

BAB III
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG DI
PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) TIDAK MENDAPATKAN
PESANGON

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Tidak Mendapatkan Pesangon dalam Hukum Islam

Teori *Maqāshid al-Syarī'ah* adalah salah satu bentuk perlindungan hukum dalam Islam. Teori *Maqāshid al-Syarī'ah* sebagaimana dikatakan Al-Ghazali dan Imam Asy-Syathibi dalam hal kemaslahatan inti/pokok yang disepakati dalam semua syariat tercakup dalam lima hal, seperti yang dihitung dan disebut oleh para ulama dengan nama *al-kulliyat al-khams* (lima hal inti/pokok) yang mereka anggap sebagai dasar-dasar dan tujuan umum syariat yang harus dijaga, yaitu: *Hifdz ad-Dīn* (perlindungan terhadap agama), *Hifdz an-Nafs* (perlindungan terhadap jiwa), *Hifdz al-'Aql* (perlindungan terhadap akal), *Hifdz al-'Ardh* (perlindungan terhadap kehormatan), *Hifdz al-Māl* (perlindungan terhadap harta benda).¹ Perlindungan ini tidak akan dilakukan manusia kecuali dalam keadaan darurat, keadaan yang bisa menjaga kelanggengan jiwa manusia agar dapat terus hidup guna menolak kehancuran atau kematian.²

Islam menempatkan majikan/pengusaha dan pekerja/buruh dalam kedudukan yang setara, keduanya saling membutuhkan satu sama lainnya. hubungan keduanya adalah kemitraan dalam bekerja, majikan/pengusaha adalah orang yang memiliki dana dan membutuhkan kerja manusia, sementara pekerja/buruh adalah pemilik tenaga yang memerlukan dana.

¹Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, (Jakarta: Amzah, 2010), xv.

²Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, xvi.

Konsep Islam tentang hubungan kerja majikan dan pekerja/buruh adalah konsep *Ijārah*. PHK sendiri dalam Islam dipandang sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja yang selanjutnya dalam hukum Islam dikategorikan dalam *al-ijārah* (sewa-menyewa). Dalam syariat, penyewaan (*ijārah*) adalah akad atas manfaat dengan imbalan.³ Sedangkan pesangon dalam hukum Islam merupakan sesuatu hal yang baru, akan tetapi pesangon adalah sebuah konsekuensi yang timbul sebab adanya PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruhnya dan merupakan suatu janji yang harus ditepati pengusaha kepada pekerja/buruhnya untuk membayar uang pesangon. Firman Allah tentang memberikan imbalan (*ijārah*) atas dasar akad perjanjian yaitu sebagai berikut:⁴

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوَرَهُنَّ أَجُورَهُنَّ

Artinya: “Kemudian jika mereka menyusui (anak-anak) mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya.” (*Ath-Thalaq*[65]: 6)

Dalam ayat tersebut, Allah SWT memerintahkan kepada orang tua (khususnya bapak) agar memberikan upah kepada wanita yang menyusui anaknya. Ayat tersebut juga menjelaskan bahwa upah tersebut adalah hak bagi perempuan yang menyusui yang didasarkan pada akad atau perjanjian. Jika tidak didasarkan pada akad, penyusuan yang dilakukan perempuan tersebut hanya bantuan tanpa imbalan (*tabarru'*). Dalam hal ini, orang yang memberikan bantuan atau pertolongan tidak berhak mendapatkan imbalan. Oleh karena itu, ayat ini menjadi dalil pensyariaan akad sewa-menyewa barang atau mengupah pekerja/buruh.⁵

³Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, diterjemahkan oleh Abu Aulia dan Abu Syauqina, (Jakarta: Republika Penerbit, 2018), 114.

⁴Musthafa Diib Al-Bugha, *Fikih Islam Lengkap Penjelasan Hukum-hukum Islam Madzhab Syafi'i*, diterjemahkan oleh D.A Pakihwati, (Solo: Media Zikir, 2016), 304

⁵Musthafa Dib Al-Bugha, *Ringkasan Fiqih Mazhab Syafi'i Penjelasan Kitab Matan Abu Syuja' dengan Dalil Al-Qur'an dan Hadis*, diterjemahkan oleh Toto Edidarmo, (Jakarta: PT. Mizan Publika, 2018), 321-322.

Ijārah termasuk akad yang tetap (*'aqd al-luzum*), sehingga salah satu pihak tidak dapat mem*fasakh* (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam proses terjalinnya ataupun dalam proses terputusnya suatu akad, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa.⁶ Ketentuan kewajiban membayar pesangon dapat dimaksudkan sebagai jaminan untuk memperkuat perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja tidak boleh diputuskan secara sepihak tanpa persetujuan pihak lain.

Penguatan akad perjanjian kerja mutlak diperlukan, mengingat secara sosiologis pekerja/buruh tidaklah bebas sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup. Karena bermodal tenaganya saja seorang pekerja/buruh kadangkala terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja/buruh itu sendiri. Tenaga pekerja/buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan suatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh selalu mengikuti tenaganya ke tempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha terkadang seenaknya memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang tenaganya tidak dibutuhkan lagi.⁷

Keterlibatan pemerintah untuk mengatur masalah perekonomian merupakan sebuah keniscayaan atas dasar kepentingan kemaslahatan (*al-maslahah al-mursalah*). Karena hal tersebut sudah menyangkut kepentingan umum (masyarakat banyak), maka peraturannya harus ada dan dilegitimasi oleh negara sebagai peraturan yang memiliki dasar konstitusi yang kuat dan

⁶Syahrul Munir, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, (Pada Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tahun 2009), 86-87.

⁷Syahrul Munir, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, 88.

berakar dari kebutuhan menciptakan masyarakat yang berkeadilan.⁸ Maka sudah seharusnya jika pemerintah ikut campur untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di antara perusahaan dan pekerja/buruh, karena pemerintah adalah pemimpin negara yang memiliki tanggung jawab untuk mengatur negara dalam berbagai bidang, termasuk masalah ekonomi yang menyangkut permasalahan antara pekerja/buruh dan pengusaha seperti mekanisme PHK dan pemberian pesangon.⁹ Hal ini sesuai dengan sabda Nabi SAW:¹⁰

عن ابن عمر عن النبي صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ : أَلَا كَلَّمَكُمْ رَاعٍ وَكَلَّمَكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ
فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: *“Dari Ibnu Umar dari Rasulullah SAW bahwasanya beliau bersabda: ketahuilah! Setiap kalian semua adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinya; seorang raja yang memimpin rakyat adalah pemimpin dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinya.*

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap masalah yang dihadapi oleh rakyatnya. Begitu juga dengan perusahaan atau pengusaha wajib bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menimpa pekerja/buruhnya. Maka sudah menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk menjadi penengah dan penyelesaian masalah antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh.¹¹ Meskipun secara yuridis kedudukan pekerja/buruh sama

⁸Syahrul Munir, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan),” 85.

⁹Syaiful Achyar, “Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam Terhadap Korban PHK di PT.Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik,” *Maliyah* Vol. 03 No. 02 (Desember 2013), 692.

¹⁰ Imam Al-Mundziri, *Mukhtashar Shahih Muslim*, diterjemahkan oleh Rohmad Arbi Nur Shoddiq, et al., (Jakarta: Ummul Qura, 2016), 595.

¹¹Syaiful Achyar, “Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam Terhadap Korban PHK di PT.Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik,” 693.

dengan pengusaha namun secara sosiologis kedudukan pengusaha lebih kuat jika dibandingkan dengan kedudukan pekerja/buruh sebagai faktor produksi.

Sehingga kewajiban membayar pesangon hanya dibebankan kepada pengusaha apabila terjadi PHK. Tetapi pengusaha terkadang bertindak semaunya sendiri tanpa memperdulikan hak-hak para pekerja/buruhnya. Sehingga sering memicu pertikaian antara pekerja/buruh dan pengusaha, akibatnya proses penyelesaian masalah tidak kunjung selesai. Dikarenakan perusahaan tidak memakai kebijakan-kebijakan pemerintah untuk dijadikan acuan dan pedoman dalam menyelesaikan sebuah persoalan. Padahal pemerintah telah mewajibkan perusahaan untuk membayar pesangon kepada pekerja/buruh pada saat terjadi PHK hanya saja perusahaan tidak mentaati aturan yang telah dibuat oleh pemerintah. Sebagaimana sabda Nabi SAW:¹²

عن أبي هريرة عن النبي صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قال: من أ طاعني فقد أ طاع الله ومن يعصني فقد عصى الله، ومن يطع الأمير فقد أطا عني، ومن يعص الأمير فقد عصاني.

Artinya: *Dari Abu Hurairah, Nabi SAW bersabda, “Barangsiapa yang taat kepadaku maka dia telah taat kepada Allah, dan barangsiapa yang bermaksiat kepadaku maka dia telah bermaksiat kepada Allah. Barangsiapa yang taat kepada pemimpin maka dia telah taat kepadaku, dan barangsiapa yang bermaksiat kepada pemimpin maka dia telah bermaksiat kepadaku.”*

Hadist di atas menjelaskan bahwa kita harus taat kepada pemimpin, begitu juga halnya bahwa perusahaan harus taat kepada pemerintah dan segala aturan yang telah dibuat pemerintah termasuk aturan diwajibkannya pemberian uang pesangon. Kedudukan pemberian uang pesangon kepada pekerja/buruh merupakan janji antara perusahaan dengan pekerja/buruh, sebagaimana yang ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan pemerintah terhadap perusahaan maka pemberian

¹² Imam Al-Mundziri, *Mukhtashar Shahih Muslim*, diterjemahkan oleh Rohmad Arbi Nur Shoddiq, et al., (Jakarta: Ummul Qura, 2016), 603-604.

pesangon itu merupakan aturan pemerintah yang harus ditaati perusahaan dan juga merupakan janji perusahaan kepada pekerja/buruh yang harus ditepati. Sebagaimana sabda Nabi SAW:¹³

عن حذيفة بن اليمان قال ما منعتني أن أشهد بدرا إلا أتيت خريجت أنا وأبي حسيل قال فأخذنا كفاً ر قريش قالوا إنكم تريدون محمداً فقلنا ما نريده ما نريد إلا المدينة فأخذوا منا عهد الله وميثاقه لننصر فن إلى المدينة ولا نقا تل معه فأتينا رسول الله صلى الله عليه وسلم فأخبرناه الخبر فقال انصرفوا نفي لهم بعهدهم ونستعين الله عليهم.

Artinya: *Dari Hudzaifah bin Yaman, ia berkata, “Tidak ada yang menghalangiku untuk ikut serta dalam Perang Badar melainkan karena ketika aku dan ayahku Husail keluar, orang-orang kafir Quraisy menangkap kami. Mereka mengatakan, ‘apa kalian hendak pergi menemui Muhammad?’ kami menjawab, ‘Tidak, kami tidak hendak menemuinya, kami hanya ingin pergi ke Madinah’. Kemudian mereka meminta kami berjanji kepada Allah bahwa kami boleh pergi ke Madinah, tetapi tidak boleh ikut berperang bersama beliau. Lalu kami menemui Rasulullah SAW dan menceritakan kejadian tersebut, kemudian beliau bersabda, ‘Pergilah kalian! Kita tepati perjanjian kita dengan mereka, dan kita memohon pertolongan Allah untuk mengalahkan mereka’.”*

Hadist di atas menyuruh kita untuk menepati janji, sebagaimana perusahaan harus menepati janji yang telah dibuat antara perusahaan dengan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja, dimana perjanjian tersebut mengatakan bahwa jika terjadi PHK maka perusahaan akan memberikan pesangon. Pesangon adalah hak seorang pekerja/buruh yang ada setelah pekerja/buruh di PHK dan sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan pesangon terhadap pekerja/buruh yang di PHK, sebagaimana yang dijelaskan dalam hadist di atas. Dari hal itu juga seharusnya perusahaan memenuhi hak dan kewajiban para pekerja/buruh sesuai dengan

¹³ Imam Al-Mundziri, *Mukhtashar Shahih Muslim*, diterjemahkan oleh Rohmad Arbi Nur Shoddiq, et al., (Jakarta: Ummul Qura, 2016), 535.

perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Hal ini sesuai dengan firman Allah yang berbunyi:¹⁴

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah olehmu akad-akad (janji-janji) itu. (Al-Ma’idah[5]: 1)”.

Aqad (perjanjian) merupakan perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya yang mencakup janji hamba kepada Allah, dan Allah memerintahkan kepada hamba-Nya yang mukmin untuk mengerjakan konsekuensi daripada iman, yaitu memenuhi janji, yakni menyempurnakannya, melengkapinya, tidak membatalkan dan tidak mengurangi. Perintah yang terdapat dalam ayat dan hadist di atas merupakan suatu kewajiban bagi mereka yang mengadakan perjanjian. Hal ini sesuai dengan kaidah fiqihyah yang berbunyi:¹⁵

الأصل في الأمر لو جوب

Artinya: “Hukum asal dari sebuah perintah adalah wajib”.

Dari dalil-dalil di atas dapat disimpulkan bahwasanya dalam perjanjian kerja, para pihak yang melakukan perjanjian (pekerja/buruh dan perusahaan) tersebut hendaklah harus sesuai dan taat terhadap isi dari perjanjian yang telah dibuat bersama.¹⁶ Terjadinya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha merupakan suatu hal yang tidak mudah untuk dicegah, karena perselisihan bisa terjadi tanpa suatu pelanggaran. Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak pekerja/buruh atau pihak pengusaha. Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja/buruh) tidak selalu dapat dipenuhi oleh

¹⁴Ibnu Rusyd, *Bidayatu'l Mujtahid*, diterjemahkan oleh M.A. Abdurrahman dan A. Haris Abdullah, (Semarang: Asy- Syifa', 1990), 218.

¹⁵Muchlis Usman, *Kaidah Kaidah Ushuliyah dan Fiqihyah (Pedoman Dasar Dalam Istimbath Hukum Islam)*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1999), 15.

¹⁶Syaiful Achyar, “Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam Terhadap Korban PHK di PT.Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik,” *Maliyah* Vol. 03 No. 02 (Desember 2013), 693.

pihak lainnya (pengusaha), demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau tidak selalu dipenuhi oleh pihak pekerja/buruh. Kecenderungan terjadinya wanprestasi oleh salah satu pihak merupakan suatu hal biasa terjadi. Ditambah lagi kondisi dalam masyarakat, kehidupan sehari-hari juga berpengaruh terhadap kelanggengan hubungan kerja.¹⁷

Syariat telah memberikan kepada khalifah atau pemimpin untuk memerintahkan dan melarang warganya, manakala khalifah atau pemerintah berhak menetapkan serta menjatuhkan sanksi atas para pelanggarnya yang melanggar terhadap suatu ketentuan yang ditetapkan khalifah atau pemimpin. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan Perundang-undangan, turut serta melindungi pihak lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.¹⁸ Salah satu bentuk perlindungan pemerintah tersebut diwujudkan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pengusaha untuk membayar kompensasi kepada pekerja/buruh apabila terjadi PHK, yang berbunyi: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Dalam konteks hubungan kerja, pekerja/buruh berada di bawah kekuasaan (tanggung jawab) tuannya (pengusaha). Namun demikian, bukan berarti pengusaha bisa dengan seenaknya memperlakukan pekerja/buruh, bahkan ketika harus (secara terpaksa) membebani pekerja/buruh dengan sesuatu di luar kemampuannya, pengusaha diharuskan untuk menolongnya.

¹⁷ Aloysius Uwiyono et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 133.

¹⁸ Syahrul Munir, “Tinjauan hukum Islam terhadap kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan),” (Pada Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tahun 2009), 91.

Dan dalam konteks PHK, maka apabila harus terjadi PHK pengusaha memiliki kewajiban untuk menolong pekerja/buruh tersebut, yang diwujudkan dalam bentuk pembayaran pesangon. Apabila tidak ada ketentuan kewajiban membayar pesangon, pengusaha akan dengan seenaknya melakukan PHK, lebih-lebih saat ini banyaknya tenaga kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Sedangkan PHK bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis dan finansial.

Dengan demikian semua peraturan Perundang-undangan yang ada bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dengan jalan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh terhadap kekuasaan pengusaha. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila pemerintah mengeluarkan peraturan Perundang-undangan yang bersifat memaksa dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarnya, karena kedudukan pemerintah sebagai pengatur masyarakat yang merupakan penengah dan penyelesaian masalah antara pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh. Sebagaimana Firman Allah SWT yang berbunyi:¹⁹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu” (An-Nisa’[4]: 59).

Berdasarkan ayat di atas maka segala bentuk hukum, peraturan sebagai kebijaksanaan yang dibuat oleh pemerintah bersifat mengikat, ia wajib ditaati oleh semua lapisan masyarakat, selama kebijaksanaannya secara substansi tidak bertentangan dengan jiwa syariah termasuk dalam pemberian uang pesangon, pemerintah telah membuat peraturan Perundang-undangan yang dimana pemerintah telah mewajibkan pengusaha untuk membayar uang pesangon sebagaimana terdapat dalam ketentuan Pasal 156

¹⁹Hikmat Basyir, dkk, *Tafsir Muyassar I*, diterjemahkan oleh Muhammad Ashim dan Izzudin Karimi, (Jakarta: Darul Haq, 2016), 260.

ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk itulah pengusaha harus taat terhadap kebijaksanaan pemerintah dalam menetapkan peraturan mengenai pemberian uang pesangon kepada pekerja/buruhnya apabila terjadi PHK. Perusahaan yang tidak mentaati aturan pemerintah, maka dapat terkena hukuman ta'zir yaitu hukuman yang dijatuhkan atas dasar kebijaksanaan hakim karena tidak terdapat dalam al-qur'an dan hadist.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan Pesangon dalam Hukum Islam yaitu pekerja/buruh dapat menuntut haknya terhadap perusahaan yang melakukan PHK, hal ini didasarkan pada QS. Al-Isra': 34 bahwa perusahaan harus memenuhi janji yang dibuat diawal yaitu memberikan uang pesangon terhadap pekerja/buruh yang di PHK, apabila perusahaan tidak memberikan pesangon kepada pekerja/buruhnya maka perusahaan telah melanggar aturan pemerintah dan dikenakan ta'zir.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Tidak Mendapatkan Pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan berasal dari kata lindung yang berarti bernaung, bersembunyi. Perlindungan berarti tempat berlindung.²⁰ Adapun mengenai pengertian perlindungan pekerja/buruh (*employee protection*) adalah perlindungan yang diberikan dalam lingkungan kerja itu sendiri, dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan

²⁰Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 86.

hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku.²¹

Tujuan perlindungan hak-hak pekerja/buruh adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan buruh sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.²² Perlindungan pekerja/buruh 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.²³ Menurut Imam Soepomo, perlindungan pekerja/buruh dibagi menjadi tiga macam, yaitu:²⁴

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan pekerja/buruh dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila buruh tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan pekerja/buruh dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan pekerja/buruh dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-haknya. Perlindungan terhadap hak pekerja/buruh bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan, dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta

²¹Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus* (Jakarta: Kencana, 2017), 287.

²²Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional* (Malang: Setara Press, 2016), 33.

²³Zainal Asikin, et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 96.

²⁴Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, 263.

perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia, hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945.²⁵

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan pengusaha dan pekerja/buruh adalah sama dan sederajat. Namun secara sosiologis kedudukan pekerja/buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, membina, dan mengawasi proses hubungan industrial.²⁶

Berkaitan dengan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh yang berada pada posisi sosial ekonomi yang lemah terhadap kekuasaan pengusaha yang kuat secara sosial ekonomi diatur melalui hukum perburuhan/ketenagakerjaan. Oleh karena itu, peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan pekerja *outsourcing*. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh merupakan hak-hak buruh agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak majikan/pengusaha.²⁷

²⁵Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 87.

²⁶Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, 87.

²⁷Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, 87.

Perlindungan terdapat hak yang harus dijaga dan dihormati. Hak mengandung pengertian milik, kepunyaan, wewenang atau kekuasaan untuk berbuat sesuatu yang ditentukan oleh Undang-Undang. Satjipto Raharjo menyebut hak sebagai kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada seseorang dengan maksud untuk melindungi kepentingan orang tersebut. Hak mengandung unsur perlindungan, kepentingan juga kehendak. Sedangkan menurut James W. Nickel unsur-unsur hak adalah: *pertama*, hak mengidentifikasi suatu pihak sebagai pemilik atau pemegangnya, *kedua*, hak adalah suatu kebebasan atau keuntungan, dan *ketiga*, suatu hak ditetapkan secara lengkap dan mengidentifikasi pihak atau pihak-pihak yang harus berperan mengusahakan tersedianya kebebasan atau keuntungan yang diidentifikasi oleh ruang lingkup hak tersebut.²⁸

Dengan demikian, mendapat pekerjaan adalah hak bagi setiap warga negara. Secara filosofi warga negara dijamin oleh negara untuk memperoleh pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila seseorang telah mendapatkan pekerjaan maka negara juga menjamin agar kepadanya diberikan hak untuk mendapat imbalan atau upah yang layak, perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, negara harus mengatur bagaimana supaya hak-hak yang dimaksud berjalan dengan baik maka pemerintah ikut campur dalam mengatur hubungan kerja. Hubungan kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan misalnya bisa melalui perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan harus mencerminkan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh. Pekerja/buruh juga tentunya butuh suatu jaminan akan keberlangsungan masa kerja (*job security*) sehingga dalam

²⁸Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, 87.

melakukan pekerjaan dia merasa aman, tidak dicekam oleh rasa was-was yang dibatasi oleh masa kerja yang terbatas.²⁹

Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh hak (yang sama) sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh. Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu salah satunya mengatur tentang pemberian uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:³⁰ “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Melalui ketentuan Pasal di atas, pemerintah berusaha memberikan kompromi atau jalan tengah dalam hal PHK. Mengingat PHK seringkali tidak dapat dihindari, disebabkan adanya perselisihan dalam hubungan kerja, atau bahkan terkadang PHK harus dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan karena merugi atau adanya *force majeure*, serta untuk mencegah korban yang lebih besar, ataupun karena sebab-sebab lainnya. Di sisi lain perlu dipertimbangkan nasib pekerja/buruh selanjutnya jika terjadi PHK, karena dengan terjadinya PHK pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun ketika terjadi PHK, pekerja/buruh tidak lagi memperoleh penghasilan sehingga tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi

²⁹Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, 29.

³⁰Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1).

dirinya dan keluarganya. Hal ini tentunya tidak sejalan dengan apa yang diamanatkan Pasal tersebut di atas.

Membahas tentang PHK, dapatlah kita merujuk pada putusan Mahkamah Agung RI sengeкета hubungan Industrial register Nomor 406 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 15 Juni 2016, perkara antara:

- INDOFOOD *cq.* PT INDOMARCO ADI PRIMA, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat; melawan
- RUDI SETIADI, Selaku Termohon Kasasi dahulu Penggugat.

Penggugat adalah karyawan Tergugat pada PT. Indomarco Adi Prima Labuan Pandeglang, dengan jabatan sebagai Sales Supervisor, sejak 27 Agustus 1990 sampai dengan diputus hubungan kerja oleh Tergugat 1 Mei 2015, dengan masa kerja 24 tahun 9 bulan. Selama masa kerja tersebut, Penggugat belum dan/atau tidak pernah mendapat teguran baik secara lisan maupun secara tertulis, yang merupakan suatu prestasi yang patut diakui. Namun pada tanggal 28 April 2015 tanpa dilandasi alasan yang jelas, penggugat dimutasikan ke Cabang Tangerang.

Secara beruntun, pada tanggal 1 Mei 2015 Penggugat diputus hubungan kerja, dengan hanya merujuk kepada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak dapat dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya. Sementara bila kita mengutip ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 124 ayat (3), disebutkan: isi Perjanjian Kerja Bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Sementara kaidah dalam Pasal 161 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja setelah kepada

pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut. Hukum juga telah mengatur, Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tanpa penetapan Pengadilan Hubungan Industrial, maka PHK dinyatakan batal demi hukum.

Sejak tanggal 1 Mei 2015 sampai dengan bulan Agustus 2015 Tergugat tidak membayarkan upah/gaji kepada Penggugat, padahal PHK telah menjadi batal demi hukum. Penggugat kemudian mengajukan surat permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pandeglang. Selanjutnya Mediator Hubungan Industrial Disnaker mengeluarkan anjuran Tertulis yang berisi anjuran agar Tergugat memberikan Penggugat kompensasi berupa Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan normal, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan hak-hak normatif lainnya. Oleh karena Tergugat menolak anjuran, maka Penggugat mengajukan gugatan PHK sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

“Dalam hal Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf (a) ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.”

Terhadap gugatan Penggugat, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Serang telah memberikan putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Srg., Tanggal 27 Januari 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

- a. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- b. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir sejak tanggal 24 Juni 2015;
- c. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Penggugat berupa Uang Pesangon 1 (satu) 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) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp. 179.372.112,00 (seratus tujuh puluh sembilan juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu seratus dua belas rupiah);
- d. Menghukum Tergugat untuk membayar Upah selama proses PHK kepada Penggugat dari bulan Mei s/d Juni 2015 sebesar Rp. 16.418.500,00 (enam belas juta empat ratus delapan belas ribu lima ratus rupiah);
 - e. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Tergugat mengajukan upaya hukum kasasi, dimana terhadapnya Mahkamah Agung membuat pertimbangan serta amar putusan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan tersebut Mahkamah Agung berpendapat: “Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 19 Februari 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tidak salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sejak 27 Agustus 1990 (24 tahun 9 bulan);
- Bahwa termohon Kasasi/Penggugat terbukti tidak melaksanakan tugasnya sebagaimana *Standart Operational Prosedure* (SOP) sehingga terjadi kejanggalan tagihan atas nama Salesman Sopian yang merugikan perusahaan, namun hal ini tidak segera dilaporkan kepada atasannya dan Termohon Kasasi/Penggugat juga tidak melakukan *back check* atas *factur salesman* yang merupakan tugas Termohon Kasasi/Penggugat, dengan demikian Termohon Kasasi/Penggugat terbukti melanggar ketentuan Pasal 65 ayat (2) y Perjanjian Kerja Bersama (PKB), akan tetapi Termohon kasasi secara materiil tidak terbukti melanggar ketentuan Pasal 65 ayat (2) e Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu membantu atau turut serta dalam tindakan pencurian, penggelapan barang, korupsi atau tindakan manipulasi lainnya;
- Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat terhadap Termohon Kasasi/Penggugat dikualifikasikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja karena pelanggaran disiplin kerja

(*Indiscipliner*) sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) *juncto* Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga kepada Termohon Kasasi/Penggugat diberikan kompensasi sebagai Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa sebagaimana telah dipertimbangkan dan diperhitungkan oleh *Judex facti*;

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi INDOFOOD cq. PT. INDOMARCO ADI PRIMA cq. DIREKTUR UTAMA PT. INDOMARCO ADI PRIMA tersebut harus ditolak.

MENGADILI

“Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi INDOFOOD cq. PT. INDOMARCO ADI PRIMA cq. DIREKTUR UTAMA PT. INDOMARCO ADI PRIMA tersebut.”³¹

Penulis berpendapat adanya ketidaksesuaian antara Undang-Undang, Perjanjian Kerja Bersama serta teori. Ketidaksesuaian ini tercermin dari tidak diperolehnya uang pesangon, serta upah selama proses PHK yang sudah sepatutnya diperoleh pekerja/buruh. Uang pesangon merupakan hak pekerja/buruh yang sudah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Terlepas dari pelanggaran atau kelalaian yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Pekerja/buruh tetap berhak atas uang pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Besarnya uang pesangon yang diterima bergantung pada alasan pemutusan hubungan kerja.

Dalam dunia kerja, pemberian upah pada umumnya selalu mempertimbangkan kemampuan pekerja/buruh yang tercermin dalam produktivitas kerja. Pemerintah melakukan intervensi karena sangat

³¹Hery Shietra, “PHK karena lalai vs PHK karena salah yang disengaja,” diakses pada tanggal 23 Juni 2019, <https://www.hukum-hukum.com/2017/01/phk-karena-lalai-vs-phk-karena-salah.html?m=1>.

berkepentingan untuk menyelaraskan antara upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian produktivitas kerja.³² Oleh karena itu, dalam rangka mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana disebut dalam Pasal 88 ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dan dalam hal ini, penetapan uang pesangon termasuk salah satu bentuk kebijakan pengupahan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:³³

- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
- a) upah minimum;
 - b) upah kerja lembur;
 - c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d) upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f) bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g) denda dan potongan upah;
 - h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j) upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Berdasarkan ketentuan Pasal tersebut di atas dapat diketahui bahwa Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan sebagai bentuk perlindungan pemerintah terhadap pekerja/buruh yang termasuk dalam kebijakan pengupahan, dimana perlindungan tersebut adalah dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan

³²Aloysius Uwiyono et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 106.

³³Lihat Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua, mengingat dampak PHK dapat menimbulkan penderitaan bagi pekerja/buruh.³⁴

Ketentuan kewajiban membayar uang pesangon, pekerja/buruh yang telah kehilangan mata pencahariannya, diharapkan mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya selama menganggur sampai mendapat pekerjaan baru. Sehingga dalam hal ini, uang pesangon dapat dipahami sebagai kompensasi biaya sosial akibat beralihnya status pekerja/buruh ter-PHK dari bekerja menjadi menganggur. Serta uang pesangon juga dapat berfungsi sebagai jaring pengaman (*safety net*) bagi pekerja/buruh yang untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya sebagai akibat terjadinya PHK.³⁵

Perlu dipahami bahwa ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas, adalah kewajiban yang dibebankan hanya kepada perusahaan. Sehingga dapat diketahui bahwa sumber dana pesangon berasal dari biaya perusahaan dan tidak ada konsepsi pekerja/buruh turut serta membayar iuran untuk dana pesangon.³⁶

³⁴Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 47.

³⁵Retno Septiani, “Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 156 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Membayar Uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), (Pada Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Tahun 2018)”, 91-92.

³⁶Retno Septiani, “Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 156 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Membayar Uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”, 92.

Ketentuan mengenai besaran uang pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha, diatur dalam Pasal 156 ayat (2), yaitu:

- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:³⁷
- a) Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
 - b) Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
 - c) Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
 - d) Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
 - e) Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
 - f) Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
 - g) Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
 - h) Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
 - i) Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah;

Dari Pasal di atas dapat dikemukakan bahwa ketentuan besaran uang pesangon berlaku untuk semua tingkat upah tanpa kecuali, sedangkan bagi pekerja/buruh ter-PHK yang telah bekerja selama tiga tahun atau lebih, berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja, adapun besaran uang penghargaan masa kerja ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (3), yaitu:

- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:³⁸
- 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;

³⁷Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁸Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 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.

Pekerja/buruh yang di-PHK juga berhak memperoleh uang penggantian hak, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (4), yang berbunyi:

- (4) Uang penghargaan hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Adapun Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:³⁹

- 1) Upah pokok;
- 2) Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu hanya dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

³⁹Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bila dalam realisasinya ternyata pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya memberikan kompensasi PHK kepada pekerja/buruh, maka pekerja/buruh yang ter-PHK dapat mengajukan gugatan atau tuntutan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan sebagai upaya paksa terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan khusus hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum. Hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan umum kecuali diatur secara khusus. Pengadilan khusus hubungan industrial berwenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁴⁰

Proses penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan baik melalui pengadilan maupun di luar pengadilan. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dengan demikian, mekanisme proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dimulai dengan proses musyawarah, baik dilakukan di dalam perusahaan, maupun di luar perusahaan, secara bipartit. Sebagaimana disebut dalam Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Apabila proses ini

⁴⁰Aloysius Uwiyono et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 156.

tidak memberikan hasil yang memuaskan, maka proses tersebut dilakukan dengan bantuan pihak ketiga di luar pengadilan, baik melalui Mediasi, Konsiliasi, maupun Arbitrase.⁴¹

Mediasi dan konsiliasi pada hakikatnya dua lembaga yang sama tetapi diperankan oleh instansi yang berbeda. Mediasi diperankan oleh pemerintah sedang konsiliasi diperankan oleh pihak swasta dengan kewenangan yang berbeda. Mediasi berwenang menyelesaikan empat macam perselisihan yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh di suatu perusahaan. Konsiliasi berwenang menyelesaikan tiga macam perselisihan yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh di suatu perusahaan. Apabila musyawarah tidak menyelesaikan persengketaan, dan kedua belah pihak ingin menyelesaikannya melalui pengadilan, maka sudah tersedia pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.⁴² Sebagaimana disebut dalam Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu 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.

Untuk itu pekerja/buruh perlu dilindungi oleh negara melalui campur tangan pemerintah. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan

⁴¹ Aloysius Uwiyono et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 150.

⁴² Aloysius Uwiyono et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, 151.

majikan, membina dan mengawasi proses hubungan industrial.⁴³ Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan Peraturan Perundang-Undangan, turut serta melindungi pihak lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.⁴⁴

Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena Peraturan Perundang-Undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi pekerja/buruh sebagai manusia yang utuh karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya.⁴⁵ Jika hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menekan pihak yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui Peraturan Perundang-Undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.⁴⁶ Dan tujuan tersebut dapat tercapai apabila pemerintah mengeluarkan Peraturan Perundang-Undangan yang bersifat memaksa dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarnya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwasanya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu apabila

⁴³Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 12.

⁴⁴Retno Septiani, “Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”, 97.

⁴⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 23-24.

⁴⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 57-58.

pekerja/buruh tidak mendapatkan haknya maka pekerja/buruh dapat melakukan proses penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah terhadap perusahaan, jika tidak ditemukan kata mufakat maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan terhadap perusahaan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan pada Pasal 136 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK.

C. Persamaan dan Perbedaan antara Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Tidak Mendapatkan Pesangon dalam Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-haknya. Tujuan perlindungan hak-hak pekerja/buruh adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan buruh sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.⁴⁷

Perlindungan pekerja/buruh sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu salah satunya mengatur tentang pemberian uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:⁴⁸ “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang

⁴⁷ Ihkwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional* (Malang: Setara Press, 2016), 33.

⁴⁸ Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 (1)

penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Melalui ketentuan Pasal di atas, pemerintah berusaha memberikan kompromi atau jalan tengah dalam hal PHK. Sedangkan dalam Islam pesangon merupakan sesuatu hal yang baru, akan tetapi pesangon adalah sebuah konsekuensi yang timbul sebab adanya PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruhnya dan merupakan suatu janji yang harus ditepati pengusaha kepada pekerja/buruhnya untuk membayar uang pesangon. Sebagaimana Firman Allah SWT:⁴⁹

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Artinya: *“Dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu pasti dimintai pertanggungjawaban.” (Al-Isra’ [17]: 34)*

Hadist di atas menyuruh kita untuk menepati janji, sebagaimana perusahaan harus menepati janji yang telah dibuat antara perusahaan dengan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja, dimana perjanjian tersebut mengatakan bahwa jika terjadi PHK maka perusahaan akan memberikan pesangon. Jadi, persamaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, Perlindungan pekerja/buruh dalam Hukum Islam telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana keduanya sama-sama melindungi hak. Sedangkan perbedaan dalam Hukum Islam perlindungannya lebih menekankan pada akad perjanjian, sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah jelas bahwa pekerja/buruh yang di PHK wajib mendapatkan pesangon.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Hukum Islam dan

⁴⁹ Lihat QS. Al-Isra’ [17] : 34.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat persamaan dan perbedaan, dimana persamaannya yaitu bahwa perlindungan pekerja/buruh dalam Hukum Islam telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana keduanya sama-sama melindungi hak, sedangkan perbedaannya yaitu dalam hukum Islam perlindungannya lebih menekankan akad perjanjian, sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah jelas diatur bahwa pekerja/buruh yang di PHK wajib mendapatkan pesangon.