

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA YANG DI-PHK : STUDI PADA PABRIK GULA (P.G) JATIBARANG-BREBES

Oleh :

Irma Maulida, SH., MH.

## Abstract

*Namely the recognition of legal protection and guarantees provided by the law in relation to human rights. Legal protection of the rights of workers who were laid off to discuss the rights of labor after being laid off. In the implementation of the legal protection of the rights of workers are laid off must be in accordance with applicable regulations, namely the Employment Act No. 13 of 2003 on Labour, Kep. 150 / Men / 2000 regarding the determination of separation, gratuity and compensation. Issues examined in this study are: 1. How is the implementation of the legal protection of the rights granted by employers on workers who had been fired at the Sugar Factory Jatibarang-Brebres? 2. How did the factors that affect the protection of the law of the rights of workers who were laid off as well as a way to resolve the Sugar Factory Jatibarang-Brebres ?. The method used in this study is the use of qualitative methods of descriptive data in the form of words written or spoken of behavior observed. While the objectivity and validity of the data by comparing the data obtained from the study were analyzed interactively from dsata collection, data reduction, data presentation to conclusion.*

*Keywords: Legal Protection, Rights of Labor, layoffs*

## A. PENDAHULUAN

Bekerja merupakan aktifitas atau kegiatan yang dilakukan setiap orang untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tingginya pertumbuhan penduduk seperti di Indonesia merupakan salah satu penyebab kelebihan tenaga kerja yang menimbulkan masalah, dan bekerja merupakan tuntutan bagi mereka untuk memperoleh penghasilan.

Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang penting sebagai subjek dalam pembangunan, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Hal ini diatur didalam Undang-Undang Dasar 1945 yaitu setiap warga

negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan.<sup>1</sup>

Sebagai makhluk sosial, manusia bekerja membutuhkan orang lain untuk melakukan hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha setelah melakukan perjanjian kerja.<sup>2</sup> Perjanjian kerja yaitu suatu perikatan yang memuat syarat-syarat kerja berupa hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>3</sup>

Ada beberapa kasus yang terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah kasus buruh Emba Mega Farma yang mendemo tuntutan kelayakan Pesangon dimana pada kasus tersebut mereka menuntut kelayakan pesangon menyusul rencana pemutusan hubungan kerja (PHK) bersamaan dengan pengalihan kepemilikan perusahaan. Perusahaan akan berniat penghentian hubungan kerja secara massal dan perusahaan telah menghentikan produksinya sejak 26 Juni 2007, karena mengalami kesulitan pembayaran.

Dikarenakan permintaan obat-obatan atau farmasi dari perusahaan itu menurun drastis, sementara ongkos produksi tinggi. Alasan itulah yang menjadikan pemilik perusahaan bermaksud mengalihkan kepemilikan kepada pengusaha lain. Semua karyawan mendapat surat pemberitahuan rencana PHK massal dan dijanjikan mendapat pesangon satu kali gaji kali masa kerja. Hanya saja tenaga kerja menuntut pesangon sesuai Undang-Undang tenaga kerja yakni dua kali gaji kali masa kerja.<sup>4</sup>

Dilihat dari kasus di atas penulis mencoba mengangkat persoalan PHK yang ada di Pabrik Gula (P.G) Jatibarang-Brebes. Pabrik Gula (P.G) Jatibarang-Brebes merupakan suatu perusahaan yang memproduksi gula yang hasil dari produksi ini nantinya akan dipasarkan baik di dalam kota maupun luar kota. Pada perusahaan ini, tenaga kerja yang digunakan adalah tenaga kerja yang berkualitas dan handal. Disamping itu pada perusahaan ini ada beberapa pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, sehingga menyebabkan putusnya sumber penghasilan dari pekerja tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja itu sendiri maupun keluarganya.

---

<sup>1</sup> Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

<sup>2</sup> Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 53.

<sup>3</sup> Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>4</sup> Harian Suara Merdeka tanggal 30 Juni 2007, hlm. E.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak yang diberikan oleh pengusaha pada tenaga kerja yang di-PHK pada Pabrik Gula (P.G) Jatibarang-Brebes ?
2. Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang di-PHK dan cara penyelesaiannya pada Pabrik Gula (P.G) Jatibarang-Brebes ?

## **C. KERANGKA PEMIKIRAN**

Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun 1945 merupakan dasar hukum yang mengatur peraturan-peraturan hukum seperti masalah Pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam UU Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 150/Men/2000 Tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian, serta UU Nomer 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Peraturan perundang-undangan diatas mengatur hubungan industrial antara pemberi kerja dan tenaga kerja mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang bertujuan menjamin hak-hak serta memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di-PHK.

Dimana pada saat di-PHK tenaga kerja mempunyai dua faktor penyebab terjadinya PHK, diantaranya yaitu tenaga kerja tidak mampu melaksanakan kewajibannya dalam melakukan pekerjaan yang sudah diembannya, selain itu juga tenaga kerja telah melakukan pelanggaran disiplin kerja. Kedua faktor itulah yang dapat menyebabkan tenaga kerja tersebut di-PHK.

Pelaksanaan PHK tidak selalu berjalan dengan lancar sesuai dengan yang telah disepakati akan tetapi terkadang ada hambatannya. Hambatan dalam melaksanakan PHK bertitik tolak dari hubungan pengusaha dengan tenaga kerja itu sendiri yang menimbulkan pemikiran apakah nantinya pihak pengusaha akan sanggup untuk melaksanakan kewajibannya dengan memperhatikan hak-hak tenaga kerja yang di-PHK, karena jika hanya mementingkan salah satu pihak saja, maka akan terjadi perselisihan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Disamping itu juga terdapat upaya penyelesaian dari adanya hambatan dalam pelaksanaan PHK. Sanksi yang diterapkan dalam pelaksanaan PHK dan upaya penyelesaian terhadap hambatan yang muncul pada dasarnya bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja yang di-PHK serta mengembalikan suatu

hubungan yang penuh kedamaian dan ketenangan suatu pengusaha dan pekerja.

Terciptanya kembali kedamaian dan ketenangan dalam hubungan yang terjadi tersebut antara pekerja dan pengusaha akan menumbuhkan keselarasan, keserasian dan keseimbangan dalam kelangsungan usaha pada perusahaan selanjutnya. Yang pada akhirnya dapat menjamin kesejahteraan bagi pekerja yang di-PHK, serta terjaminnya keseimbangan jalannya perusahaan

#### **D. METODOLOGI PENELITIAN**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis yang memandang hukum sebagai fenomena sosial, dengan *structural* dan umumnya kualitatif.<sup>5</sup>

Pengolahan dan analisa data penelitian ini berdasar pada cara analisa data ilmu-ilmu sosial. Untuk menganalisis data, tergantung pada sifat data yang dikumpulkan oleh peneliti. Penelitian hukum ini menggunakan data sekunder dan data primer yang di peroleh dilapangan.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Tujuan ditetapkannya lokasi penelitian, yaitu agar diketahui secara jelas obyek penelitian. Adapun lokasi penelitiannya adalah di Pabrik Gula (P.G) Jatibarang-Brebes dan yang menjadi obyek penelitiannya adalah perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang di-PHK, faktor-faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang di-PHK serta cara penyelesaiannya.

##### **3. Sumber Data**

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu

###### **1). Data Primer**

Data Primer yaitu data yang didapatkan dari sumber pertama.<sup>6</sup> Sumber data pertama ini dicatat melalui catatan tertulis yang dilakukan melalui wawancara, yang diperoleh peneliti dari responden dan informan.

###### **a. Responden**

Responden merupakan sumber data yang berupa orang. Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah tenaga kerja pada Pabrik Gula (P.G) Jatibarang-Brebes. Cara pengambilan responden

---

<sup>5</sup> Amirudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 167

<sup>6</sup> Ibid. hlm.30.

yang akan digunakan adalah non probabilitas (*non probability sampling*) yaitu suatu tehnik pengambilan sampel dimana peran peneliti sangat besar untuk melihat sampai berapa jauh supaya sampel yang diambil dapat mewakili populasinya.<sup>7</sup> Jenis sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* penelitian subyektif dari penelitian, jadi dalam hal ini penelitian menentukan sendiri responden mana yang dianggap dapat mewakili populasi.<sup>8</sup>

b. Informan

Merupakan orang yang memberikan informasi tentang situasi dan kondisi, latar belakang penelitian.<sup>9</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah kepala bagian Pabrik Gula (P.G) Jatibarang-Brebes dan Disnakertrans Brebes.

2). Data Sekunder

Yaitu sumber yang memberikan penjelasan mengenai sumber hukum primer, seperti rancangan Undang-Undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat para pakar hukum.<sup>10</sup> Sumber data sekunder yang digunakan adalah :

- a. Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Dokumen dan hasil-hasil penelitian yang ada kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja.

4. Analisis Data

Model analisis data yang digunakan oleh penulis adalah metodologi kualitatif yaitu data deskriptif yang dihasilkan dari prosedur penelitian berupa kata secara tertulis maupun lisan dari perilaku orang yang dapat diamati .<sup>11</sup> Dalam metode ini digunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Pengumpulan Data

Dalam hal ini peneliti mencatat semua data secara obyektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan.

b. Reduksi Data

Pada mulanya diidentifikasi bagian terkecil yang ditemukan dalam data yang berkaitan dengan fokus dan masalah penelitian

---

<sup>7</sup> Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta, 2004, hlm. 87.

<sup>8</sup> *Ibid.* hlm 91.

<sup>9</sup> Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, hlm. 132.

<sup>10</sup> Amirudin. *Op. Cit.* hlm. 32.

<sup>11</sup> Lexy Moleong. *Op. Cit.* hlm. 4.

Sesudah satuan diperoleh langkah berikutnya adalah membuat koding. Koding adalah usaha mengklasifikasikan jawaban responden berdasarkan macamnya.<sup>12</sup>

## E. PEMBAHASAN

### 1. Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang di-PHK

Menurut Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 memberikan pengertian PHK adalah berakhirnya hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan lepasnya hak dan kewajiban antara tenaga kerja dengan pengusaha. Ada 4 (empat) istilah tentang pemutusan hubungan kerja, yaitu :

- a. *Termination*, yaitu berakhirnya hubungan kerja karena selesainya kontrak kerja.
- b. *Dismissal*, yaitu berakhirnya hubungan kerja disebabkan tindakan indiscipliner.

Misalnya dalam hal tenaga kerja/karyawan melakukan kesalahan-kesalahan seperti mabuk, madat, melakukan tindak kejahatan.

- c. *Redundancy*, yaitu berakhirnya hubungan kerja karena berkaitan dengan perkembangan teknologi.

Misalnya suatu perusahaan yang menggunakan alat-alat teknologi canggih seperti menggunakan robot dalam proses produksi, yang berakibat pengurangan tenaga kerja/karyawan.

- d. *Retrenchment*, yaitu berakhirnya hubungan kerja berkaitan dengan masalah ekonomi, misalnya pemasaran dan lain sebagainya, sehingga perusahaan tersebut tidak dapat/tidak mampu untuk memberikan upah kepada tenaga kerja/karyawannya.<sup>13</sup>

Berkaitan dengan hal tersebut diatas maka pekerja yang sudah di-PHK oleh pengusahanya perlu dilindungi hak kesejahteraan hidupnya setelah di-PHK. Perlindungan hukum yaitu pengakuan dan jaminan hukum yang berhubungan dengan hak manusia. Indonesia adalah negara yang

---

<sup>12</sup> Amirudin. *Op. Cit.* hlm. 169.

<sup>13</sup> Sendjun Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 107.

berlandaskan Pancasila harus memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya sesuai norma-norma yang terdapat pada Pancasila.<sup>14</sup>

Perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang di-PHK di Pabrik Gula Jatibarang sudah baik dan harus lebih ditingkatkan lagi. Perusahaan menyadari bahwa kesejahteraan hidup pekerja juga harus diperhatikan meskipun sudah tidak bekerja lagi pada Pabrik Gula Jatibarang.

Secara tidak langsung peran serta pekerja dalam pembangunan nasional untuk meningkatkan kemajuan dan perkembangan dari Pabrik Gula Jatibarang itu sangat penting dalam memajukan perekonomian negara. Oleh karena itu, pekerja perlu mendapat perlindungan hukum terhadap hak-haknya pada saat mereka di-PHK. PHK adalah berakhirnya hubungan kerja dikarenakan hal tertentu yang berakibatkan putusnya hak dan kewajiban diantara tenaga kerja dengan pengusaha.<sup>15</sup>

Di Pabrik Gula Jatibarang perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang di-PHK meliputi perjanjian kerja, alasan-alasan pekerja di-PHK dan hak-hak pekerja yang di-PHK. Hal ini seperti diuraikan sebagai berikut:

#### **a. Perjanjian kerja**

Perjanjian kerja di Pabrik Gula Jatibarang adalah perjanjian kerja dalam bentuk tertulis. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.<sup>16</sup>

Perjanjian Kerja adalah perjanjian yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara tenaga kerja dengan pengusaha.<sup>17</sup> Di dalam perjanjian kerja mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja, hak adalah kepentingan perseorangan atau kelompok yang wajib dipenuhi oleh pihak lain yang dilindungi oleh hukum.<sup>18</sup>

Dalam setiap hak terdapat empat unsur yang harus dipenuhi yaitu :

- a. Subyek hukum yaitu pekerja dan majikan
- b. Obyek hukum yaitu tindakan pekerja dan pengusaha untuk pemenuhan hak dan kewajiban sesuai dengan peraturan
- c. Hubungan hukum yang mengikat pihak lain dengan suatu kewajiban

---

<sup>14</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 83-84.

<sup>15</sup> Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>16</sup> Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>17</sup> Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>18</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja bila di-PHK*, Visi Medis, Tangerang, 2007, hlm. 11.

d. Perlindungan hukum artinya ketika pekerja/pengusaha melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan yang diperjanjikan maka salah satu pihak menuntut hak kepada pihak lain yang belum memenuhi kewajibannya<sup>19</sup>

Adapun membayar upah adalah kewajiban pengusaha. Menurut Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan milik sendiri, bukan miliknya atau yang berada diluar Indonesia. Adapun kewajiban pengusaha selain membayar upah, kewajiban pengusaha lainnya antara lain :

- a. Memberikan istirahat dan Hari Libur,
- b. Mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja,
- c. Memberi surat keterangan,
- d. Bertindak sebagai majikan yang baik,
- e. Memberi pengobatan dan perawatan kepada buruh yang sakit atau mendapat kecelakaan.<sup>20</sup>

#### **b. Alasan-alasan pekerja yang di-PHK**

Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja tidak lepas dari alasan-alasan pengusaha mem-PHK mereka. Adapun alasan-alasan pengusaha pada Pabrik Gula Jatibarang untuk mem-PHK pekerjanya antara lain dikarenakan :

##### **1). Karena pensiun**

Berdasarkan hasil penelitian, di Pabrik Gula Jatibarang menunjukkan bahwa ada pekerja yang di-PHK karena sudah memasuki usia pensiun yaitu 56 tahun (peraturan pada Pabrik Gula Jatibarang), Karyawan yang telah mencapai usia pensiun dengan masa kerja minimal 3 (tiga) tahun sebagaimana diatur dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama) periode tahun 2006-2007.

##### **2). Karena berhenti sendiri**

Berdasarkan hasil penelitian, di Pabrik Gula Jatibarang menunjukkan bahwa ada pekerja yang di-PHK karena keinginan atau kemauan sendiri

---

<sup>19</sup> *Ibid.* Hlm. 12.

<sup>20</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, hlm. 59-77.



diatur dalam perjanjian kerja pada Pabrik Gula Jatibarang Pasal 59 ayat (1) huruf a dan b dan Pasal 58.<sup>21</sup>

### 3). **Karena tidak mampu secara jasmani maupun rohani**

Berdasarkan hasil penelitian, di Pabrik Gula Jatibarang menunjukkan bahwa ada aturan dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yaitu pekerja yang di-PHK karena yang tidak mampu secara jasmani dan rohani dilaksanakan berdasarkan surat keterangan dokter Perusahaan/ahli yang khusus ditunjuk oleh Perusahaan yang menyatakan bahwa karyawan yang bersangkutan :

- a). Tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun di perusahaan
- b). Menderita sakit berkepanjangan

### 4). **Karena meninggal dunia**

Berdasarkan hasil penelitian, di Pabrik Gula Jatibarang menunjukkan bahwa ada pekerja yang di-PHK karena meninggal dunia diatur perjanjian kerja bersama yaitu Karyawan yang meninggal dunia atau tewas dianggap diberhentikan dengan hormat terhitung sejak akhir bulan meninggalnya.

## c. **Hak-hak pekerja yang di-PHK**

Apabila telah terjadi pemutusan hubungan kerja, maka dimulailah masa yang sulit bagi pekerja dan keluarganya. Oleh sebab itu untuk meringankan beban tenaga kerja yang di-PHK, Undang-Undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi bagi tenaga kerja yang di-PHK sebagaimana yang dimaksud oleh Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 yakni apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.<sup>22</sup>

Secara umum kewajiban Pengusaha untuk memberikan hak yang harus diperoleh buruh antara lain :

#### 1). **Uang Pesangon**

Adalah pemberian uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan.<sup>23</sup>

#### 2). **Uang Penghargaan atau Uang Jasa Masa Kerja**

---

<sup>21</sup> Perjanjian Kerja P. G. Jatibarang-Brebes.

<sup>22</sup> Pasal 156 ayat (1).

<sup>23</sup> Lalu Husni. *Op. Cit.* hlm. 189.

Mengenai uang penghargaan atau yang lebih dikenal dengan uang jasa menurut Wiwoho Soedjono, mengemukakan uang jasa adalah pemberian uang yang diberikan bukan karena tenaga kerja telah berjasa, tapi kalau tenaga kerja telah bekerja lebih dari lima tahun dan terjadi pemutusan hubungan kerja, maka tenaga kerja tersebut selain diberi uang pesangon juga mendapatkan uang jasa.<sup>24</sup>

3). Uang Penggantian Hak atau Uang Kerugian

Uang penggantian hak adalah uang yang diterima oleh buruh atau pekerja meliputi :

- a). Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b). Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja atau 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.

Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan-peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 156 ayat (4)).<sup>25</sup>

Hak-hak yang diperoleh pekerja yang di-PHK atau yang dipensiunkan di Pabrik Gula Jatibarang dalam berbagai macam pemutusan hubungan kerja antara lain :

1). Karena pensiun

Berdasarkan hasil penelitian, pekerja yang di-PHK mendapat perhitungan uang pesangon berdasarkan perjanjian kerja bersama pada Pabrik Gula Jatibarang yaitu masa kerja dikurangi perhitungan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dikalikan 3 (untuk golongan III A-IV D) dan dikalikan 2 (untuk golongan I A-III D).

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2), (3), (4) dan Pasal 167 yang menyatakan bahwa dimana dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan

---

<sup>24</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 196.

<sup>25</sup> Lalu Husni. *Op. Cit.* hlm. 191.

Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

2). Karena kemauan sendiri

Berdasarkan hasil penelitian, pekerja yang di-PHK mendapat perhitungan uang pesangon berdasarkan perjanjian kerja bersama pada Pabrik Gula Jatibarang Pasal 59 ayat (1) huruf a dimana pekerja yang bekerja dengan masa kerja lebih dari 20 tahun mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) bulan gaji pokok terakhir untuk tiap tahun masa kerja.

3). Karena tidak mampu secara jasmani dan rohani

Berdasarkan hasil penelitian, pekerja yang di-PHK mendapat perhitungan uang pesangon berdasarkan perjanjian kerja bersama pada Pabrik Gula Jatibarang Pasal 40 ayat (1) dimana pekerja yang tidak mampu secara jasmani dan rohani mendapatkan uang pesangon atau memperoleh gaji take home pay.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan tidak mampu secara jasmani dan rohani hak yang diperoleh pekerja sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja yang mengalami sakit yang berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).<sup>26</sup>

4). Karena meninggal dunia

Berdasarkan hasil penelitian, pekerja yang di-PHK mendapat perhitungan uang pesangon berdasarkan perjanjian kerja bersama pada Pabrik Gula Jatibarang Pasal 53 ayat (1) dimana pekerja yang meninggal dunia mendapatkan uang pesangon dengan ketentuan sebagai berikut :

- (1). Biaya pemakaman sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok
- (2). Uang duka sebesar 3 (tiga) bulan gaji pokok
- (3). Uang jasa

---

<sup>26</sup> Pasal 172 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perlindungan Hukum dan Upaya Penyelesaian**

### **a. Faktor-faktor Perlindungan Hukum**

#### **1). Faktor Pendukung**

Faktor-faktor pendukung perlindungan hukum di Pabrik Gula Jatibarang yang meliputi Perjanjian Kerja dan Serikat Pekerja.

#### **a). Perjanjian kerja**

Dalam hal perjanjian kerja sebagai faktor dalam perlindungan hukum terutama pihak pekerja sudah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (1) menjelaskan dasar perjanjian kerja dibuat karena :

- (1) Kesepakatan kedua belah pihak
- (2) Kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum
- (3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- (4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.

Apabila keempat syarat tersebut terpenuhi semua secara kumulatif maka perjanjian tersebut bersifat sah. Syarat kesepakatan kedua belah pihak mempunyai kemampuan dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif, karena berkaitan dengan orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan disebut sebagai syarat objektif, karena menyangkut objek perjanjian.

Secara hukum jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian oleh karena itu untuk menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak maka pembuatan perjanjian dibuat secara bentuk tertulis. Namun tidak dapat dipungkiri, dalam kenyataannya masih banyak terdapat orang yang membuat perjanjian secara tidak tertulis atau lisan, sehingga perjanjian tersebut hanya dibuat atas dasar kepercayaan.

#### **b). Serikat pekerja**

Menurut Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan

maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Peranan dan tugas pokok dari Serikat Pekerja/Buruh adalah sebagai berikut :

1. Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan kepentingan pekerja.
2. Lembaga perunding mewakili pekerja.
3. Melindungi dan membela hak-hak dan kepentingan kerja.
4. Tempat pembinaan dan peningkatan pengetahuan pekerja.
5. Tempat peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
6. Wakil pekerja di perusahaan.
7. Wakil pekerja dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan.
8. Wakil untuk dan atas nama anggota baik di dalam maupun diluar pengadilan.<sup>27</sup>

## **2). Faktor Penghambat**

Faktor-faktor penghambat perlindungan hukum di Pabrik Gula Jatibarang yaitu dari pihak Jamsostek Dalam hal ini pihak Jamsostek, adanya keterlambatan pembayaran uang jaminan sosial kepada para pekerja di Pabrik Gula Jatibarang, padahal seharusnya para pekerja yang di-PHK mendapatkan Jaminan Sosial dari Jamsostek berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama di Pabrik Gula Jatibarang Pasal 55 ayat (1) dan (2).

### **b. Upaya Penyelesaian**

Upaya penyelesaian di Pabrik Gula Jatibarang apabila terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan melalui pengadilan, dimana awalnya para pekerja mengadukan hal-hal yang menyangkut hak-hak yang dituntut mereka kepada serikat pekerja yang dibentuk oleh pekerja itu sendiri, apabila belum bisa mengambil keputusan maka dari pihak serikat pekerja dapat mengajukannya ke pengadilan melalui lembaga bipartit. Dalam hal upaya penyelesaian dalam perlindungan hukum terutama pihak pekerja sudah sesuai dengan

---

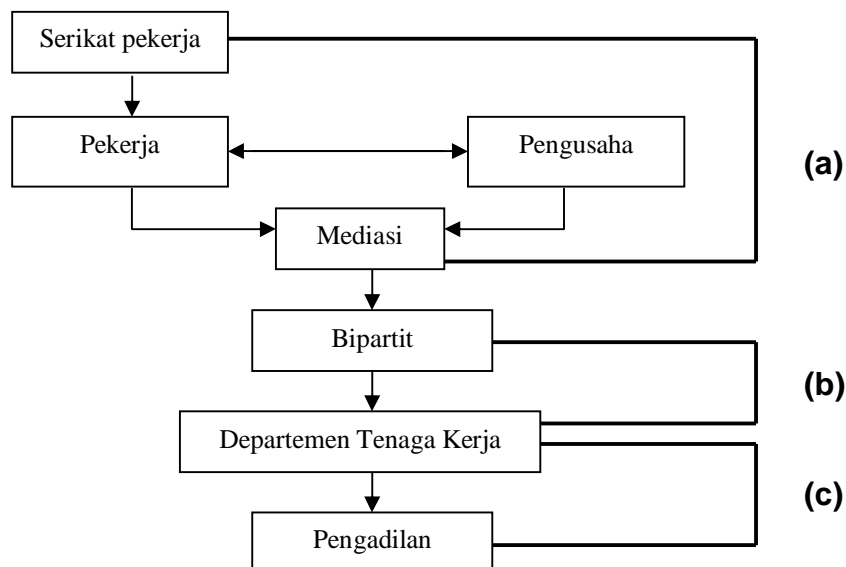
<sup>27</sup> [artonang.blogspot.co.id/2016/01/serikat-buruhpekerja-pengertian-tujuan.html?m=.](http://artonang.blogspot.co.id/2016/01/serikat-buruhpekerja-pengertian-tujuan.html?m=)

ketentuan Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Menurut Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Pasal 1 ayat (1), perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh yang mengakibatkan pertentangan dalam satu perusahaan.

Untuk melindungi pihak yang ekonominya lemah (buruh) ini, apabila terjadi konflik antara pengusaha dengan tenaga kerja, maka di dalam Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di atur mengenai tahap-tahap dalam melakukan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan .

### Proses upaya penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja



Sumber: Disnaker Brebes

## F. SIMPULAN

1. Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap hak-hak Tenaga Kerja yang di-PHK pada Pabrik Gula Jatibarang-Brebes. Beberapa indikator dari hal tersebut dapat dilihat antarlain :
  - a. Perjanjian kerja di Pabrik Gula Jatibarang menggunakan perjanjian kerja tertulis sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 14 serta ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama Periode tahun 2006-2007.

- b. Alasan-alasan pekerja di Pabrik Gula Jatibarang antara lain dikarenakan faktor usia atau pensiun, karena tidak cakap jasmani dan rohani, karena berhenti karena kemauan sendiri, karena meninggal dunia. Hal tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 serta Perjanjian Kerja Bersama pada Pabrik Gula Jatibarang serta ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama Periode tahun 2006-2007.
  - c. Hak-hak pekerja yang di-PHK di Pabrik Gula Jatibarang pada PHK karena pensiun, karena tidak cakap jasmani dan rohani, karena meninggal dunia dan berhenti karena kemauan sendiri belum sesuai dengan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat (2), (3), (4) dan Kep.150/Men/2000 tentang penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.
2. Faktor-faktor Perlindungan Hukum dan Upaya Penyelesaiannya
    - a. Faktor-faktor pendukung yang menyangkut perlindungan hukum terutama pihak pekerja di Pabrik Gula Jatibarang sudah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (1) tentang ketentuan pentingnya mengadakan perjanjian kerja yang ternyata mengandung dasar hukum yang kuat unuk bisa diajukan ke Pengadilan apabila hak pekerja belum bisa terlaksana dengan baik serta aktif dan berperannya wadah yang dibentuk oleh pekerja yaitu serikat pekerja yang siap menangani keluhan dari para pekerja.
    - b. Faktor-faktor penghambat yang menyangkut perlindungan hukum terutama pihak Jamsostek belum bisa menjalankan kewajibannya untuk membayarkan hak yang seharusnya diperoleh pekerja.

## **G. SARAN**

1. Pihak perusahaan supaya lebih dapat meningkatkan jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja lebih besar dari yang ditetapkan Undang-Undang untuk kesejahteraan hidup bagi para pekerja yang sudah di-PHK.
2. Bagi para pekerja hendaknya mengetahui dengan cermat yang dimaksud perjanjian kerja bersama serta ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan hak-hak yang harus didapatkan pada saat mereka di-PHK serta adanya sosialisasi serikat pekerja dengan pekerja mengenai isi perjanjian kerja bersama tentang hak-hak pekerja pada saat mereka di-PHK.

3. Bagi pihak Jamsostek hendaknya membayarkan hak-hak pekerja tepat waktu dan tidak adanya keterlambatan lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU**

- Amirudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2003.
- Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta 2004.
- F.X Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2006.
- Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004.
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja bila di-PHK*, VisiMedia, Tangerang 2007.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*, PT. Bina Ilmu, Surabaya 1987
- Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2006.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945*, Diperbanyak oleh CV Duta Nusindo, Semarang, 2005.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Diperbanyak oleh Fokusmedia, Bandung, 2003.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. 1999. Jakarta. Diperbanyak oleh PT Pradnya Paramita.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

### **SURAT KABAR**

Harian Suara Merdeka tanggal 30 Juni 2007

### **WEBSITE**

[artonang.blogspot.co.id/2016/01/serikat-buruhpekerja-pengertian-tujuan.html?m=](http://artonang.blogspot.co.id/2016/01/serikat-buruhpekerja-pengertian-tujuan.html?m=)