1) Relokasi dengan tujuan efisiensi dikarenakan Perusahaan mengalami kerugian : Uang pesangon 0,5x (Pasal 40 ayat 2),

Uang penghargaan masa kerja 1x (Pasal 40 ayat 3), dan Uang penggantian hak menyesuaikan (Pasal 40 ayat 4).

- 2) Perusahaan mencegah kerugian dengan tujuan efisiensi dikarenakan Perusahaan mencegah kerugian : Uang pesangon 1x (Pasal 40 ayat 2), Uang penghargaan masa kerja 1x (Pasal 40 ayat 3), dan Uang penggantian hak menyesuaikan (Pasal 40 ayat 4).

C. Teori dan Asas Hukum

1. Teori Hukum Keadilan

Aristoteles membedakan antara keadilan distributif dengan keadilan korektif. Keadilan distributif menurutnya adalah keadilan yang berlaku dalam hukum publik, yaitu berfokus pada distribusi, honor kekayaan, dan barang-barang lain yang diperoleh oleh anggota masyarakat. Kemudian keadilan korektif berhubungan dengan pembetulan sesuatu yang salah, memberikan kompensasi kepada pihak yang dirugikan atau hukuman yang pantas bagi pelaku kejahatan. Sehingga dapat disebutkan bahwa ganti rugi dan sanksi merupakan keadilan korektif menurut Aristoteles. Teori keadilan menurut Aristoteles yang dikemukakan oleh Theo Huijbers adalah sebagai berikut:

- a. Keadilan dalam pembagian jabatan dan harta benda publik. Disini berlaku kesamaan geometris. Misalnya seorang bupati jabatannya dua kali lebih penting dibandingkan dengan camat, maka bupati harus mendapatkan kehormatan dua kali lebih banyak daripada

camat. Kepada yang sama penting diberikan yang sama dan yang tidak sama penting diberikan yang tidak sama.

- b. Keadilan dalam jual-beli. Menurutnya harga barang tergantung kedudukan dari para pihak. Ini sekarang tidak mungkin diterima.
- c. Keadilan sebagai kesamaan aritmetis dalam bidang privat dan juga publik. Kalau seorang mencuri, maka ia harus dihukum, tanpa mempedulikan kedudukan orang yang bersangkutan. Sekarang, kalau pejabat terbukti secara sah melakukan korupsi, maka pejabat itu harus dihukum tidak peduli bahwa ia adalah pejabat.
- d. Keadilan dalam bidang penafsiran hukum. Karena Undang-Undang itu bersifat umum, tidak meliputi semua persoalan konkret, maka hakim harus menafsirkannya seolah-olah ia sendiri terlibat dalam peristiwa konkret tersebut. Menurut Aristoteles, hakim tersebut harus memiliki epikeia, yaitu “suatu rasa tentang apa yang pantas”.

(Rithi, 2015, hal.242)

Sementara itu Keadilan menurut Rawls pada dasarnya merupakan sebuah *fairness*, atau yang ia sebut sebagai *pure procedural justice*. Dari gagasan itu, teori keadilan Rawls mengaksentuasikan pentingnya suatu prosedural yang adil dan tidak berpihak yang memungkinkan keputusan-keputusan politik yang lahir dari prosedur itu mampu menjamin kepentingan semua orang. Lebih jauh, *fairness* menurut Rawls berbicara mengenai dua hal pokok, pertama, bagaimana masing-masing dari kita dapat dikenai kewajiban, yakni dengan melakukan segala hal secara

sukarela persis karena kewajiban itu dilihat sebagai perpanjangan tangan dari kewajiban natural (konsep natural law) untuk bertindak adil, kedua, mengenai kondisi untuk apakah institusi (dalam hal ini negara) yang ada harus bersifat adil. Itu berarti kewajiban yang dituntut pada institusi hanya muncul apabila kondisi yang mendasarinya (konstitusi, hukum, peraturan-peraturan di bawahnya) terpenuhi.

Ada tiga klaim moral dalam teori keadilan Rawls, yaitu pertama, klaim penentuan diri, yakni masalah otonomi dan independensi warga negara, kedua, distribusi yang adil atas kesempatan, peranaan, kedudukan, serta barang dan jasa milik publik (*primary social goods*), dan ketiga, klaim yang berkaitan dengan beban kewajiban dan tanggungjawab yang adil terhadap orang lain. Dengan kata lain, konsep keadilan berkaitan dengan distribusi hak dan kewajiban demi sebuah apa yang dinamakan Rawls *a well-ordered society*. Untuk mewujudkan itu, Rawls menekankan pentingnya pengakuan terhadap hak-hak politik warga. Di pihak lain ia juga menekankan keadilan sebagai *fairness* yang menuntut semua anggota masyarakat, demi kepentingan hak-hak diatas, untuk bersedia memikul beban kewajiban dan tanggung-jawab yang sama serta tunduk pada konstitusi yang berlaku (Darnela, 2020). Undang-Undang cipta kerja menyerap teori keadilan Rawls dengan memuat pasal mengenai mekanisme perundingan bipartit, tripartit, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Kemudian hak pekerja atas upah timbul saat terjadinya hubungan kerja dan berakhir pada saat putusnya hubungan

kerja, hal ini dilakukan untuk merespon adanya perubahan di bidang ketenagakerjaan.

2. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Penyelesaian sengketa atau perselisihan antara pekerja dan pengusaha atas prinsip musyawarah untuk memperoleh kesepakatan/mufakat seperti yang dijelaskan pada Pasal 136 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan melalui mekanisme yang damai berdasarkan asas keseimbangan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur apabila terjadi persoalan yang bersifat hubungan industrial diantara pengusahaan dan tenaga kerja, maka harus diutamakan untuk diselesaikan melalui jalur perundingan untuk mencari kesepakatan yang saling menguntungkan dan seimbang, tanpa melalui jalur pengadilan, agar terwujud asas keseimbangan bagi posisi antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat empat bentuk perwujudan asas keseimbangan yang dapat dilakukan sebagai alternative solusi dalam upaya menyelesaikan persoalan sengketa hubungan industrial sebelum menempuh jalur pengadilan, yaitu dengan terlebih dahulu diselesaikan dengan cara “bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi”. (Herawati. dkk, 2021, hal.432)

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pihak pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pihak pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam suatu perusahaan, yang dilakukan dengan menggunakan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan. Perundingan Bipartit merupakan seni dari penyelesaian sengketa antara kedua belah pihak yang dapat dikembangkan sesuai kemampuan, kondisi dan perselisihan yang dihadapi. (Dinas Ketenagakerjaan Balikpapan, 2025)

Perundingan tripartit adalah perundingan yang diselenggarakan oleh pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan tripartit bisa dilaksanakan melalui 3 cara yaitu: mediasi, konsiliasi dan arbitrase. (Munawaroh, N, 2022)

Mediasi dalam hubungan industrial adalah proses penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan SP/SB antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan. Perselisihan hak, diartikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak pekerja, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran antara pekerja dengan pengusaha mengenai ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja (PK), perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perusahaan (PP). (Noviar, 2022)

Pemenuhan hak terhadap tenaga kerja sangat penting untuk dilakukan oleh para Pengusaha, sehingga tujuan pembangunan nasional dapat berjalan dengan baik dan benar. Sebagai bentuk perwujudan dari pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat 10 (sepuluh) asas-asas yang menjadi dasar diberlakukannya hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu: (Manotar Tampubolon, 2023, hal.6)

- a. Asas manfaat : adalah seluruh usaha dan atau besarnya yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan kepada rakyat;
- b. Prinsip usaha bersama dan kekeluargaan : dalam mewujudkan cita-cita bersama harus dilaksanakan secara bersama-sama dengan mengedepankan kekeluargaan;
- c. Asas demokrasi : segala kegiatan yang dilakukan harus berdasarkan pancasila, permasalahan yang dihadapi harus diselesaikan dengan musyawarah mufakat;
- d. Asas adil dan setara : hasil usaha harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat secara adil dan setara berdasarkan usaha yang dilakukan;
- e. Asas terbuka : para pencari pekerjaan memiliki hak untuk memperoleh informasi yang akurat tentang pekerjaan yang hendak dilamar, yaitu mengenai jenis pekerjaan, besar upah serta jam kerja yang berlaku;
- f. Asas kebebasan : baik pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan, juga pengusaha juga bebas untuk memilih dan menentukan pekerja yang dikehendaki;

- g. Asas objektivitas : pengusaha dalam memilih tenaga kerja harus memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pencari kerja, serta harus memperhatikan kepentingan umum dalam menawarkan pekerjaan;
- h. Asas bertanggungjawab : tenaga kerja, pengusaha serta pimpinan pekerja dalam melakukan usahanya harus bertanggungjawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, masyarakat sekitar, tenaga kerja lain serta keluarganya dan kepada perusahaan tempatnya bekerja;
- i. Asas kekeluargaan dan gotong royong : setiap tenaga kerja, pengusaha dan pimpinan merupakan teman seperjuangan dalam berusaha. Artinya, setiap dari mereka wajib untuk bekerjasama untuk mewujudkan kelancaran usaha dan meningkatkan kesejahteraan secara bergotong royong;
- j. Asas kesadaran hukum : setiap tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan harus selalu taat dan sadar hukum yang berlaku terhadap dirinya;