

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Peraturan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

##### **B.1 Peraturan Pemutusan Hubungan Kerja**

Mendapatkan pekerjaan merupakan hak setiap warga negara yang telah dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut UUD NRI 1945“Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha diikat oleh hukum. Hubungan tersebut melahirkan berbagai hak dan kewajiban.<sup>1</sup> Adanya suatu hubungan kerja<sup>2</sup> antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat dibuktikan dengan Perjanjian Kerja<sup>3</sup> yang itu merupakan dasar dari hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja harus memenuhi unsur pekerjaan, perintah dan upah, pada dasarnya syarat sahnya perjanjian kerja hampir sama dengan perjanjian – perjanjian pada umumnya yang mana ini mengacu pada Pasal 1320 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata yang selanjutnya disebut

---

<sup>1</sup> Budi Santoso, Ratih Dheviana PuruH.T, **Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjnjian Kerja**, Arena Hukum Volume 6, Nomor 3, Desember 2012, hlm 201

<sup>2</sup> Lihat Pasal 1 angka 15 Jo 50 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>3</sup> Lihat Pasal 1 angka 14 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

KUHPerdata.<sup>4</sup>Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan mengenai syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 ayat (1).<sup>5</sup>

Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh suatu saat akan berakhir yang dapat disebabkan karena alasan – alasan tertentu.<sup>6</sup> Dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan merumuskan beberapa alasan yang menyebabkan berakhirnya suatu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengu”saha yaitu :<sup>7</sup>

“Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a Pekerja meninggal dunia;
- b Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Berakhirnya suatu hubungan kerja atau yang sering dikenal dengan PHK. PHK menurut UU Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.<sup>8</sup>PHK merupakan hal yang

---

<sup>4</sup> Pasal 1320 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat :

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu pokok persoalan tertentu
4. Suatu sebab yang tidak dilarang

<sup>5</sup> Lihat Pasal 52 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a Kesepakatan kedua belah pihak;
- b Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d Pekerja yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan dengan perundang – undangan yang berlaku

<sup>6</sup> Budi Santoso, Ratih Dheviana PuruH.T, **Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjnjian Kerja**, Arena Hukum Volume 6, Nomor 3, Desember 2012,, hlm 203

<sup>7</sup> Budi Santoso, Ratih Dheviana PuruH.T, **Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjnjian Kerja**, Arena Hukum Volume 6, Nomor 3, Desember 2012,, hlm 203

<sup>8</sup> Pasal 1 angka 25 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tidak diinginkan oleh pekerja, dengan terjadinya PHK pekerja kehilangan pekerjaannya sehingga memberi pengaruh baik itu psikologis, finansial, ekonomi dan lain sebagainya.

PHK bisa terjadi karena PHK tersebut dilakukan oleh pengusaha/majikan atau karena keinginan pekerja/buruh. Selain itu juga PHK terjadi karena telah berakhirnya perjanjian kerja dan masa kerja. PHK dapat dilakukan dengan pengusaha dengan alasan – alasan yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 158, Pasal 161, Pasal 163, Pasal 164, Pasal 165, Pasal 167 dan 168. Akan tetapi setelah adanya putusan MK No.012/PUU-I/2003 maka Pasal 158 yang mengatur tentang PHK karena kesalahan berat tidak berlaku lagi. Selain itu juga dalam UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai PHK yang dilakukan oleh Pekerja yaitu terdapat dalam Pasal 162, Pasal 169, dan Pasal 172.

Sedangkan jenis atau macam menurut para ahli sebagai berikut :PHK menurut Lalu Husni dalam buku Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dibagi menjadi beberapa jenis yaitu :

- 1) PHK oleh majikan/pengusaha
- 2) PHK oleh Pekerja/buruh
- 3) Hubungan kerja putus demi hukum
- 4) PHK karena Pengadilan<sup>9</sup>

Selain Lalu Husni, Asri Wijayanti terdapat empat jenis cara terjadinya PHK yaitu :

---

<sup>9</sup> Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi**, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm 158

- 1) PHK demi hukum
- 2) PHK oleh buruh/pekerja
- 3) PHK oleh pengusaha/majikan
- 4) PHK karena Putusan pengadilan

Sebelum diberlakukannya UU Ketenagakerjaan Pengaturan PHK sebelum diatur di dalam Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Pengaturan PHK yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dengan Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta memiliki beberapa persamaan dan perbedaan.

**Table 4.1**

**Tabel perbandingan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**

Substansi	Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta	Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Pengertian PHK	Undang – Undang ini tidak dijelaskan pengertian PHK, dalam Undang – Undang ini secara garis besar menjelaskan	Pasal 1 angka 25 “pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.”
Perusahaan	Perusahaan yang dimaksud adalah “ perusahaan yang tidak berstatus perusahaan negara atau perusahaan daerah dan yang merupakan organisasi dari alat – alat produksi untuk menghasilkan barang – barang atau jasa memuaskan kebutuhan masyarakat” ini terdapat di penjelasan Pasal 12	Pasal 1 angka 6 “ perusahaan adalah : a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan

		<p>pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;</p> <p>b. Usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”</p>
Larangan Pengusaha dalam melakukan PHK	<p>Pasal 1 ayat (2) “Pemutusan hubungan kerja dilarang :</p> <p>a. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus.</p> <p>b. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena “mematuhi kewajiban terhadap Negara yang ditetapkan oleh Undang – Undang atau Pemerintah atau karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui Pemerintah”</p>	<p>“Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :</p> <p>a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara berturut – menerus;</p> <p>b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan;</p> <p>c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;</p> <p>d. Pekerja/buruh menikah;</p> <p>e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya ;</p> <p>f. Pekerja atau buruh mempunyai pertalian darahdan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja;</p> <p>g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas</p>

		<p>keseepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;</p> <p>h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha melakukan tindak pidana kejahatan;</p> <p>i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;</p> <p>j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja yang menurut surat keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan”</p>
<p>Proses PHK</p>	<p>Pasal 1 ayat (1) “Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja”</p> <p>Pasal 2 “bila telah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruh sendiri dalam hal buruh tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh”</p> <p>Pasal 3 ayat (1) “Bila perundingan tersebut dalam Pasal 2 nyata – nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh, setelah memperoleh izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah ( Panitia Daerah), termaksud pada Pasal 5 Undang – Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 No. 42) bagi pemutusan hubungan kerja</p>	<p>Pasal 151 ayat (1) “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”</p> <p>Pasal 151 ayat (1) “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”</p> <p>Pasal 151 ayat (3) “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar – benar tidak menghasilkan persetujuan , pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan memperoleh penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”</p> <p>Pasal 152 ayat (3) “penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan,</p>

	<p>perorangan, dan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (Panitia Pusat) termaksud pada pasal 12 Undang – Undang tersebut di atas bagi pemutusan hubungan kerja secara besar – besaran.”</p> <p>Pasal 5 ayat (2) “permohonan izin hanya diterima oleh Panitia Daerah/Panitia Pusat bila ternyata bahwa maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan seerti termaksud dalam Pasal 2 tetapi perundingan ini tidak menghasilkan persesuaian paham”</p>	<p>tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.”</p>
Hak Pekerja setelah di PHK	<p>Pasal 7 ayat (2) “dalam hal Panitia Daerah atau Panitia memberikan izin maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian lain – lainnya”</p>	<p>Pasal 156 ayat (1) “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima”</p>

**Tabel Analisis**

Substansi	Analisis
Pengertian PHK	<p>Dalam UU No 12 Tahun 1964 tidak dijelaskan pengertian PHK baik itu dipasal, dipenjelasan umum, maupun penjelasan pasal demi pasal walaupun UU ini merupakan UU yang mengatur mengenai PHK di Perusahaan Swasta sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan dijelaskan penegrtian PHK di Pasal 1 angka 25 selain itu juga mengenai PHK diatur di Bab XII</p>
Pengertian Perusahaan	<p>Perusahaan yang di maksud dalam UU No 12 tahun 1964 ada dipenjelasan Pasal 12 dan dari bunyi Pasal tersebut dapat diketahui bahwa yang tunduk pada Undang – Undang ini adalah perusahaan swasta, sedangkan perusahaan milik negara dan perusahaan milik daerah tidak tunduk dalam Undang – Undang ini, serta tidak dijelaskan apakah perusahaan tersebut berbadan hukum atau tidak. Sedangkan yang dimaksud Perusahaan di UU Ketenagakerjaan terdapat di Pasal 1 angka 6, yang tunduk dalam UU Ketenagakerjaan adalah perusahaan swasta, perusahaan milik negara dan perusahaan milik daerah, baik itu perusahaan yang berbetuk badan hukum atau tidak, baik milik perseorangan maupun persekutuan.</p>
Larangan Pengusaha melakukan PHK	<p>Larangan mengenai pengusaha melakukan PHK dalam UU No 12 tahun 1964 terdapat di pasal 1 ayat (2) huruf a dan b tidak mengatur secara terperinci larangan pengusaha melakukan PHK kepada pekerja/buruh, disini hanya mengatur dua alasan pengusaha tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yaitu pekerja/buruh sakit selama 12 bulan dengan keterangan dokter dan pekerja/buruh melaksanakan kewajiban negara dan menjalankan ibadah.</p>

	<p>Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan diatur dipasal 153 ayat (1) mengatur lebih rinci mengenai larangan pengusaha melakukan PHK tidak hanya pekerja/buruh sakit selama 12 bulan menurut keterangan dokter, pekerja/buruh melaksanakan kewajiban negara dan melaksanakan ibadah melainkan juga larangan pengusaha untuk tidak melakukan PHK karena :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menikah</li> <li>- Hamil</li> <li>- keguguran</li> <li>- melahirkan</li> <li>- menyusui bayi</li> <li>- memiliki tali persaudaraan</li> <li>- pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau serikat buruh</li> <li>- pekerja/buruh berbeda pendapat</li> <li>- pekerja/buruh beda agama</li> <li>- pekerja/buruh aliran politik</li> <li>- pekerja/buruh beda suku</li> <li>- pekerja/buruh beda warna kulit</li> <li>- pekerja/buruh beda golongan</li> <li>- pekerja/buruh beda jenis kelamin</li> <li>- pekerja/buruh beda kondisi fisik</li> </ul> <p>pekerja/buruh beda status perkawinan</p>
Proses PHK	<p>Proses PHK dalam UU No 12 Tahun 1964 diatur dipasal 1 ayat (1), Pasal 2, Pasal 3 ayat (1). Sedangkan di UU Ketenagakerjaan diatur dipasal 151 ayat (1), (2), (3) dan Pasal 152 ayat (3) Pada dasarnya proses PHK dalam UU No 12 Tahun 1964 dengan UU Ketenagakerjaan hampir sama dimana di kedua UU tersebut mengatur agar tidak terjadi PHK, ketika terjadi PHK para pihak wajib merundingkannya terlebih dahulu. Yang membedakan adalah lembaga penyelesaiannya dalam UU No 12 Tahun 1964 lembaga penyelesaiannya adalah Panitia</p>
Hak – hak Pekerja setelah mengalami PHK	<p>Hak – hak pekerja yang mengalami PHK dalam UU No 12 Tahun 1964 diatur dipasal 7 ayat (2) sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 156 ayat (1). Hak – hak pekerja di UU No 12 tahun 1964 dengan UU Ketenagakerjaan pada dasarnya sama hanya berbeda penyebutannya di UU No 12 Tahun 1964 hak – hak pekerja antara lain uang pesangon, uang jasa dan anti kerugian sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan hak – hak pekerja antara lain uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Dalam UU Ketenagakerjaan diatur juga jumlah penghitungan Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.</p>

Dari empat jenis PHK telah dijelaskan ahli yang sering terjadi masalah yaitu PHK karena majikan/pengusaha karena ini bukan dari keinginan pekerja/buruh itu sendiri, PHK yang dilakukan oleh majikan disebabkan beberapa hal yaitu :



1. Buruh/pekerja melakukan penggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
2. Terjadi perubahan status kepemilikan perusahaan
3. Terjadi penggabungan kepemilikan perusahaan
4. Perubahan status, penggabungan, atau peleburan, dan pengusaha tidak bersedia menerima buruh/pekerja di Perusahaannya.
5. Perusahaan tutup.

Perlu diingat bahwa walaupun pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruhnya tetapi tidak boleh melakukan PHK karena alasan – alasan yang sebagaimana telah diatur dalam Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

“Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara berturut – menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya ;
- f. Pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus 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;

- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karean perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja yang menurut surat keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan”

## **A.2 Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

PHK oleh pengusaha/majikan sering sekali menimbulkan perselisihan diantara pekerja/buruh karena tidak kesepakatan ataupun kesepahaman dianatara mereka. Ketika hal itu terjadi maka harus melalui proses yang telah di tentukan di dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 151

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

### **Pasal 152**

- (1) “Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2)
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.”

Dalam hal proses terjadinya PHK seperti dalam Pasal 151 dan 152 UU Ketenagakerjaan ini merupakan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah “perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja /serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”<sup>10</sup> Yang ini merupakan perselisihan PHK, hal ini diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut dengan UU PPHI.

Ketika telah terjadi PHK pengusaha wajib memenuhi hak – hak pekerja seperti yang tertuang dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.<sup>11</sup> Hak – hak tersebut antara lain :

Pasal 156 ayat (2) “Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

---

<sup>10</sup> Pasal 1 angka 22 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>11</sup> Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayarkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang harus diterima.

- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah”

Pasal 156 ayat (3) “Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh ) bulan upah”

Pasal 156 ayat (4) “Uang penggantian 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 ketempat 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 memenuhisyarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”

Akan tetapi dalam kenyataanya walaupun telah diatur dalam

Undang – Undang masih ada pengusaha yang belum atau bahkan tidak

memenuhi kewajiban mereka, seperti yang dialami oleh mantan karyawan

PT. EBJ yang menuntut manajer perusahaan untuk membayar pesangon

Dalam hal pengusaha belum atau tidak melaksanakan kewajiban yang telah

diatur, pengusaha sering berdalih bahwa perusahaan mengalami kerugian.

Kaitannya dengan PHK karena perusahaan mengalami kerugian telah diatur

dalam Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.<sup>12</sup> Ketika pengusaha tidak membayarkan hak – hak pekerja/buruh yang telah di PHK ini merupakan perselisihan PHK bukan perselisihan hak<sup>13</sup> walaupun disini pekerja/buruh menuntut dibayarkannya hak mereka. Hak yang dimaksud dalam hal ini adalah hak yang timbul setelah atau karena terjadinya PHK, sedangkan perselisihan hak yang dimaksud dalam UU PPHI adalah perbedaan pendapat atau tidak dipenuhinya hak yang mana para pihak masih terikat hubungan kerja.

Tak jarang perselisihan tersebut sampai diproses di pengadilan yang dalam hal ini tentunya melalui mekanisme yang telah ditentukan di UU PPHI, mulai dari Bipartit, Tripartit hingga sampai ke Pengadilan.

### **A.2.1 Bipartit**

Penyelesaian secara bipartit dalam UU PPHI diatur dalam Pasal 3 sampai Pasal 7. Tahap pertama diselesaikan melalui perundingan yang dilakukan kedua pihak, agar diupayakan tidak terjadi PHK. Pihak – pihak disini antara lain pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Para pihak harus menyelesaikan perundingan dilakukan paling lama tiga puluh hari kerja.

---

<sup>12</sup> Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)

<sup>13</sup> Lihat Pasal 1 angka 2 Undang – Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “ Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Apabila para pihak sepakat dengan perundingan tersebut maka akan dibuat perjanjian bersama yang selanjutnya disebut PB yang ditanda tangani oleh para pihak. Kemudian PB tersebut didaftarkan para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut PHI pada Pengadilan Negeri yang selanjutnya disebut PN di wilayah para pihak mengadakan PB.

Apabila tidak bersepakat maka salah satu pihak atau keduanya akan mencatatkan perselisihan PHK kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti telah melakukan upaya penyelesaian perundingan bipartit.

### **A.2.2 Tripartit**

Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi<sup>14</sup> karena ini merupakan perselisihan PHK. Apabila dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja para pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh tidak menetapkan pilihan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkannya kepada mediator<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Pasal 1 angka 13 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

<sup>15</sup> Pasal 1 angka 12 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan melalui cara mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai Pasal 16. penyelesaian perselisihan yang diselesaikan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang ada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota. Syarat untuk menjadi mediator diatur dalam Pasal 9 UU PPHI “Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri”

Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.<sup>16</sup> Apabila dalam mediasi tercapai kesepakatan maka akan dibuat PB yang ditandatangani oleh para pihak yang disaksikan oleh mediator kemudian didaftarkan di PHI pada PN di wilayah hukum para pihak mengadakan PB tersebut untuk memperoleh akta bukti pendaftaran.

Apabila tidak tercapai kesepakatan mediasi, maka sesuai Pasal 13 ayat (2) UU PPHI “Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam

---

<sup>16</sup> Lihat Pasal 11 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis

- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran”

Apabila anjuran tertulis dari moderator ditolak salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan di PHI pada PN setempat. Dalam hal penyelesaian melalui Mediasi moderator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan ini sebagaimana dimaksud Pasal 4 ayat (4).<sup>17</sup>

Seperti diketahui bahwa kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan penyelesaian dengan cara konsiliasi. Pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi diatur dalam Pasal 17 sampai Pasal 28 UU PPHI. Penyelesaian perelisihan PHK dilakukan setelah para pihak mengajukan permintaan tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk serta disepakati oleh para pihak.

Dalam Pasal 19 ayat (1) UU PPHI konsiliator harus memenuhi syarat sebagai berikut “Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus memenuhi syarat:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S.1);

---

<sup>17</sup> Lihat Pasal 15 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



- e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang kurangnya 5 (lima) tahun;
- h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
- i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri”

Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi untuk diminta dan didengar keterangannya.<sup>18</sup> Apabila terjadi kesepakatan maka akan dibuat PB yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh konsiliator kemudian didaftarkan di PHI pada PN di wilayah hukum pihak – pihak yang mengadakan PB tersebut untuk memperoleh akta bukti pendaftaran.

Apabila tidak tercapai kesepakatan maka sesuai Pasal 23 ayat (2)

“Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:

- a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran”

---

<sup>18</sup> Lihat Pasal 21 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Apabila anjuran tertulis tersebut ditolak oleh para pihak atau salah satu pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI pada PN. Dalam hal penyelesaian perselisihan melalui moderator sesuai Pasal 25 UU PPHI “Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.”

### **A.2.3 Pengadilan**

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.<sup>19</sup> Tugas dan kewenangan PHI diatur dalam Pasal 56 UU PPHI “Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial<sup>20</sup>

Gugatan perselisihan diajukan kepada PHI pada PN yang berada di daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja. Gugatan harus dilampiri

---

<sup>19</sup> Lihat Pasal 55 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>20</sup> Lihat Pasal 57 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

risalah mediasi atau konsiliasi. Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban.<sup>21</sup> Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui tergugat.<sup>22</sup>

Pemeriksaan menggunakan pemeriksaan dengan acara biasa yang diatur dalam Pasal 89 sampai Pasal 97 UU PPHI dan pemeriksaan dengan acara cepat yang diatur dalam Pasal 98 dan Pasal 99 UU PPHI. Dalam mengambil keputusan majelis hakim memperimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan.<sup>23</sup> Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.<sup>24</sup>

Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.<sup>25</sup> Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum

---

<sup>21</sup> Lihat Pasal 85 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>22</sup> Lihat Pasal 85 ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>23</sup> Lihat Pasal 100 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>24</sup> Lihat Pasal 103 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

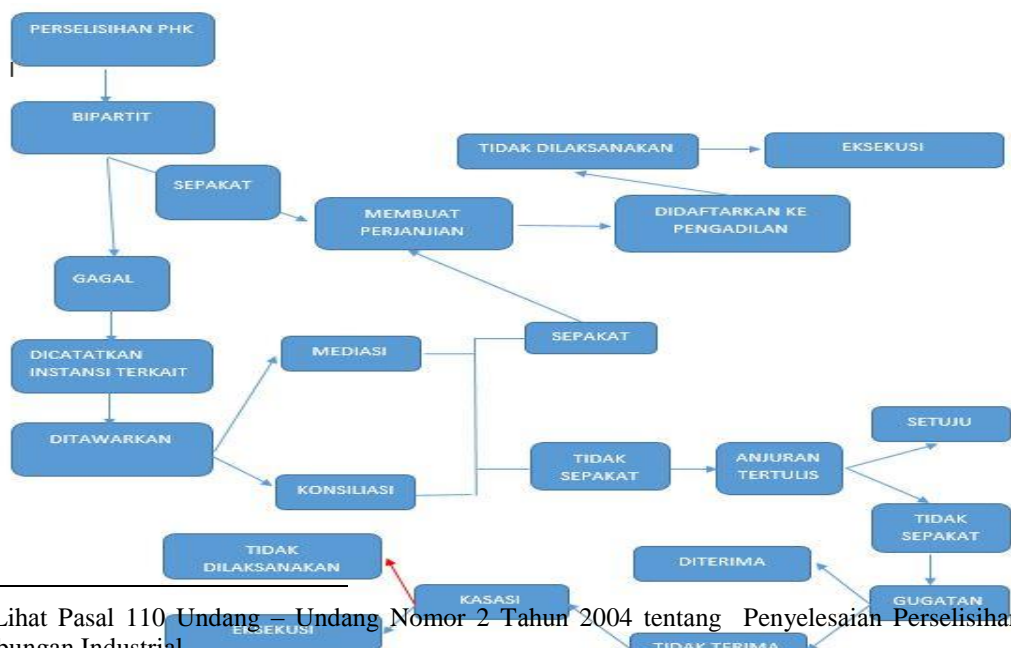
<sup>25</sup> Lihat Pasal 107 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.<sup>26</sup>

Apabila salah satu pihak atau para pihak akan mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui subkepaniteraan PHI pada PN setempat. Dalam waktu selambat - lambatnnya 15 (empat belas) hari kerja sejak tanggal diterimanya permohonan kasasi subkepaniteraan PHI pada PN harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung yang selanjutnya disebut MA. Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>27</sup> penyelesaian perselisihan hak atau PHK selambat – lambatnnya diselesaikan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diterimanya permohonan kasasi.

Bagan 4.1

**Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja.**



<sup>26</sup> Lihat Pasal 110 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>27</sup> Lihat Pasal 113 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Salah satu contoh perselisihan PHK terkait pemenuhan hak pekerja/buruh yang timbul karena PHK adalah Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk. dalam putusan PHK terdapat dua kemungkinan yaitu mengabulkan PHK atau menolak PHK. Apabila mengabulkan PHK dalam putusannya hakim juga mewajibkan pengusaha untuk membayarkan hak – hak pekerja sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sedangkan perhitungan dari hak – hak tersebut diatur dalam Pasal 156 ayat (2) untuk uang pesangon, Pasal 156 ayat (3) untuk uang penghargaan masa kerja dan 156 ayat (4) uang pengganti hak. yang dalam perkara ini hakim memutuskan :

### **Mengadili**

#### **Dalam Eksepsi**

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya

#### **Dalam Provisi**

- Menyatakan tuntutan provisi tidak dapat diterima;

#### **Dalam Konpensasi**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara penggugat dengan Tergugat putus sejak perjanjian antara Penggugat dengan Tergugat berakhir yaitu 2 Maret 2014;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar penggugat sejumlah uang sebesar 23.851.000,00 (dua puluh tiga juta delapan ratus lima puluh satu ribu rupiah)
4. Menolak gugatan penggugat selain dan selebihnya;

#### **Dalam Rekonvensi**

- Menolak Gugatan penggugat rekonvensi/tergugat konvensi seluruhnya;

#### **Dalam konvensi dan rekonvensi**

- Menghukum tergugat konvensi/penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp. 671.000,- (enam ratus tujuh puluh satu ribu rupiah), karena gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka dibebankan kepada negara.

Yang mana jumlah uang sebesar 23.851.000,00 itu merupakan uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak dengan rincian:

- a. Pesangon :  $4 \text{ bulan} \times 2 = 8 \times 2.074.000,00 = \text{Rp } 16.592.000,00$
- b. Penghargaan masa kerja :  $2 \times \text{Rp. } 2.074.000,00 = \text{Rp } 4.148.000,00$

Sub total = Rp 20.740.000,00

- c. Pengganti Hak :  $15\% \times \text{Rp. } 20.740.000,00 = \text{Rp. } 3.111.000,00$

Total = Rp 23.851.000,00

Dari kedua contoh kasus tersebut dapat diketahui bahwa tidak adanya kepastian hukum kapan akan dipenuhinya hak pekerja walaupun dalam Undang – Undang telah diatur hak yang harus diterima oleh pekerja/buruh yang mengalami PHK baik itu perusahaan mengalami kerugian atau alasan yang lainnya. Selain itu juga walaupun dalam putusan PHI menghukum pengusaha untuk membayar uang hak yang harus diterima pekerja/buruh tetapi dalam amar putusan juga tidak menjelaskan kapan hak tersebut akan dibayarkan oleh pengusaha.

Perlunya batas waktu mengenai kapan dipenuhi hak pekerja/buruh yang timbul karena PHK oleh pengusaha ini guna memberikan kepastian hukum, selain itu juga agar tidak terjadi atau meminimalisir terjadinya perselisihan hubungan industrial. Meminimalisir terjadinya perselisihan hubungan industrial merupakan wujud dari tujuan hukum ketenagakerjaan<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Lihat Pasal 4 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan kesempatan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;

yang berdasarkan Pancasila. Tidak adanya pengaturan mengenai kapan seharusnya pengusaha melaksanakan kewajiban yang telah ditentukan Undang – Undang, ini merupakan bentuk dari kekosongan hukum. Yangmana tujuan hukum itu sendiri salah satunya memberikan kepastian hukum.

## **B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terkait Batas Waktu Pemenuhan Hak Yang Timbul Karena Pemutusan Hubungan Kerja**

### **B.1 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja**

Bentuk perlindungan hukum yang dilakukan pemerintah untuk melindungi pekerja/buruh diwujudkan dengan dibentuknya kebijakan dan hukum perburuhan yang tertuang dalam berbagai Peraturan Perundang – Undangan. Melalui Peraturan Perundang – Undang ini maka diletakkan serangkaian hak, kewajiban serta tanggung jawab kepada masing – masing pihak.<sup>29</sup> Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dilakukan supaya hak – hak pekerja/buruh tidak dilanggar oleh pengusaha sehingga pekerja/buruh merasa tidak dirugikan, mengingat bahwa kedudukan antara pengusaha lebih tinggi dibandingkan pekerja/buruh. Dimana pekerja/buruh berada diposisi yang lemah baik dari sosial ataupun ekonomi, sehingga dengan lemahnya kedudukan pekerja/buruh tidak jarang terjadi pelanggaran – pelanggaran yang dilakukan pengusaha atas hak – hak pekerja/buruh.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Leonardo Imanuel Terok, **Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak**, 2015, Lex et Societatis, [file:///C:/Users/user/Downloads/9069-17964-1-SM%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/9069-17964-1-SM%20(2).pdf), diakses 22 Januari 2018, Pukul 21:45 WIB

<sup>30</sup> Leonardo Imanuel Terok, **Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak**, 2015, Lex et Societatis,

Memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh merupakan amanah dan tujuan dari hukum ketenagakerjaan, menurut Senjun H. Manulang sebagaimana yang dikutip dalam Leonardo Imanuel Terok dalam jurnalnya *Kajian hukum atas hak pekerja kontrak yang dikenai pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak*, bahwa tujuan hukum perburuhan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial ketenagakerjaan serta melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha.<sup>31</sup> Sedangkan menurut Zainal Asikin sebagaimana dikutip Asri Wijayanti bahwa “ perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang – undangan dalam bidang perburuhan mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang – undangan harus benar – benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis, tetapi juga diukur secara sosiologis serta filosofis.”<sup>32</sup>

## **B.2 Pengaturan Batas Waktu Pemenuhan Hak Yang Timbul Karena Pemutusan Hubungan Kerja**

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh tidak hanya diberikan ketika pengusaha dengan pekerja/buruh masih terikat hubungan kerja, ini terkait dengan perlindungan hukum ketenagakerjaan dimana melindungi

---

[file:///C:/Users/user/Downloads/9069-17964-1-SM%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/9069-17964-1-SM%20(2).pdf), diakses 22 Januari 2018, Pukul 21:45 WIB

<sup>31</sup>Leonardo Imanuel Terok, **Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak**, 2015, Lex et Societatis, [file:///C:/Users/user/Downloads/9069-17964-1-SM%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/9069-17964-1-SM%20(2).pdf), diakses 22 Januari 2018, Pukul 21:45 WIB

<sup>32</sup> Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pascareformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009 hlm 51



pekerja/buruh sebelum, saat dan sesudah bekerja. Akan tetapi perlindungan hukum juga diberikan ketika pekerja/buruh sudah tidak terikat hubungan kerja dalam hal ini pekerja/buruh mengalami PHK. Bentuk perlindungan hukum yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah dengan pengusaha wajib membayarkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, yang itu semua merupakan hak dari pekerja/buruh yang mengalami PHK.

Tidak semua pekerja/buruh dengan mudah mendapatkan hak – haknya, karena masih ada saja pengusaha yang tidak memenuhinya. Dalam Pasal 96 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak”, akan tetapi Pasal ini sudah tidak berlaku lagi sejak adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012. Sehingga akibat dari putusan tersebut maka tidak ada batas waktu untuk menuntut pembayaran upah serta segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja.

Seperti yang telah disinggung dalam sub bab 1, bahwa disini terjadi kekosongan hukum dimana tidak adanya kepastian hukum mengenai kapan seharusnya uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak itu dibayar kepada pekerja/buruh. Sehingga membuat pengusaha tidak segera memenuhi hak yang timbul karena PHK.

Untuk memperoleh hak yang timbul karena PHK tak jarang pekerja/buruh harus mengikuti mekanisme penyelesaian perselisihan

hubungan industrial yang telah daitur dalam Undang – Undang baik di dalam UU Ketenagakerjaan maupun di UU PPHI. Penyelesaian perkara dapat dikatakan selesai secara tuntas yaitu dengan dilaksanakan putusan pengadilan. Proses tersebut memakan waktu yang cukup lama mulai dari perundingan secara bipartite, mediasi, sampai putusan PHI membutuhkan waktu 162 hari kerja atau 5,4 bulan. Perhitungan tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Penyelesaian bipartite selambat – lambatnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja.<sup>33</sup>
2. Salah satu pihak atau para pihak mencatatkan ke instansi di bidang ketenagakerjaan, dengan melampirkan bukti bahwa telah melakukan upaya – upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite, apabila bukti tersebut tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja dihitung sejak berkas tersebut diterima.<sup>34</sup>
3. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase atau konsiliasi dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang

---

<sup>33</sup> Pasal 3 ayat (3) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.”

<sup>34</sup> Lihat Pasal 4 ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.”

ketenagakerjaan melimpahkan perselisihan kepada mediator.<sup>35</sup>

Dalam hal perselisihan PHK penyelesaian tidak melalui arbitrase.<sup>36</sup>

4. Mediator dalam waktu selambat – lambatnya 7 (tujuh) sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan harus sudah mengadakan penelitian mengenai duduknya perkara serta segera mengadakan sidang mediasi.<sup>37</sup>
5. Mediator diberi waktu untuk menyelesaikan tugasnya selambat lambatnya 30 (hari kerja)<sup>38</sup>
6. Para pihak harus sudah memberikan jawaban kepada mediator dalam waktu selambat – lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis, jawaban tersebut berisi menerima atau menolak anjuran tertulis.<sup>39</sup> Apabila ada pihak yang tidak

---

<sup>35</sup> Lihat Pasal 4 ayat(4) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.”

<sup>36</sup> Lihat Pasal 1 angka 15 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.”

<sup>37</sup> Lihat Pasal 10 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.”

<sup>38</sup> Lihat Pasal 15 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).”

<sup>39</sup> Lihat Pasal 13 ayat (2) huruf c Undang – Undnag Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;

memberikan pendapatnya, maka dianggap menolak anjuran tertulis.<sup>40</sup>

7. Ketua PN harus sudah menetapkan majelis hakim dalam waktu selambat – lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan.<sup>41</sup>
8. Ketua majelis harus sudah melakukan sidang pertama dalam waktu selambat – lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan majelis hakim.<sup>42</sup>
9. Dalam waktu selambat – lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>43</sup>
10. Dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja setelah dibacakan putusan (bagi pihak yang hadir) dan setelah diberitahukan putusan (bagi pihak yang tidak hadir) putusan PHI memiliki kekuatan hukum tetap.<sup>44</sup>

---

<sup>40</sup> Lihat Pasal 13 ayat (2) huruf d Undang – Undnag Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;”

<sup>41</sup> Lihat Pasal 88 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.”

<sup>42</sup> Lihat Pasal 89 ayat (1) Undang – Undnag Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama.”

<sup>43</sup> Lihat Pasal 103 Undang – Undnag Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.”

<sup>44</sup> Lihat Pasal 110 Undang – Undnag Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa secara normatif penyelesaian perselisihan PHK yang sampai tahap PHI dan mempunyai kekuatan hukum tetap membutuhkan waktu paling lama 162 hari. Berdasarkan hal tersebut kapan dipenuhi hak pekerja/buruh yang mengalami PHK yaitu apabila telah mempunyai kekuatan hukum tetap seperti yang telah diatur dalam Pasal 110 UU PPHI “Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat - lambatnya 14 (empat belas) hari kerja”

Selain berdasarkan Pasal 110 UU PPHI penulis juga melakukan wawancara kepada hakim PHI Yogyakarta yaitu Bapak Rihatin Boedijono bahwa pemenuhan hak pekerja/buruh yang timbul karena PHK dipenuhi setelah putusan tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap yang artinya tidak ada pihak yang melakukan upaya hukum. Putusan hakim yang memiliki kekuatan hukum tetap harus dilaksanakan secara suka rela.<sup>45</sup>

Selain menurut pendapat Bapak Rihatin Boedijono juga menurut pendapat Ibu Dani Rosyidah yang juga hakim PHI Yogyakarta, bahwa pemenuhan hak yang timbul karena PHK dipenuhi setelah ada putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam hal ini tidak

---

apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.”

<sup>45</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Rihatin Boedijono

memenuhi hak pekerja/buruh yang timbul karena PHK maka pihak yang lainnya dapat mengajukan eksekusi.<sup>46</sup>

Selain itu juga menurut pendapat H. Riduan Syahrani, SH dalam bukunya Buku Materi Dasar Hukum Acara Perdata putusan pengadilan yang dapat dilaksanakan adalah putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) yaitu putusan yang sudah tidak mungkin lagi dilawan dengan upaya hukum *verzet*<sup>47</sup>, banding<sup>48</sup>, dan kasasi.<sup>49</sup>

Tujuan dari pihak – pihak yang berperkara menyerahkan perkaranya ke pengadilan adalah untuk menyelesaikan perkara mereka secara tuntas dengan putusan pengadilan.<sup>50</sup> Dalam hal perselisihan PHK yang mana hakim memutuskan pengusaha untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak, akan tetapi tidak ada peraturan yang mengatur mengenai batas waktu pengusaha memenuhi hak tersebut. Hal ini merupakan kekosongan hukum yaitu tidak diatur batas waktu pemenuhan hak yang timbul karena PHK. Seharusnya ada peraturan yang mengatur hal tersebut guna memberikan kepastian hukum serta perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK. Untuk memberika kepastian serta melindungi pekerja/buruh maka diperlukan

---

<sup>46</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Dani Rosyidah

<sup>47</sup> Perlawanan adalah upaya hukum terhadap putusan yang dijatuhkan Pengadilan Negeri karena tergugat tidak hadir pada persidangan pertama (putusan *verstek*).

<sup>48</sup> Suatu upaya hukum yang dilakukan oleh pihak yang kalah di Pengadilan Tingkat Peratama ke Pengadilan Tinggi karena merasa tidak puas terhadap putusan Pengadilan Negeri.

<sup>49</sup> Upaya hukum yang dilakukan pihak – pihak yang berperkara merasa tidak puas terhadap putusan Pengadilan Tinggi yang telah memeriksa perkara pada tingkat banding dan tidak menerima putusan tersebut, maka dapat mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung

<sup>50</sup> H. Riduan Syahrani, **Buku Dasar Hukum Acara Perdata**, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm 151

peraturan yang mengatur mengenai batas waktu pemenuhan hak yang timbul karena PHK. Yang dalam batas waktu maksimal pemenuhan hak yang timbul karena PHK adalah selambat – lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan memiliki kekuatan hukum tetap sebagaimana dianalogikan Pasal 110 UU PPHI yang mana 14 (empat belas) adalah batas waktu maksimal mengajukan upaya hukum.

Selain membuat peraturan mengenai batas waktu pembayaran hak – hak yang timbul akibat dari PHK, juga perlu aturan tambahan yaitu ketika dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan mempunyai kekuatan hukum tetap pengusaha tidak memenuhi kewajibannya yaitu pembayaran hak – hak yang timbul karena PHK kepada pekerja/buruh, maka pengusaha dapat dikenakan denda. Tujuan dari dikenakan uang denda adalah agar pengusaha membayarkan ganti rugi kepada pekerja/buruh karena tidak segera memenuhi hak yang timbul karena PHK.

Pengaturan mengenai denda itu sendiri dapat dianalogikan seperti pengaturan mengenai keterlambatan pembayaran upah yang itu diatur dalam Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.” Dari ketentuan Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan dapat diambil kesimpulan bahwa pengusaha wajib membayarkan upah dengan tepat waktu. Pengertian waktu disini yaitu waktu yang telah disepakati yang diwujudkan dalam perjanjian kerja ataupun perjanjian kerja bersama. Mengenai pemenuhan hak – hak yang timbul akibat dari PHK yang telah

diputus di PHI tidak disebutkan kapan waktu pemenuhan hak tersebut, melainkan putusan PHI tersebut dapat dilaksanakan apabila mempunyai kekuatan hukum tetap.

Maka dari itu apabila pengusaha dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan mempunyai kekuatan hukum. Apabila lebih dari 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan mempunyai kekuatan hukum tetap akan tetapi pengusaha tidak membayarkan hak pekerja/buruh yang mengalami PHK maka pengusaha dapat diberikan sanksi berupa denda. Yang mana penghitungan denda tersebut sesuai ketentuan PP Nomor 78 Tahun 2015 diatur dalam Pasal 55 ayat (1) “Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53<sup>51</sup> yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4)<sup>52</sup> dikenai denda, dengan ketentuan:

- a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
- b. sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
- c. sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

---

<sup>51</sup> Pasal 53 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan “Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”

<sup>52</sup> Pasal 5 ayat 4 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan “Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”