

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, UPAH DAN PERLINDUNGAN HUKUM KERJA

#### A. Pemutusan Hubungan Kerja

##### 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja/buruh dan pengusaha<sup>34</sup>. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”<sup>35</sup>. Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku untuk semua Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus

---

<sup>34</sup> Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta : Rajawali Pers), hal. 72

<sup>35</sup> Indosenia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15.

dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>36</sup>.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa:

“Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha”<sup>37</sup>.

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan persoalan yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja bagi tenaga kerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpah tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dimana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus-menerus. Maksud peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi tenaga kerja dari kehilangan pekerjaan, juga

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, hal. 73

<sup>37</sup> Edwan Hamidy, *Kiat PHK Terhadap Pekerja yang Menjabat Pengurus Serikat Buruh* (Yogyakarta: Samudra Biru, 2021), hal. 60.

memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tak menentu<sup>38</sup>.

Menurut F.X. Djumialdji, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha<sup>39</sup>. Sementara Much Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha<sup>40</sup>.

Menurut D. Danny H. Simanjuntak pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha atau pengusaha dengan karyawan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting<sup>41</sup>.

Menurut pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

---

<sup>38</sup> F.X Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Cat. Ke-1 (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hal. 44-45

<sup>39</sup> *Ibid*, hal. 45

<sup>40</sup> *Ibid*

<sup>41</sup> D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Cet. Ke-1 (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2007), hal. 18

- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja<sup>42</sup>.

Pendapat lain mengatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah proses terputusnya hubungan kerja secara formal anatar pekerja/buruh dengan atau tanpa syarat<sup>43</sup>.

Dari kesimpulan diatas dapat kita ketahui bahwa dengan berakhirnya hubungan kerja, maka akibat hukumnya adalah berakhir pula hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha secara timbal balik<sup>44</sup>.

## 2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Secara Yuridis dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu:

### a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

---

<sup>42</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 L.N. No. 13 Tahun 2003, T.L.N. No. 4279 Pasal 61 ayat (1).

<sup>43</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2022), hal. 59.

<sup>44</sup> *Ibid.*, hal. 60.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dapat disebabkan oleh 2 (dua) hal, yaitu:

- 1) Perusahaan mengalami kemunduran sehingga memerlukan rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja.
- 2) Pekerja telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat)<sup>45</sup>.

**b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh**

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh terbagi dan disebabkan oleh dua hal:

- a. Karena permintaan pengunduran diri atas kemauan sendiri secara tertulis (Pasal 162 jo Pasal 154 huruf b UU 13/2003).
- b. Karena “gugatan” PHK oleh pekerja/buruh kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 169 UU 13/2003).
- c. Karena pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja, dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan (Pasal 172 UU 13/2003).

---

<sup>45</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015). hal. 202.

Jadi, secara yuridis dan praktis Pemutusan Hubungan Kerja itu tidak hanya dominan dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja/buruh.

Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh atas kemauan sendiri tidak memerlukan penetapan pengadilan hubungan industrial.

Dalam pasal 154 huruf b Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali”<sup>46</sup>.

#### c. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum ialah Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 e KUH Perdata menyebutkan:

“Hubungan kerja berakhir dei hukum jika abis sewaktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan”.

---

<sup>46</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2020), hal. 325

Berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan penyebab Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum adalah:

- 1) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- 2) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha;
- 3) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;
- 4) Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan; dan
- 5) Pekerja/buruh meninggal dunia<sup>47</sup>.

**d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan (PPhi)**

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab:

---

<sup>47</sup> *Ibid.*, hal. 323

- 1) PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165);
- 2) PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68).
- 3) PHK karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua).

Kemudian menurut Pasal 154 A ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan turunannya yakni Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada Pasal 36 mengatur Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja /buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh.
- b. Pekerja melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun.



- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure).
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.
- f. Perusahaan pailit.
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai

berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu.
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang di perjanjikan.
- 6) Memberi pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak tercantum pada perjanjian kerja.

h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha yang memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

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

j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.

k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama

6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.
- m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.
- n. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Selain alasan pemutusan hubungan kerja yang telah disebutkan diatas tersebut, dapat ditetapkan alasan Pemutusan hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja<sup>48</sup>

Terhadap Pasal 158 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, pada

---

<sup>48</sup> Indonesia, Undang-Undang Cipta Kerja, UU No.11 LN. No. 11 Tahun 2020, T.L.N No. 6573 Pasal 154 A ayat (1).

Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja alasan tersebut telah dihapus.

### 3. Larangan-Larangan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilarang dan batal demi hukum tersebut sesuai Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan :

“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 terus menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja/buruh menikah.
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- i. Karena 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, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan<sup>49</sup>.

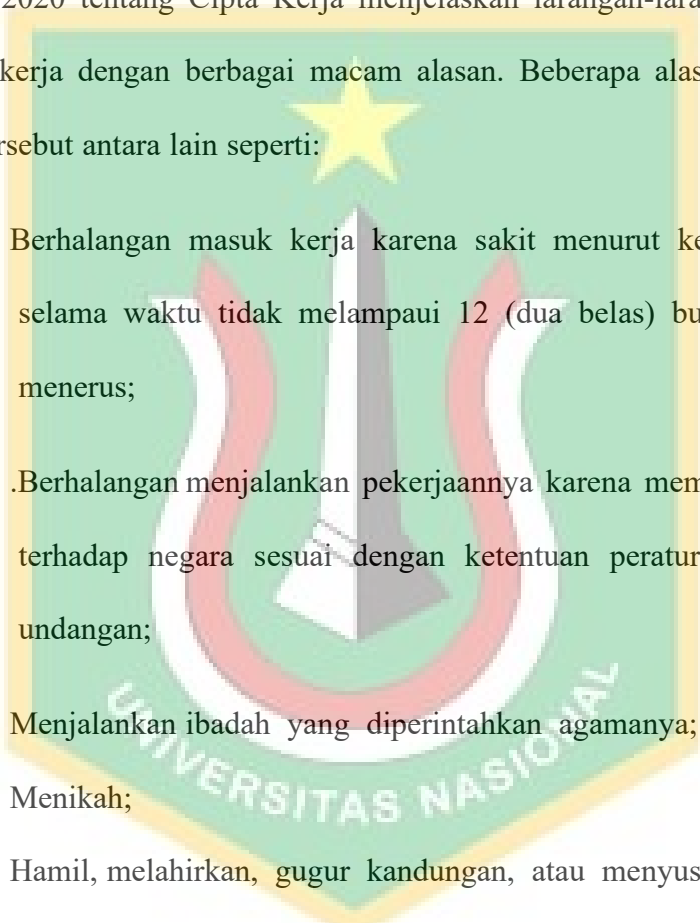
Sedangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam proses PHK yang dimana sedang di ajukan ke LPPH, maka para pengusaha tetap wajib memenuhi segala kewajibannya kecuali jika ada salahsatu hal dimana pengusaha melakukan sebuah skors kepada pekerja, dan

---

<sup>49</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N No.4279, Pasal 153 ayat (1).

pekerja yang sedang dalam proses PHK tersebut tetap harus menerima upah beserta hak lain yang biasa diterima.

Ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana di ubah dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan larangan-larangan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai macam alasan. Beberapa alasan- alasan yang dilarang tersebut antara lain seperti:

- 
- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
  - b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan;
  - c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. Menikah;
  - e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
  - g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat, pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja

atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- h. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. .Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

#### **4. Akibat Pemutusan Hubungan Kerja**

Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sehubungan dampak Pemutusan Hubungan Kerja sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-hak nya sesuai dengan ketentuan.

Pasal 156 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau

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

1) 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;



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

2) 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.

- 3) 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 diterimabekerja;
  - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 4) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berbunyi “ Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja”.

Perhitungan Uang Pesangon diatur dalam Undang-Undang Nomor.

11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai berikut:

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun,  
2 (dua) bulan upah;
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun,  
3 (tiga) bulan upah;
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat)  
tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima)  
tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam)  
tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh)  
tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan)  
tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh/pekerja meliputi:

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- 3) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Kemudian dalam PP Nomor. 35 Tahun 2021 Hak-Hak Pekerja yang di PHK adalah sebagai berikut:

1. Perhitungan Uang Pesangon (Pasal 40 ayat 2 PP Nomor 35 Tahun 2021) adalah sebagai berikut:
  - a. Masa kerja kurang dari 1 tahun : 1 bulan upah
  - b. Masa Kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun : 2bulan upah;
  - c. Masa Kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun : 3bulan upah;
  - d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun : 4bulan upah;
  - e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun : 5bulan upah;
  - f. Masa Kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun : 6bulan upah;
  - g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun : 7bulan upah;

- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun : 8bulan upah;
  - i. Masa kerja 8 tahun atau lebih : 9 bulan upah.
2. Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja (Pasal 40 ayat 3 PP Nomor. 35 Tahun 2021) adalah sebagai berikut:

- 
- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun: 2bulan upah
  - b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun: 3bulan upah;
  - c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun: 4bulan upah;
  - d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun: 5bulan upah;
  - e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun: 6bulan upah;
  - f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun: 7bulan upah;
  - g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun: 8bulan upah;
  - h. Masa kerja 24 tahun atau lebih: 10 bulan upah.

3. Perhitungan Uang Penggantian Hak (Pasal 40 ayat 4 PP Nomor. 35 Tahun 2021) 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. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang sebelumnya ada pada Pasal 156 Undang- Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami sedikit perubahan dalam Pasal 40 PP Nomor. 35 Tahun 2021. Perubahan yang ada dalam Pasal tersebut memang tidak signifikan karena isi pada ayat (1) (2) dan (3) PP Nomor.

35 Tahun 2021 masih tetap memiliki ketentuan Pasal yang sama dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>50</sup>.

---

<sup>50</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Hak-Hak yang di PHK.

## B. Tinjauan Umum tentang Pengupahan

### 1. Pengertian Upah

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu<sup>51</sup>.

Pengupahan dijelaskan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah:

“Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

---

<sup>51</sup> Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI), cet III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hal. 1250.



- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
  - a) Upah minimum;
  - b) Upah kerja lembur;
  - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g) Denda dan potongan upah;
  - h) Hal-Hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Masih dalam Pasal 88 pada ayat (4) ditentukan bahwa “Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a)

berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.” Dalam penetapan Upah Minimum tersebut sesuai Pasal 89 ayat

(1) dan ayat (2), dibagi menjadi dua yaitu :

- (a). Berdasarkan wilayah Propinsi atau kabupaten/kota,
- (b). Berdasarkan sektor pada wilayah Propinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak<sup>52</sup>.

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 1 ayat (1), Upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan

---

<sup>52</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua: Pengupahan

termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan<sup>53</sup>.

Upah Kerja juga dikemukakan oleh beberapa Orang Ahli diantaranya: Menurut Mulyadi, “gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer, dan dibayarkan secara perceraian bulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan”<sup>54</sup>.

Menurut Sugiyurso dan F. Winarni menjelaskan bahwa “gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administrasi dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan”<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab I (Ketentuan Umum) pasal 1

<sup>54</sup> Mulyadi, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hal. 373

<sup>55</sup> Sugiyurso, G. dan Winarni, F, *Manajemen Keuangan*, Yogyakarta: Media Pressindo, 2005, hal. 95.

Dalam Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pengupahan yaitu;

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima sebagai bentuk imbalan dari pengusaha atau pemberi pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan”

Kemudian ketentuan yang terdapat dalam Pasal 88 berbunyi sebagai berikut:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 3) Kebijakan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. Upah minimum;
  - b. Struktur dan skala upah;
  - c. Upah kerja lembur

- d. Upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah<sup>56</sup>.

Kemudian Pengupahan juga telah diatur dalam Pasal 1 ayat

(1) Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan yaitu:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, Kesepakatan, atau Peraturan Perundang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup> Indonesia, Undang-Undang Cipta Kerja, UU No. 11 Tahun 2020, Pasal 88.

<sup>57</sup> Indonesia, Peraturan Pemerintahan Pengupahan, PP No. 36, L.N. No. 36 Tahun 2021, T.L.N. No. 6648, Pasal 1 angka 1

## 2. Jenis Upah

Secara yuridis sebenarnya tidak ada pengertian yang jelas tentang jenis upah, tetapi jika dicermati dari beberapa ketentuan pengupahan, jenis upah dapat dikelompokkan menurut :

### a. Komponen Upah

Mengenai hal ini telah diatur dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a

Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

- 1) Upah tanpa tunjangan adalah sejumlah uang yang diterima pekerja/buruh secara tetap.
- 2) Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- 3) Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

Dari ketiga upah tersebut, yang dimaksud dengan upah pokok adalah upah yang diberikan pada pekerja menurut jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukam secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tersebut.

Selanjutnya tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkannya menurut satuan waktu yang

tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transportasi dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran<sup>58</sup>.

b. Komponen Upah berdasarkan Status Perjanjian Kerja

1) Upah tetap

Upah tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tetap atau biasa disebut gaji.

2) Upah tidak tetap

Upah tidak tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tidak tetap atau biasa disebut “upah” saja.

3) Upah harian

Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran.

4) Upah borongan

---

<sup>58</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah

Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja.

c. Cara Pembayaran Upah

Cara pembayaran upah secara yuridis wajib diatur dalam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan cara pembayaran terbagi dua macam, yaitu menurut waktu pembayaran dan tempat pembayaran sebagaimana telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

1) Menurut waktu pembayaran, terbagi :

a. Upah bulanan

Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh pada setiap bulan.

b. Upah mingguan

Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh pada setiap minggu.

2) Menurut tempat pembayaran, terbagi :

a. Diterima langsung di kantor perusahaan, yang umumnya disepakati secara otomatis oleh para pihak dalam suatu perjanjian.



- b. Diterima langsung di lokasi kerja atau tempat – tempat lain yang disepakati, berdasarkan pertimbangan kepraktisan atau kemudahan karena tempat kerja yang terpencar – pencar.
- c. Diberikan melalui bank (Pasal 22 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.

d. Jangkauan Wilayah Berlaku Upah

1) Upah Minimum Provinsi (UMP)

UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.

2) Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK)

UMK adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/ kota.

Kemudian kebijakan pengupahan yang diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan<sup>59</sup>:

- 1) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salahsatu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional.

---

<sup>59</sup> Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

- 3) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahanwajib berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat.

Dalam peraturan ini upah juga terdiri atas beberapa komponen yang diatur dalam Pasal 7 PP yaitu:

- 1) Upah terdiri atas komponen:
  1. Upah tanpa tunjangan;
  2. Upah pokok dan tunjangan tetap;
  3. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
  4. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.
- 2) Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan sebagai mana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- 3) Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah pokok dan tunjangan tetap.
- 4) Komponen upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan digunakan ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.

- 5) Persentase besaran upah pokok dalam komponen upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) untuk jabatan atau pekerjaan tertentu, dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, upah dihitung berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil (produktifitas) yang terdapat dalam Pasal 88 b.

### 3. Waktu Pembayaran Upah

Ada tiga sistem pembayaran upah, yaitu:

- a. Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara perhitungan harian.
- b. Upah mingguan adalah upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja setiap minggu.
- c. Upah bulanan adalah upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja setiap bulannya.

Kemudian pada Pasal 88A Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah diatur mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil.

Upah satuan waktu adalah upah yang ditetapkan berdasarkan satu waktuseperti jam, harian, atau bulanan. Sedangkan upah satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan hasil dari pekerjaan yang telah disepakati<sup>60</sup>.

Dalam Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menerangkan mengenai upah satuan waktu sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 88A Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juncto Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan perhitungan mengenai upah sehari adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- 2) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

#### **4. Pemberian Upah dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja**

Mengenai upah yang wajib diberikan kepada pekerja selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah di atur dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan bahwa pekerja harus tetap melaksanakan pekerjaan dan

---

<sup>60</sup> Masidin Narsip, *Hak-Hak Pekerja Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, (disampaikan pada Focus Group Discussion secara Daring Pengadilan Hubungan Industrial Wilayah Medan, Jakarta, 2 September 2021).

menerima upah dari pengusaha atau pekerja tidak melaksanakan pekerjaan akibat skorsing, maka pengusaha diwajibkan untuk memayor upah proses<sup>61</sup>.

Menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 37 Tahun 2011, frasa belum ditetapkan dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diartikan bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum berkekuatan hukum tetap, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melakukan kewajibannya<sup>62</sup>.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak diatur mengenai pemberian upah proses kepada pekerja. Dengan tidak diaturnya mekanisme pemberian upah proses tersebut dalam peraturan ini, maka adanya ketidakpastian hukum atas legalitas pemberian upah proses kepada pekerja selama belum ditetapkannya dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial<sup>63</sup>.

Pada Pasal 16 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. Per03/Men/1996 tentang penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jada dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta bahwa upah proses diberikan oleh pengusaha kepada pekerja

---

<sup>61</sup> *Ibid.*, hal. 868

<sup>62</sup> *Ibid.*, hal. 869

<sup>63</sup> *Ibid.*, hal. 871

serendah-rendangnya 50% (lima puluh persen), hal ini hanya berlaku paling lama 6 (enam) bulan saja<sup>64</sup>.

Melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, menyatakan bahwa pekerja harus tetap memenuhi segala kewajibannya sebelum adanya izin Pemutusan Hubungan Kerja oleh Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah/Pusat. Namun, apabila pengusaha tidak memenuhi kewajibannya maka pengusaha tetap diwajibkan untuk membayar upah pekerja sebesar 75% (tujuh puluh lima persen)<sup>65</sup>.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. Kep-78/Men/2001 tentang Perubahan atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor. Kep150/Men/2000 disebutkan bahwa pekerja harus tetap melaksanakan pekerjaannya dan pengusaha harus membayar proses upah sebesar 100% (Seratus persen). Apabila pengusaha tidak mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha wajib untuk membayar upah pekerja selama belum ada putusan dari Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat/Daerah<sup>66</sup>.

---

<sup>64</sup> *Ibid.*, hal. 866

<sup>65</sup> *Ibid.*  
<sup>65</sup> *Ibid.*, hal. 867

Pada SEMA Nomor. 3 Tahun 2015 Mahkamah Agung Republik Indonesia menyampaikan bahwa pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011 terkait upah proses adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan. Berdasarkan hal tersebut, pengusaha harus membayarkan upah proses selama 6 (enam) bulan terlepas dari apakah pekerja tersebut melaksanakan pekerjaan atau sedang dalam skorsing yang dilakukan oleh pengusaha<sup>67</sup>.

Seperti yang diketahui, apabila pekerja melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pekerja telah hilang pekerjaannya. Dalam hukum Ketenagakerjaan mengenal *asas no work no pay*, yang artinya apabila pekerja tidak bekerja maka ia tidak mendapatkan upah dari pengusaha sesuai dengan yang tertulis dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan.

Namun dalam hal ini, *asas no work, no pay* hanya berlaku apabila pekerja berhalangan hadir, melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, serta menjalankan waktu istirahatnya atau cutinya. Oleh sebab itu, apabila pekerja dalam hal penatapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka pekerja dan pengusaha wajib untuk tetap menjalankan kewajiban masing-masing

---

<sup>66</sup> *Ibid.*, hal. 872

pihak, termasuk kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah kepada pekerja serta kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### c. Perlindungan Pekerja

#### 1. Pengertian Perlindungan Pekerja

Subjek hukum selaku pemikul hak dan kewajiban, dapat melakukan tindakan hukum berdasarkan kemampuan atau kewenangan yang dimilikinya. Tindakan hukum ini merupakan awal dari hubungan, yakni interaksi antar subjek hukum yang mempunyai akibat hukum<sup>68</sup>.

Perlindungan hukum preventif memiliki tujuan untuk melindungi pekerja melalui peraturan perundang-undangan seperti perlindungan mengenai kesejahteraan, perlindungan kesehatan, perlindungan keselamatan perkerja dan perlindungan hukum dalam berserikat. Sementara perlindungan hukum represif menyangkut hak pekerja dalam peraturan perundangan untuk menjaga hak normatifnya jika ada perselisihan yang dilakukan oleh pemberikerja<sup>69</sup>.

---

<sup>68</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), hal. 265.

<sup>69</sup> Agus Antara Putra, et al, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia*, (Jurnal Interpretasi Hukum: Vol.1, No.2-September 2020) hal. 16



Perlindungan hukum bagi bangsa Indonesia harus didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran dunia barat yang bertumpu pada perlindungan Hak Asasi Manusia. Oleh karena itu, konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia harus berpusat pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja<sup>70</sup>.

Mengenai perlindungan tenaga kerja menurut Manahan M.P. Sitompul dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dengan menjamin kesamaan kesempatan serta menghilangkan bentuk diskriminasi demi tercapainya kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan selalu memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha<sup>71</sup>.

Menurut para sarjana, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan<sup>72</sup>.

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan dapat berlangsung secara normal, tetapi dapat juga terjadi pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum dapat

---

<sup>70</sup> Anna Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*, (Depok: Rajawali Pers, 2020) hal. 15.

<sup>71</sup> Manahan M.P Sitompul, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia* (Depok: Rajawali Pers, 2021) hal. 129.

<sup>72</sup> Agung Brahmada Yoga et al, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Mertha Suci Bangli*, (Universitas Udayana: Volume 02, No.05 Juli 2014, hal. 5).

terjadi ketika subjek hukum tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan. Subjek hukum yang dilanggar haknya harus mendapat perlindungan hukum<sup>73</sup>.

Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu dari hal lainnya<sup>74</sup>.

Berdasarkan hal tersebut, peranan undang-undang untuk memastikan perlindungan sangatlah penting bagi masyarakat Indonesia, terutama bagi para pekerja. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diharapkan dapat menegakan masalah perlindungan dan jaminan terhadap pekerja.

Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia<sup>75</sup>.

Sebagai subjek hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan hukum, sesuai dengan tujuan

---

<sup>73</sup> *Ibid.*, hal. 266

<sup>74</sup> Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja*, (Jurnal Jurisprudentie, Volume 3, Nomor 2, Desember 2016), hal. 64.

<sup>75</sup> Manahan M.P. Sitompul, *Op.Cit.* hal. 181.

pembangunan ketenagakerjaan pada Pasal 4 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan 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; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Secara yuridis perlindungan pekerja juga telah diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”<sup>76</sup>.

Selanjutnya, pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Secara rinci hak lain yang juga

---

<sup>76</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N No.4279, Pasal 5.

diatur berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan tertuang dalam pasal-pasal berikut <sup>77</sup>

- a. Pasal 11 memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi.
- b. Pasal 12 ayat (3) memuat hak untuk mengikuti atau mendapatkan pelatihan.
- c. Pasal 31 jo Pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri.
- d. Pasal 86 ayat (1) menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja.
- e. Pasal 99 ayat (1) memuat hak pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek).
- f. Pasal 104 atar (1), hak bagi pekerja untuk terlibat dalam serikat pekerja/buruh.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan

---

<sup>77</sup> Anna Triningsih, Op.Cit, hal. 19.

tersebut benar-benar dilaksanakan oleh semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis<sup>78</sup>.

## 2. Jenis – Jenis Perlindungan Pekerja

Menurut Soepomo, Perlindungan pekerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

- a. Perlindungan Ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Kemudian secara teoritis ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut<sup>79</sup>:

- a. Perlindungan Sosial

Perlindungan Sosial yaitu perlindungan yang bertujuan untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan

---

<sup>78</sup> Anna Triningsih, Op.Cit. hal. 18.

<sup>79</sup> Zaeni Asyhadie, Op.Cit. hal. 78.

kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya. Perlindungan sosial ini juga disebut dengan kesehatan kerja.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan untuk tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal<sup>80</sup>.

Mengenai kesehatan kerja telah diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja<sup>81</sup>.

b. Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis yaitu perlindungan yang bertujuan untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini juga disebut dengan keselamatan kerja.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara melakukan

---

<sup>80</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020) hal. 170.

<sup>81</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N No.4279, Pasal 86 ayat (1) huruf a

pekerjaan. Objek dari keselamatan kerja adalah segala tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara<sup>82</sup>.

Keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja saja. Namun, jenis perlindungan ini juga ditekankan kepada pengusaha dan juga pemerintah. Adapun yang menjadi manfaat bagi pekerja, pengusaha dan juga pemerintah adalah sebagai berikut<sup>83</sup>:

1. Bagi pekerja, akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja dapat memusatkan perhatiannya pada pekerjaannya tanpa khawatir akan tertimpa kecelakaan kerja
2. Bagi pengusaha, dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial

Mengenai keselamatan kerja sama halnya dengan kesehatan kerja, perlindungan ini juga telah diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) yaitu setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja<sup>84</sup>.

---

<sup>82</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Op.Cit. hal. 170

<sup>83</sup> *Ibid.*, hal. 103

<sup>84</sup> Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.13, L.N. No.13 Tahun 2003, T.L.N No.4279, Pasal 86 ayat (1) huruf a.

Kewajiban para pihak dalam pelaksanaan keselamatan kerja telah diatur sebagai berikut<sup>85</sup>:

1. Kewajiban Pengusaha yaitu wajib menjelaskan mengenai kondisi dan bahaya yang dapat timbul, melakukan pembinaan dalam pencegahan kecelakaan kerja, menyediakan alat perlindungan diri, sertamelaporkan setiap peristiwa kecelakaan kerja.
2. Kewajiban dan Hak Pekerja yaitu pekerja wajib memakai alat pelindung diri yang diwajibkan, pekerja wajib menaati persyaratan keselamatan kerja, dan pekerja berhak menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta pelindung diri yang diwajibkan tidak dipenuhi.
- c. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan Ekonomi terkadang disebut juga dengan perlindungan sosial yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Sehubungan dengan perlindungan terkait penghasilan, maka yang menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja

---

<sup>85</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Op.Cit. hal. 176-177.



yang didapatkan oleh pekerja yang diistilahkan dengan upah. Oleh sebab itu dalam memberikan perlindungan secara ekonomi, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya<sup>86</sup>.

Dalam Pasal 1 butir 30 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa Upah merupakan hak pekerja. Selain itu konsep ketenagakerjaan memasukan “ dengan menerima upah” sebagai salah satu unsur pengertiannya, yang juga diikuti dengan aturan-aturan tentang standar upah minimum (UMP, UMR).

Sementara itu, salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat termasuk pekerja diwujudkan dalam bentuk penyelenggaraan program jaminan sosial. Penyelenggaraan jaminan sosial ini di selenggarakan oleh PT Jamsostek yang cakupannya tidaksaja pada perlindungan secara ekonomi, namun termasuk juga perlindungan secara sosial/kesehatan<sup>87</sup>.

Jaminan Sosial menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh

---

<sup>86</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 78

<sup>87</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 9

rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak<sup>88</sup>.

Dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyebutkan bahwa:

“Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”<sup>89</sup>.

Pada hakikatnya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus memintabelas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi

---

<sup>88</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Pasal 1 angka 1.

<sup>89</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pasal 1 ayat (2).

resiko – resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya<sup>90</sup>.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pada Pasal 62 ayat

(1) menentukan bahwa PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan dan mulai beroperasi (paling lambat) pada tanggal 1 juli 2015 berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang BPJS. Adapun program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan meliputi jaminan-jaminan terkait bidangketenagakerjaan yaitu:

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan hari tua;
- c. Jaminan pensiun; dan
- d. Jaminan kematian<sup>91</sup>.

---

<sup>90</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 122

<sup>91</sup> Indonesia, Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pasal 6 ayat (2), jo Pasal 9 ayat (2).

Pada penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang jaminan (jaminan kecelakaan kerja, kematian dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan serta jaminan pemeliharaan kesehatan.

