

# Perlindungan Hukum Perburuhan (Strategi dan Tips Jitu Memahami Perjanjian Kerja Terkait Permasalahan PHK)

Jurnal Pengabdian Hukum Indonesia  
(*Indonesian Journal of Legal Community  
Engagement*) JPHI, 02(1) (2019) 46-59.

© Rindia Fanny Kusumaningtyas, Rahayu  
Fery Anitasari, Andry Setiawan, Inge Widya  
OPangestika Pratomo



This work is licensed under a Creative  
Commons Attribution-ShareAlike 4.0  
International License.

ISSN Print 2654-8305  
ISSN Online 2654-8313

<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/JPHI/index>

**Rindia Fanny Kusumaningtyas, Rahayu Fery Anitasari, Andry Setiawan, dan Inge  
Widya Pangestika Pratomo**

Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

Diterima: 24 September 2019, Diterima: 29 Oktober 2019;, Dipublikasi: 20 November  
2019

## Abstrak

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha akibat adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Melalui pembinaan dan sosialisasi mengenai Perlindungan Hukum Perburuhan (Strategi dan Tips Jitu Memahami Perjanjian Kerja terkait Permasalahan PHK). Sasaran dari kegiatan ini adalah masyarakat kelurahan gunungpati kota Semarang dan mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Semarang yang hendak mencari lapangan pekerjaan sehingga dapat memberikan bekal ilmu pengetahuan mengenai hukum perburuhan. Metode yang digunakan adalah pembinaan dan sosialisasi mengenai hukum terkait perjanjian kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pembinaan dan sosialisasi memberikan gambaran mengenai pemahaman terkait langkah sebelum menandatangani perjanjian kerja dan langkah akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Tatacara yang dilakukan dalam pengabdian ini adalah sebagai berikut : 1. Pembinaan atau sosialisasi kesadaran hukum pentingnya Hukum Perburuhan 2. Pembinaan mekanisme tata cara menyikapi pembuatan perjanjian kerja dan langkah-langkah hukum yang dilakukan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.

## Kata kunci:

Sosialisasi; Perjanjian Kerja; Pemutusan  
Hubungan Kerja

## Korespondensi Penulis

Fakultas Hukum UNNES, Kampus UNNES  
Sekaran, Gunungpati, Semarang.

## Surel

[rindiafannykusumaningtyas@mail.unnes  
.ac.id](mailto:rindiafannykusumaningtyas@mail.unnes.ac.id)

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu negara kesatuan yang menjadikan Pancasila sebagai satu-satunya ideologi negara, hal ini mengandung konsekuensi bahwa segala tatanan kehidupan di Negara Kesatuan Republik Indonesia ini harus didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila, termasuk di dalamnya adalah tatanan dalam hubungan industrial. Hubungan industrial yang Pancasila-lais yaitu suatu sistem hubungan industrial yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada nilai-nilai Pancasila yaitu nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, permusyawaratan perwakilan dan khususnya nilai keadilan sosial.

Dalam melaksanakan hubungan kerja bermula dari melakukan penandatanganan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, pengusaha wajib membuat perjanjian kerja baik dalam waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah

hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan dan kepastian hukum baik kepada pengusaha maupun kepada pekerja serta adanya Campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan (Dian, 2017). Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemerintah telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat privat dan sifat publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha (Soedarjadi, 2008). Sedangkan sifat publik dari hukum perburuhan dapat dilihat dari adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dan dapat dilihat dari adanya ikut campur tangan

pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum).

Namun dengan adanya Undang-Undang ini juga tidak sedikit pengusaha yang tidak menaati aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga para pekerja atau buruh 2 bisa mendapat kerugian akibat tindakan pengusaha yang tidak menaati ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Masih banyak pekerja yang tidak mengerti akan hak dan kewajibannya sehingga banyak pekerja yang merasa dirugikan oleh pengusaha yang memaksakan kehendaknya pada pihak pekerja dengan mendiktekan perjanjian kerja tersebut pada pekerjaannya. Isi dari penyelenggaraan hubungan kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang bersifat memaksa ataupun yang bertentangan dengan tata susila yang berlaku dalam masyarakat, ataupun ketertiban umum. Bila hal tersebut sampai terjadi maka perjanjian kerja tersebut dianggap tidak sah dan batal.

Perjanjian kerja memegang peranan penting dan merupakan sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dalam praktek sehari-hari, maka perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku bagi pekerja dan pengusaha yang

mengadakan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha harus mampu memberikan pengarahan /penempatan kerja sehubungan dengan adanya kewajiban mengusahakan pekerjaan atau menyediakan pekerjaan, yang tak lain untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Walaupun suatu perjanjian kerja telah mengikat para pihak, namun dalam pelaksanaannya sering berjalan tidak seperti apa yang diharapkan misalnya masalah jam masuk kerja, masalah upah, sehingga menimbulkan perselisihan paham mengenai hubungan kerja dan akhirnya terjadilah pemutusan hubungan kerja.

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang masih belum terpenuhi hak-haknya dan sering diperlakukan semena-mena, jam kerja melampaui batas, upah tidak layak, upah minimum belum dilaksanakan, jaminan sosial kurang diperhatikan sehingga pekerja masih ada juga yang hidup dalam kekurangan. Tujuan pekerja bekerja adalah untuk memperoleh upah sebagai imbalan atas tenaga yang ia keluarkan, dan upah bagi pekerja sebagai akibat dari perjanjian kerja yang merupakan faktor utama, karena upah merupakan sasaran penting bagi pekerja guna menghidupi

pekerja dan keluarganya demi kelangsungan hidupnya Abdul, 2003). Dua pandangan yang berbeda antara pengusaha dan pihak pekerja mengenai upah yaitu di satu pihak pekerja melihat upah sebagai jaminan hidup karena harus diperoleh setinggi mungkin, sedangkan pihak pengusaha melihat upah sebagai komponen biaya produksi maka upah harus ditekan serendah mungkin. Akibat dari perbedaan pendapat atau pandangan dari kedua belah pihak inilah yang merupakan sumber perselisihan yang sering terjadi. Kedudukan pekerja sebagai individu dalam hubungan kerja masih tergolong lemah, dalam hal ini pekerja sering menuntut perbaikan upah, biasanya hal ini tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha. Tuntutan dari pihak pekerja kemungkinan kecil akan berhasil, tetapi keberhasilan itu selalu dibayangi akan adanya pemecatan dan juga ancaman akan diputuskan hubungannya apabila pekerja tersebut berbuat di luar kehendak pengusaha yang sudah ditetapkan.

Dalam hal mewujudkan hubungan kerja yang demikian itu tentu diperlukan suatu kaidah-kaidah hukum sebagai pedoman atau pegangan untuk menjalankan hubungan industrial yang dicita-citakan (Indi, 2015). Mengenai

kaidah-kaidah hukum dalam penyelesaian mengenai perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat dikategorikan sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemerintah telah membuat peraturan perundangundangan di bidang hubungan industrial yang berfungsi untuk menjamin hak dan kewajiban para pelaku hubungan industrial termasuk dalam hal penyelesaian persoalan hubungan industrial dan tata cara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Untuk menjalankan amanat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pemerintah juga mengatur secara khusus mengenai tata cara penyelesaian hubungan industrial dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selain peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas, dalam menciptakan hubungan industrial yang berkemanusiaan dan berkeadilan sosial, masih diperlukan peran yang sangat penting dari lembaga peradilan, khususnya pengadilan hubungan industrial sebagai tempat mencari keadilan yang telah dijanjikan dalam

peraturan perundang-undangan. Sebagaimana halnya sebuah negara hukum, terdapat suatu lembaga peradilan yang berwibawa, independen, tidak berpihak, dan mampu menegakkan peraturan perundangundangan dengan baik adalah hal utama yang harus dimiliki oleh suatu negara hukum. Hanya pengadilan yang memiliki semua kriteria tersebut yang dapat menghadirkan suatu keadilan bagi masyarakat.

Dalam lembaga peradilan, peran hakim menjadi sangat penting dengan segala kewenangan yang dimilikinya. Melalui putusannya, seorang hakim dapat mengalihkan hak kepemilikan seseorang, mencabut kebebasan warga negara, menyatakan tidak sah tindakan sewenang-wenang pemerintah terhadap masyarakat, sampai dengan memerintahkan penghilangan hak hidup seseorang. Oleh sebab itu, semua kewenangan yang dimiliki oleh hakim harus dilaksanakan dalam rangka menegakkan hukum, kebenaran, dan keadilan.

## LUARAN

Luaran dari pengabdian ini dapat berupa tambahan informasi dan ilmu pengetahuan khususnya mahasiswa Universitas Negeri Semarang dan

masyarakat Kelurahan Gunungpati Kecamatan Gunungpati Kota Semarang mengenai pentingnya pemahaman terkait dengan perjanjian kerja yang benar dan sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan mengetahui proses terhadap pemutusan hubungan kerja agar nantinya mahasiswa Universitas Negeri Semarang dan masyarakat Kelurahan Gunungpati Kecamatan Gunungpati Kota Semarang yang hendak melamar pekerjaan tidak dirugikan akibat tidak mengetahui dasar-dasar hukum mengenai perjanjian kerja dan juga dapat mengetahui prosedur Pemberhentian Hubungan Kerja sesuai dengan aturan yang berlaku sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam mengatasi persoalan mengenai pemahaman perjanjian kerja dan akibat dari pemutusan hubungan kerja adalah melalui pembinaan atau sosialisasi mengenai pemahaman dan pemaknaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terkait dengan perjanjian kerja dan pemahaman dan

pemaknaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pembinaan atau sosialisasi tersebut juga memberikan gambaran mengenai apa saja yang harus dipahami terkait perjanjian kerja dan langkah-langkah yang harus di lalui ketika terjadinya pemutusan hubungan kerja. Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengatasi persoalan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Pembinaan atau sosialisasi kesadaran hukum pentingnya Hukum Perburuhan;
2. Pembinaan mekanisme tata cara menyikapi pembuatan perjanjian kerja dan langkah-langkah hukum yang dilakukan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.

Adapun prosedur kerja yang dilakukan untuk mendukung realisasi metode yang ditawarkan adalah terfokus pada upaya pemahaman masyarakat kelurahan Gunungpati Kecamatan Gunungpati Kota Semarang dan mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Semarang. Kegiatan ini dikemas dalam beberapa tahapan yaitu sosialisasi kemudian

dilanjutkan diskusi dan tanya jawab. Dari kegiatan Pembinaan dan Sosialisasi tersebut atau menghasilkan pemahaman mengenai pentingnya Perjanjian Kerja dan Prosedur yang benar dalam Pemutusan Hubungan Kerja.

## HASIL KEGIATAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pembinaan atau Sosialisasi mengenai PERLINDUNGAN HUKUM PERBURUHAN (Strategi dan Tips Jitu Memahami Perjanjian Kerja Terkait Permasalahan PHK) dilaksanakan pada tanggal 29 juli 2019 di kelurahan Gunungpati Kecamatan Gunungpati Kota Semarang memberikan manfaat dan hasil yang positif bagi para mahasiswa Universitas Negeri Semarang dan para warga kelurahan Gunungpati Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

Adanya pembinaan dan sosialisasi mengenai PERLINDUNGAN HUKUM PERBURUHAN (Strategi dan Tips Jitu Memahami Perjanjian Kerja Terkait Permasalahan PHK) menjadi bekal bagi para Mahasiswa Universitas Negeri Semarang dan Para Warga kelurahan Gunungpati Kecamatan Gunungpati Kota Semarang untuk dapat memeberikan sikap apabila

terdapat hal-hal dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan ketika hendak melakukan penandatanganan perjanjian kerja.

Banyaknya pertanyaan-pertanyaan dalam kegiatan pembinaan dan sosialisasi mengenai

**PERLINDUNGAN HUKUM PERBURUHAN** (Strategi dan Tips Jitu Memahami Perjanjian Kerja Terkait Permasalahan PHK) membuktikan bahwa masih kurangnya pemahaman masyarakat mengenai hukum perburuhan. Selama ini ketika mereka bekerja hanya sebatas mengikuti intruksi dari atasan dari perusahaan, tetapi mereka tidak banyak yang tau mengenai perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Perjanjian kerja sangat penting bagi pekerja karena perjanjian kerja merupakan dasar hukum pengikatan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Ketidaktahuan para pekerja mengenai perjanjian kerja menyebabkan para pekerja tidak mengetahui secara penuh hak dan kewajiban apa saja yang harus dilakukan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian ada pertanyaan mengenai bagaimana ketika diputus hubungan kerjanya juga muncul dalam acara tersebut, sebelumnya mereka hanya

pasrah apa yang dilakukan oleh perusahaan mengenai pekerjaannya, walaupun sudah bertahun-tahun bekerja masih tetap sebagai karyawan kontrak dan kapan saja perusahaan bisa memutuskan hubungan kerja tanpa memberikan uang pesangon yang layak.

Dari pertanyaan tersebut kami memberikan pemahaman mengenai jenis perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja terbagi menjadi 2 (dua) yang pertama adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan yang kedua adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Jenis perjanjian kerja tersebut sangat mempengaruhi hak apa saja yang didapat ketika dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Kemudian setelah diberikan pemahaman mengenai jenis perjanjian kerja kami memberikan pemahaman lanjutan bagaimana status hubungan kerja apabila sudah bekerja selama bertahun-tahun namun masih dianggap sebagai karyawan kontrak. Hal tersebut tidaklah dapat dibenarkan karena dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah jelas mengatur perjanjian kerja waktu tertentu hanya berlaku maksimal 2 (dua) tahun dan dapat diperbaharui 1 (satu) kali dengan jangka waktu

maksimal 1 (satu) tahun. Sehingga apabila terjadi penyimpangan mengenai status hubungan kerja yang dialami oleh pekerja maka pekerja dapat memperjuangkan haknya dengan melakukan upaya penyelesaian dengan cara Bipartit, Tripartit dan Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI).

Upaya-upaya tersebut dapat dilakukan oleh para pekerja apabila ada terjadi permasalahan dalam hubungan kerja. Dengan adanya pengetahuan mengenai perjanjian kerja dan pengetahuan mengenai tata cara yang dapat dilakukan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dapat dimanfaatkan sebagai bekal oleh para pekerja khususnya para Mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Semarang dan Masyarakat Kelurahan Gunungpati Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

Dari pelaksanaan kegiatan pengabdian dalam bentuk pembinaan dan sosialisasi dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM PERBURUHAN (Strategi dan Tips Jitu Memahami Perjanjian Kerja Terkait Permasalahan PHK)” materi yang tersampaikan mulai dari hubungan kerja dimana hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan

perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja terdapat unsur antara lain sebagai berikut :

a. Unsur Hubungan Kerja

Dalam unsur hubungan kerja harus terdapat 3 (tiga) hal yaitu adanya pekerjaan, adanya perintah, adanya upah, dan dalam waktu tertentu;

b. Unsur Subjek Hukum

Dalam unsur Subjek Hukum setidaknya terdapat 2 (dua) subjek hukum yaitu Pengusaha dan Pekerja. Kaitannya dengan subjek hukum antara Pekerja dan Pengusaha harus sudah dewasa atau cakap dalam hal bertindak sebagai subjek hukum;

c. Objek Hukum

Objek hukum dalam hal ini adalah adanya perjanjian kerja.

Dalam Perjanjian kerja terdapat syarat sahnya perjanjian dimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana menyatakan :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Terkhusus mengenai Perjanjian Kerja terdapat muatan-muatan yang harus terpenuhi antara lain:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian Kerja terbagi menjadi 2 (dua) yang pertama adalah perjanjian kerja waktu tertentu atau yang sering dikenal dengan PKWT dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau yang sering dikenal PKWTT atau tetap. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak

mengenal masa percobaan dan apabila terdapat masa percobaan maka perjanjian kerja waktu tertentu batal demi hukum. Bagi pengusaha yang hendak menggunakan perjanjian waktu tertentu kepada pekerja harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan

- untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
  4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
  5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
  6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
  7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- Sedangkan untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dan dalam masa percobaan kerja pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.
- Dengan diuraikan mengenai perjanjian kerja sebagaimana tersebut diatas maka diharapkan pekerja dapat mengambil ilmu dan dapat menerapkannya dalam setiap melakukan hubungan kerja sehingga nantinya ketika terjadi adanya pemutusan hubungan kerja dapat menuntut haknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena beberapa alasan dimana alasan tersebut dapat digunakan baik pekerja maupun pengusaha dengan konsekuensi-konsekuensi tertentu. Adapun jenis-jenis pemutusan hubungan kerja akan dijelaskan dalam bagan sebagai berikut :

Jenis PHK	Keterangan
-----------	------------

Pengunduran diri baik-baik	hanya mendapat uang pesangon (hak) dan uang pisah sesuai kesepakatan (162), Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih tetapi kurang dari 2 (dua)
Habisnya kontrak	tahun, 2 (dua) bulan upah;
Mencapai umur pensiun dan meninggal	(Pasal 154 (c)) dan pasal 167, UUK) 2 upah bulanan pensiun, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak tapi tidak dapat uang pesangon lebih tetapi kurang dari 3 (tiga)
Kesalahan berat	Dibatalkan oleh MK tahun, 3 (tiga) bulan upah;
Kesalahan ringan	uang pesangon, uang masa kerja dan uang penggantian hak (161) d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau
Force Majeur karena perusahaan rugi	uang pesangon, masa kerja dan penggantian hak (Pasal 164 (1) dan (3)) lebih tetapi kurang dari 4 (empat)
Efisiensi	uang pesangon 2 kali, masa kerja 1 kali dan penggantian hak (164 ayat 3) e. masa kerja 4 (empat) tahun atau
Mangkir selama 5 hari berturut-turut	mendapat uang pisah dan uang penggantian hak (Pasal 168) lebih tetapi kurang dari 5 (lima)
Perusahaan melebur	(jika pekerja tidak bersedia) (lima) kali pesangon 1 kali, penghargaan masa kerja 1 kali dan uang penggantian hak (165) f. masa kerja 5 (lima) tahun atau
Perusahaan melebur	(Jika perusahaan yang tidak ingin maka pesangon 2 kali, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak) lebih tetapi kurang dari 6 (enam)

Akibat adanya pemutusan hubungan kerja maka terdapat hak pekerja, pekerja berhak mendapatkan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak apabila memenuhi persyaratan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengusaha. Perhitungan Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak diberikan pekerja paling sedikit adalah sebagai berikut :

- **Uang Pesangon**

- 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.

- **Uang Penghargaan Masa Kerja**

- 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;

- (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.
- **Uang Penggantian Hak**
    - 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 memenuhi syarat;
    - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- Adanya kepastian hukum mengenai hak yang dapat diterima oleh pekerja apabila terjadi hubungan kerja yang diberikan oleh pengusaha. Apabila terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha dapat ditempuh dengan upaya penyelesaian sebagaimana datur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Upaya tersebut dapat ditempuh dengan cara Bipartit, Tripartit dan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Perselisihan mengenai Hubungan kerja terbagi menjadi 4 (empat) yaitu Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

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. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Tata cara penyelesaian Hubungan Industrial terlebih dahulu wajib dilakukan Bipartit. Dalam pelaksanaan bipartit para pihak wajib membuat risalah perundingan yang memuat :

- a. nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. tanggal dan tempat perundingan;
- c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. pendapat para pihak;

- e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Dalam perundingan bipartit terjadi kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang di tanda tangani oleh para pihak, namun apabila perundingan bipartit gagal maka dilanjutkan perundingan Tripartit yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dimana Pekerja terakhir bekerja.dalam perundingan Tripartit para pihak dapat memilih menyelesaikan masalah dengan mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase. Dalam praktik dilapangan para pihak sering menggunakan mediasi sebagai sarana untuk melakukan perundingan. Perundingan menggunakan mediasi dilakukan maksimal dalam jangka waktu selama 30 hari. Apabila dalam jangka waktu 30 hari mediasi tidak tercapai kesepakatan maka mediator dinas tenaga kerja akan memberikan risalah mediasi dan anjuran kepada para pihak yaitu pihak pengusaha dan pihak pekerja. Anjuran tersebut dapat diterima maupun ditolak oleh para pihak. Apabila salah satu pihak tidak menolak maka upaya hukum yang dapat ditempuh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan

industrial adalah menggugat di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi, pengamatan dan tanggapan langsung dari peserta, kegiatan pengabdian ini cukup berhasil. Karena mengingat adanya kemajuan pemahaman bagi para peserta yang mengikuti kegiatan ini. Dari kegiatan Pengabdian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. pembinaan dan sosialisasi mengenai PERLINDUNGAN HUKUM PERBURUHAN (Strategi dan Tips Jitu Memahami Perjanjian Kerja Terkait Permasalahan PHK) sangat penting karena memberikan manfaat bagi mahasiswa Universitas Negeri Semarang untuk memberikan pemahaman mengenai seluk beluk hukum perburuhan sehingga dengan pemahaman tersebut dapat memberikan bekal kepada pekerja dalam menyikapi adanya ada tidaknya penyimpangan dalam hal melakukan hubungan kerja
2. Pemahaman para warga Masyarakat Kelurahan Gunungpati Kecamatan

Gunungpati Kota Semarang sangat minim mengenai hukum perburuhan, sebelumnya pekerja hanya manut dan patuh terhadap pengusaha tanpa mengetahui hak-haknya sebagai pekerja secara jelas.

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas maka akan diberikan rekomendasi sebagai berikut :

1. Perlu diadakan sosialisasi tahap lanjutan mengenai Tata Cara Perlindungan Hukum Perburuhan terkait penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
2. Sosialisasi lanjutan sebaiknya melibatkan dinas tenaga kerja dan pengusaha

## DAFTAR PUSTAKA

- Indi, Nuroini. *“Penerapan Perjanjian Bersama Dalam Pemutusan Hubungan Kerja.”* Universitas Bhayangkara Surabaya, 2015.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Saraswati, Dian Octaviani. *“Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Terhadap Tenaga Kerja Di Perusahaan Tenun PT. Musitex Kabupaten Pekalongan.”* Universitas Diponegoro, 2017.
- Soedarjadi. *Hukum Ketenagakerjaan Di*

*Indonesia.* Yogyakarta: Pustaka  
Yustisia, 2008.

#### **UNDANG-UNDANG**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003  
tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004  
tentang Penyelesaian Perselisihan  
Hubungan Industrial