

PERBANDINGAN HUKUM TERKAIT KOMPENSASI BAGI PEKERJA/BURUH DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA DAN MALAYSIA

Nurnilam Sari

Progam studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya
nurnilam.18072@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho

Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya
arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Pengaturan PHK di masing-masing negara memiliki perbedaan serta kesamaan, adapun perbedaan tersebut dapat terlihat dari sistem hukum yang digunakan. Indonesia dan Malaysia mempunyai beberapa persamaan dan perbedaan terkait Undang-Undang Pengaturan PHK. Adapun pentingnya penelitian ini dilakukan karena sebagian besar warga negara Indonesia yang bekerja di Malaysia perlu mengetahui mekanisme maupun hak kompensasi yang berkaitan dengan PHK. Untuk menjawab rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian normatif yaitu pendekatan perbandingan (*Comparative Approach*). Penelitian hukum ini menggunakan sumber berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum lainnya. Berdasarkan hasil penelitian Indonesia dan Malaysia sama-sama mengupayakan agar tidak terjadi PHK atau pemberhentian kerja dan sama-sama memberikan kompensasi bagi pekerja yang mengalami PHK. Aturan mengenai pemberian kompensasi lebih detail di Indonesia karena dibedakan antara PKWT dan PKWTT sementara di Malaysia hanya pada pekerja yang di berikan gaji ganti notis dan faedah pemberhentian pekerja yang berarti pengelompokan aturan lebih rinci dan detail di Indonesia sehingga aturan tersebut dapat menghindari multitafsir.

Kata Kunci: PHK, Ketenagakerjaan, kompensasi.

Abstract

The regulation of layoffs in each country have differences and similarities, while these differences can be seen from the legal system used. Indonesia and Malaysia have some similarities and differences related to the law on layoffs of employment. The importance of this research is because most Indonesian citizens who work in Malaysia need to know the mechanisms and compensation rights related to layoffs. To answer the existing problem formulation, this research was conducted using a normative research method, namely a comparative approach. This legal research uses sources in the form of primary legal materials, secondary legal materials, and other legal materials. Based on the results of research, Indonesia and Malaysia both strive to avoid layoffs or layoffs and both provide compensation for workers who experience layoffs. The rules regarding the provision of compensation are more detailed in Indonesia because they are differentiated between PKWT and PKWTT while in Malaysia only workers are given a salary change notice and benefits for dismissal of workers which means the grouping of rules is more detailed and detailed in Indonesia so that these rules can avoid multiple interpretations.

Keywords: Layoffs, Employment, compensation.

PENDAHULUAN

Setiap seseorang memiliki tujuan dalam hidup, baik itu tujuan untuk mendapatkan kehidupan yang layak atau tujuan tertentu lainnya. Agar dapat bertahan hidup, seseorang harus memenuhi kebutuhan dasar. Untuk

memenuhi kebutuhan dasar tersebut, seseorang butuh bekerja agar dengan memperoleh upah dalam bentuk uang atau barang, setiap pekerja tidak hanya dapat memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga dapat meningkatkan status dan gaya sosial. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

selanjutnya akan disebutkan UU Ketenaker Pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan definisi Pemberi Kerja terdapat pada Pasal 1 angka 4 UU Ketenaker sebagai “orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Adapun menurut Pasal 1 angka 30 UU Ketenaker, “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 keluarga atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dapat timbul akibat adanya sebuah kesepakatan atau dapat disebut dengan perjanjian kerja yang terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha namun hubungan kerja seharusnya dijalankan secara harmonis sehingga jangka waktu perjanjian kerja itu dapat berlangsung sampai dengan berakhirnya masa kerja sesuai perjanjian, pensiun atau berlangsung lama. Masalah ekonomi yang dialami tenaga kerja yang diberhentikan sebelum berakhirnya masa kerja adalah hilangnya mata pencaharian yang seharusnya didapatkan oleh tenaga kerja, mengingat setiap kebutuhan yang harus terpenuhi sedangkan mencari pekerjaan saat ini tidak mudah.

Secara umum dikatakan bahwa pekerja kontrak atau pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang mendapatkan gaji terakhir dan uang kompensasi apabila telah berakhir masa kerjanya, sedangkan pekerja/buruh yang statusnya PKWT mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum masa kerjanya berakhir sering kali tidak mendapatkan uang pengganti hak kompensasi. Dalam aturan tertulis pasal 61 A Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjelaskan mengenai Uang Kompensasi, yang dimana secara garis besar menyebutkan bahwa uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan bersangkutan adapun uang kompensasi diberikan jika berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Biaya kompensasi telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang bertujuan agar pekerja/buruh yang masa kerjanya telah berakhir tetap bisa mendapatkan uang tersebut sebagai tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam jangka waktu sementara sampai mendapatkan pekerjaan baru.

Adapun terkait pemberian upah, uang penghargaan masa kerja, pesangon dan uang pengganti hak kompensasi yang jumlahnya harus sesuai dengan jumlah yang

didapatkan, selain itu sering kali permasalahan uang kompensasi pekerja/buruh tidak diberikan sedangkan dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh.

Istilah kompensasi kerja di Malaysia yaitu pampasan. Pampasan biasanya diberikan kepada pekerja yang mendapatkan Pemberhentian Pekerja (sebutan pemutusan hubungan kerja di Malaysia). Sebelumnya, telah disebutkan dalam Pasal 151 UU Ketenaker yang dimana berisikan “kepada segenap Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk mengusahakan agar tidak terjadinya PHK”. Sama halnya dengan peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Pemerintah Indonesia, Pemerintah Malaysia juga mengusahakan agar tidak terjadinya Pemberhentian Pekerja dalam menjalin hubungan kerja dengan pekerja/buruh kecuali telah ada pembenaran yang sah dan sesuai dengan prosedur. Pernyataan ini tercantum dalam Pasal 20 ayat (1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (*Industrial Relations Act 1967*) yang menyatakan:

“Where a workman, irrespective of whether he is a member of a trade union of workmen or otherwise, considers that he has been dismissed without just cause or excuse by his employer, he may make representations in writing to the Director General to be reinstated in his former employment; the representations may be filed at the office of the Director General nearest to the place of employment from which the workman was dismissed”.

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa seorang pekerja/buruh terlepas apakah ia merupakan anggota serikat pekerja/serikat buruh atau bukan yang merasa telah diberhentikan tanpa sebab yang sah oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tersebut dapat mengajukan tuntutan tertulis atas perbuatan pengusaha tersebut kepada Jabatan Perhubungan Perusahaan agar dapat dipekerjakan kembali.

Malaysia merupakan negara yang berhubungan dekat dengan Indonesia terutama dalam kerjasama di bidang tenaga kerja. Kedua Negara ini memiliki persamaan terutama dalam hal budaya namun juga memiliki perbedaan yang mendasar terkait sistem hukum yang digunakan. Berdasarkan perbedaan tersebutlah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan perbandingan hukum tentang kompensasi PHK pada kedua Negara tersebut dengan judul “Perbandingan Hukum Terkait

Kompensasi Bagi Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia Dan Malaysia”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau biasa dikenal dengan penelitian hukum doktrinal. Jenis penelitian ini bertujuan memperoleh bahan hukum yang akan dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis bahan hukum yang berhubungan dengan masalah yang dibahas. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian normatif yaitu pendekatan perbandingan (*Comparative Approach*). Pendekatan perbandingan sendiri merupakan pendekatan yang dilakukan untuk membandingkan hukum suatu negara dengan hukum negara lain. Adapun kajian perbandingannya mengenai hukum asing.(Efendi and Ibrahim 2016).

Bahan Hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum lainnya. Bahan hukum primer berupa undang-undang dan Peraturan Pemerintah. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal hukum, dan internet yang berkaitan dengan pengunduran diri pekerja atas perintah pengusaha. Bahan hukum lainnya yaitu kamus besar bahasa Indonesia, kamus Inggris – Indonesia, kamus Melayu – Indonesia dan situs-situs dalam internet yang layak dijadikan sumber pencarian bahan hukum.

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*) yang merupakan pengumpulan bahan hukum primer dan sekunder. Teknik analisis bahan hukum yang dilakukan yaitu dengan diolah dan dianalisis terkait sumber bahan hukum primer dan sekunder yang telah dikumpulkan lalu kemudian dilakukan dengan cara membandingkan bahan hukum tersebut yang akan menjadi sumber tulisan sehingga dapat memberikan kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan PHK di masing-masing negara memiliki perbedaan serta kesamaan, adapun perbedaan tersebut dapat terlihat dari sistem hukum yang digunakan. Perbedaan dalam hal PHK dapat terlihat pada Undang-Undang Ketenaker Indonesia yang dimana memberikan perlindungan hukum terhadap setiap pekerja/buruh yang bekerja demi mendapatkan upah, sedangkan peraturan terkait ketenagakerjaan Malaysia yang memiliki pedoman utama pada Akta Kerja 1955 yang menyebutkan hanya melindungi pekerja/buruh dengan upah yang tidak lebih dari RM 2.000/perbulan. Selain itu mengenai kewajiban pembayaran uang ganti rugi ketika salah satu pihak melanggar ketentuan di Malaysia memberikan jangka waktu pemberitahuan ketika ingin melakukan PHK

sedangkan di Indonesia tidak mengatur tentang uang ganti rugi dalam pemberitahuan sebelumnya. Dalam hal pemberian kompensasi di Indonesia apabila pekerja/buruh yang di PHK, pengusaha diwajibkan memberi kompensasi dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang belum berakhir, dimana Malaysia tidak memiliki pengaturan tentang ini.

Ketentuan mengenai PHK di Indonesia dan Malaysia sebagian besar juga memiliki kesamaan terutama pada proses ketika terjadinya PHK yang dimana kedua negara sama-sama melarang terjadinya PHK tanpa alasan yang sah menurut hukum. Adapun alasan tersebut dapat terjadi saat kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja/buruh, PHK karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, (pekerja kontrak) telah selesai, alasan PHK oleh pekerja/buruh yang berbentuk pengunduran diri, karena perusahaan melakukan pengurangan tenaga kerja pada perusahaannya, serta alasan karena pekerja memasuki usia pensiun dan karena pekerja/buruh meninggal dunia. Selanjutnya di Indonesia terkait pengaturan pemberitahuan sebelum dilakukannya PHK perlu meminta penetapan PHK dari lembaga yang berwenang yakni Dinas Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota sama halnya dengan di Malaysia lembaga tersebut merupakan Jabatan Perhubungan Perusahaan yang dekat dengan tempat kerja pekerja/buruh. Selain itu kedua negara ini sama-sama memberikan pengaturan yang rinci mengenai perhitungan jumlah hak yang diterima pekerja/buruh setelah di PHK. Adapun pentingnya penelitian ini dilakukan karena sebagian besar warga negara Indonesia yang bekerja di Malaysia perlu mengetahui mekanisme maupun hak kompensasi yang berkaitan dengan PHK.

Perbandingan Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja antara Indonesia dengan Malaysia

Di Indonesia, banyak sekali aturan-aturan yang dibuat dalam bentuk peraturan undang-undang termasuk dalam hal ketenagakerjaan yang dimana tujuan aturan ini dibuat salah satunya agar dapat memberikan perlindungan pada setiap pekerja/buruh yang bekerja baik dalam sektor formal atau informal. Peraturan ini juga yang nantinya dapat memberikan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja/buruh terkait upah dan lain-lain.

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja memiliki tujuan yang dimana sama-sama ingin mendapatkan penghasilan untuk kehidupan yang layak. Pada umumnya hubungan kerja biasa dilakukan dalam sebuah perjanjian. Perjanjian ini dapat dituangkan dalam sebuah kontrak kerja. Dengan adanya perjanjian kerja ini maka para pihak dapat mengetahui apa saja syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha.

Pasal 1 angka 15 UU Ketenaker menyebutkan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha

dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Sejalan dengan adanya aturan tersebut tidak sedikit adanya upaya pemutusan hubungan kerja yang terjadi, sedangkan pada pasal 151 ayat (1) UU Ketenaker menyatakan bahwa “Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja”. Selain itu dalam ketentuan Pasal 37 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga menyebutkan bahwa “Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja”. Jika segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari maka PHK tersebut harus dirundingkan oleh pihak-pihak yang berkaitan.

Pasal 1 angka 25 UU Ketenaker menjelaskan bahwa “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Pada saat berakhirnya suatu hubungan kerja secara otomatis jangka waktu hubungan kerja yang telah disepakati dalam suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha akan ikut berakhir, dengan kata lain perjanjian kerja dalam waktu tertentu telah berakhir secara otomatis atau demi hukum. Secara tidak langsung apabila PHK ini terjadi maka suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja/buruh kepada keluarganya juga akan berakhir. (Meliyeni 2022)

Pada umumnya PHK yang dikenal dengan pengakhiran hubungan kerja ini memiliki beberapa jenis yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

PHK ini memiliki arti bahwa putusnya hubungan kerja tersebut bukan karena disebabkan oleh pekerja/buruh maupun pengusaha melainkan adanya sebab sehingga terjadinya PHK ini salah satunya adalah pekerja/buruh meninggal dunia.

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha

PHK ini merupakan PHK yang sering terjadi karena dapat disebabkan oleh kesalahan pekerja/buruh atau akibat kondisi perusahaan. Pada umumnya pengusaha dapat melakukan PHK ini kepada pekerja apabila pekerja/buruh melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan, memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan, mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja, melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja, menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman

sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja, membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan, dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja, membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, atau melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

3. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pekerja/buruh

PHK ini biasanya dilakukan atas kehendak pekerja/buruh yang dimana pengusaha tidak boleh melakukan pemaksaan kerja apabila pekerja/buruh tidak lagi ingin melakukan pekerjaan. Adapun pekerja/buruh dapat mengajukan PHK dengan permohonan atas alasan pengusaha melakukan perbuatan berupa menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/ buruh, membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, pengusaha 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, tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh; pengusaha memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau pengusaha memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengadilan

PHK ini dapat terjadi karena putusan dari pengadilan akibat dari sengketa antara pengusaha dan pekerja/buruh yang berlanjut sampai proses pengadilan. Adapun yang biasa terjadi terkait gugatan ganti rugi yang dilakukan oleh salah satu pihak yang melanggar hukum.

PKWT dalam hal pengakhiran hubungan kerja sebagaimana dalam Pasal 62 UU Ketenaker menyebutkan: “apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada

pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.

Apabila terjadinya PHK ini terjadi karena oleh pihak pengusaha maka yang akan didapatkan pekerja/buruh PKWT adalah pengusaha wajib memberikan ganti rugi berupa uang kompensasi sebesar upah pekerja/buruh. Sama halnya apabila PHK ini terjadi oleh pihak pekerja/buruh maka harus membayar ganti rugi kepada pengusaha.

Lain halnya dengan PKWTT, dalam Pasal 40 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 menyebutkan “dalam hal pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Sehingga apabila PHK dilakukan oleh pihak pengusaha kepada pekerja/buruh PKWTT maka pengusaha wajib memberikan ganti rugi berupa uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Namun apabila PHK

Pada saat PHK dilakukan, pengusaha wajib memberitahu maksud dan alasannya dalam melakukan PHK tersebut kepada pekerja/buruh adapun pemberitahuan tersebut dapat dilakukan secara tertulis melalui surat pemberitahuan sebagaimana aturan yang telah terdapat dalam Pasal 37 ayat (2), (3), dan (4) PP No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu:

“(2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

(4) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja”.

Jika pihak pekerja/buruh menerima surat pemberitahuan dan menyetujui PHK yang didapatkan maka pihak pengusaha wajib melaporkan PHK tersebut kepada Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Ketenagakerjaan setempat, hal ini sebagaimana dalam Pasal 38 PP No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu

Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan:

“Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota”.

Apabila pekerja/buruh menolak atas PHK yang dilakukan oleh pengusaha setelah menerima surat pemberitahuan maka pihak pekerja/buruh dapat melaporkan dengan menyerahkan surat penolakan beserta alasan penolakan PHK tersebut dengan waktu paling lama 7 hari setelah pihak pekerja/buruh menerima surat pemberitahuan tersebut dengan mekanisme dari proses sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 39 PP No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu:

(1) “Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.

(2) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

(3) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Tetapi ada juga alasan-alasan dimana pengusaha diperbolehkan untuk melakukan PHK tanpa memberitahu kepada pihak pekerja/buruh dengan kata lain pihak pengusaha melakukan PHK jika pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, sehingga berakhirnya hubungan kerja ini dapat sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja/buruh pension, dan pekerja/buruh meninggal dunia. Selain itu PHK juga dapat langsung dilakukan jika pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. (Siska 2022)

Ketika terjadinya PHK biasanya pertama kali yang dilakukan yaitu musyawarah oleh kedua belah pihak terlepas dari PHK secara sepihak, yang dimana kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha melakukan musyawarah dengan tujuan untuk mendapat mufakat atau

dikenal dengan istilah bipartit. Adapun jangka waktu yang diberikan untuk melakukan perundingan bipartit adalah paling lama 30 hari dan apabila melalui perundingan bipartit tersebut tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan dianggap gagal. Sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

- (1) "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal".

Jika ternyata dalam permasalahan tidak dapat diselesaikan dengan cara musyawarah sebagaimana penjelasan diatas, maka bantuan tenaga dinas ketenagakerjaan setempat dapat menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui metode konsiliasi atau arbitrase, sebagaimana yang telah dinyatakan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

- (1) "Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (2) 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.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (4) 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.

- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh".

Namun apabila penyelesaian dengan metode konsiliasi atau arbitrase telah dilakukan dengan bantuan Dinas Ketenagakerjaan masih tetap tidak terselesaikan maka upaya hukum yang dilakukan selanjutnya adalah diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yaitu pada pengadilan negeri setempat yang merupakan daerah tempat kerja pekerja/buruh. Hal ini telah diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan "dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial". Adapun permohonan haruslah dilakukan secara tertulis lalu diserahkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial disertai dengan adanya alasan kenapa terjadi PHK tersebut.

Di Malaysia, tidak banyak perbedaan dalam hal PHK hanya saja perbedaan yang paling terlihat adalah dalam penggunaan istilah berbeda. Adapun istilah dari PHK di Malaysia adalah Pemberhentian Pekerja, pengaturan ini pada umumnya termuat dalam Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Malaysia sebelumnya juga menghimbau kepada para pengusaha dan pekerja/buruh agar menghindari terjadinya pemberhentian pekerja, namun apabila terjadinya pemberhentian pekerja tanpa sebab yang sah makan pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan kepada Jabatan Perhubungan Perusahaan agar dapat dipekerjakan kembali sebagaimana dalam Pasal 20 ayat (1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang menyatakan:

"Where a workman, irrespective of whether he is a member of a trade union of workmen or otherwise, considers that he has been dismissed without just cause or excuse by his employer, he may make representations in writing to the Director General to be reinstated in his former employment; the representations may be filed at the office of the Director General nearest to the place of employment from which the workman was dismissed".

Jika diartikan secara garis besar yaitu apabila seorang pekerja, terlepas dari apakah dia merupakan anggota dari sebuah perusahaan serikat pekerja atau sebaliknya, dan menganggap bahwa ia telah diberhentikan tanpa alasan yang wajar oleh pihak pengusaha atau majikannya, maka

ia boleh membuat pernyataan yang tertulis kepada jabatan perhubungan perusahaan untuk dipekerjakan kembali ke pekerjaan sebelumnya, dan permohonan dapat diajukan ke jabatan perhubungan perusahaan terdekat dimana tempat kerja dari pekerja/buruh itu diberhentikan.

Di Malaysia jenis pemberhentian pekerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan harus berdasarkan kriteria tertentu, adapun jenis pemberhentian pekerja tersebut berupa:

1. Pemberhentian kontrak dengan notis (pemberitahuan)
Pemberhentian kontrak dengan notis adalah ketika pengusaha/majikan ingin memberhentikan pekerja dengan tujuan tidak lagi menjalankan usaha di tempat dimana pekerja/buruh tersebut diberi pekerjaan. Adapun jenis nya berupa:

a. Pemberhentian Tetap (*Retrenchment*)

Pemberhentian Tetap yaitu tindakan pemutusan perjanjian kerja atau pemberhentian kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja karena perusahaan mengalami masalah keuangan ataupun melakukan penstrukturan semula usaha akibat kelebihan tenaga kerja. Akan tetapi pekerja yang diberhentikan akan dibayarkan faedah (pesangon) akibat dari pemberhentian pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan-peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara), 1980 atau mengikut perjanjian bersama.

b. Pemberhentian Secara Sukarela (*Voluntary Separation Scheme- VVS*)

Pemberhentian Secara Sukarela (VSS) yaitu ketika pengusaha/majikan berniat untuk mengurangi pekerja akan tetapi dengan cara meminta atau memohon agar pekerja dapat berhenti secara sukarela. Pada umumnya pekerja akan ditawarkan faedah pengakhiran kerja atau ganti rugi yang lebih baik daripada yang telah diatur dalam undang-undang. Akan tetapi keputusan untuk membenarkan pengakhiran perjanjian kerja secara sukarela terletak di tangan pengusaha/majikan.

c. Rentikerja Sentara (*Lay-Off*)

Lay Off atau lebih dikenal dengan pemberhentian kerja sementara atau permanen adalah pemberhentian yang di dilakukan bukan karena alasan dari kesalahan pekerja/buruh melainkan kegagalan perusahaan dalam melakukan manajemen keuangan. Pemberhentian kerja sementara ini biasa terjadi ketika majikan tidak memberi kerja sekurang-kurangnya 12 hari kerja biasa dalam tempoh 4 minggu berturut-turut atau majikan tidak membayar gaji sekurang-kurangnya 12 hari kerja biasa dalam tempoh 4 minggu berturut-turut sekiranya kedua-dua situasi di atas berlaku, maka majikan hendaklah membayar faedah rentikerja sentara kepada pekerja.

2. Pemberhentian kontrak tanpa notis (pemberitahuan)

Pemberhentian kontrak tanpa pemberitahuan ini biasanya terjadi disebabkan beberapa hal yang tidak memerlukan notis. Adapun jenis pemberhentian tanpa notis yaitu:

a. Pemberhentian oleh pengusaha/majikan atau pekerja/buruh

Pemberhentian ini biasanya terjadi karena adanya pelanggaran terhadap instruksi, wanprestasi, perilaku buruk dll.

b. Pemberhentian pengusaha/majikan

Pemberhentian ini adalah ketika terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha/majikan berupa gagal membayar upah kepada pekerja dalam waktu yang telah ditentukan.

c. Pemberhentian pekerja/buruh

Pemberhentian ini merupakan pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, dimana pekerja secara terus menerus tidak hadir kerja selama lebih dari dua hari kerja berturut-turut tanpa kebenaran terlebih dahulu dari pengusaha/majikan atau tidak memiliki alasan yang tepat atas ketidakhadirannya. Namun apabila pekerja/buruh memiliki alasan yang tepat atas ketidakhadirannya tersebut maka harus memberitahu pengusaha/majikan tentang alasan tersebut sebelum ketidakhadirannya atau segera mungkin.

3. Pemberhentian kontrak karena alasan khusus

Pemberhentian ini bermaksud bahwa pengusaha/majikan dapat melakukan pemberhentian kerja atas pelanggaran yang tidak memenuhi persyaratan baik secara tersurat atau tersirat dari layanannya, setelah upaya lain yang dilakukan dengan semesternya yaitu:

a. Pemberhentian kerja tanpa notis

b. Menurunkan peringkat pekerja/buruh

c. Mengenakan hukuman lain yang lebih ringan yang dianggap adil dan patut, dan apabila dijatuhkan hukuman penangguhan tanpa gaji, hukuman tersebut tidak boleh melebihi jangka waktu 2 minggu.

Pengaturan tentang cara mengakhiri perjanjian kerja telah diatur dalam pasal 10 (1) dan (2) Akta Kerja 1955 yang mensyaratkan dibuatnya perjanjian kerja secara tertulis jika pekerjaan dilakukan dalam jangka waktu lebih satu bulan atau untuk jabatan pekerjaan tertentu, dengan kata lain waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih atau dapat melebihi satu bulan serta ditambahkan klausula cara mengakhiri perjanjian kerja:

“(1) A contract of service for a specified period of time exceeding one month or for the performance of a specified piece of work, where the time reasonably required for the completion of the work exceeds or may exceed one month, shall be in writing.

(2) *In every written contract of service a clause shall be included setting out the manner in which such contract may be terminated by either party in accordance with this Part*". (Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia 2017)

Menurut pasal 20 (3) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 menyatakan bahwa "seorang pekerja/buruh yang diberhentikan tanpa alasan dan alasan yang adil dapat representasi secara bertulis kepada Ketua Pengarah (Jabatan Perhubungan Perusahaan) untuk meminta pemulihan pada pekerjaan lamanya", dan jika seorang pekerja/buruh dicurigai telah melakukan pelanggaran berat, dapat diberhentikan secara adil dan prosedural yang mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. "Pekerja/buruh harus diberitahu tentang tuduhan terhadapnya secara bertulis. Maksudnya adalah pekerja/buruh tersebut harus diberi waktu yang wajar untuk menanggapi tuduhan itu.
2. Jika ia ditangguhkan sambil menunggu penyelidikan, pengusaha/majikan harus memastikan bahwa penyelidikan dilakukan sesegera mungkin setelah dimulainya penangguhan.
3. Penyelidikan harus dilakukan oleh orang-orang yang tidak berhubungan langsung dengan pekerja/buruh tersebut sebagai bagian dari lingkup pekerjaannya, dan tidak terkait dengan pelanggaran tersebut.
4. Saksi dapat diizinkan jika relevan, tergantung pada sifat dakwaan.
5. Prosesnya harus didokumentasikan dengan baik, dan
6. Pengusaha/Majikan tidak boleh terlihat telah menilai masalah tersebut, pada dasarnya melalui penyelidikan sebagai hal yang biasa untuk memberhentikan pekerja/buruh tersebut". (Van Geyzel 2016)

Langkah-langkah di atas adalah panduan umum, dan pengusaha/majikan harus mencari nasihat hukum tentang masalah khusus sebelum membuat keputusan tentang bagaimana melakukan penyelidikan setempat. Proses ini sangat subjektif, dan melibatkan konsep-konsep seperti *due inquiry* dan *natural justice* yang dimana konsep ini berkaitan dengan ruang lingkup, perilaku, dan sifat penyelidikan yang akan bergantung pada fakta dari setiap kasus tertentu. Bahkan, dalam beberapa kasus dimungkinkan untuk dianggap adil secara prosedural bahkan tanpa melakukan penyelidikan/persidangan (Van Geyzel 2016) namun sebelum pengusaha/majikan melakukan pemberhentian pekerja, terdapat juga langkah-langkah yang dicadangkan sebagaimana yang telah dituangkan dalam Garis Panduan Pengurusan Pekerja/buruh yang di mana dalam hal ini merupakan tindakan apabila pengurangan tenaga kerja tetap harus dilakukan tanpa ada unsur pelanggaran berat dan lain-lain. Adapun caranya sebagai berikut:

1. "Mengadakan diskusi dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang mewakili mereka sesegera mungkin terkait pemberhentian pekerja yang akan dilakukan;
 2. Menawarkan skema penghentian atau pensiun sukarela (*voluntarily separation scheme*) dengan tingkat pembayaran kompensasi yang wajar;
 3. Membayar faedah (pesangon) kepada pekerja/buruh yang memenuhi syarat ;
 4. Mengakhiri perjanjian kerja dengan pekerja/buruh yang telah melampaui usia pensiun (umur bersara);
 5. Memberikan pemberitahuan tentang pemberhentian pekerja
 6. Membantu pekerja/buruh dalam mencari pekerjaan di tempat kerja yang lain sebelum pemberhentian pekerja dilakukan;
 7. Menerapkan penghematan bertahap untuk jangka waktu yang lebih lama;
 8. Menerapkan prinsip 'FWFO' (*Foreign Worker – First Out*) dalam kategori pekerjaan yang sama, yaitu memberhentikan terlebih dahulu Tenaga Kerja Asing; dan
 9. Menerapkan prinsip 'LIFO' (*Last –In – First – Out*) jika pemberhentian pekerja hanya melibatkan tenaga kerja lokal dalam kategori pekerjaan yang sama, yaitu pemberhentian pekerja sesuai masa kerja dimana pekerja/buruh tersebut diberhentikan terlebih dahulu". (Kementerian Sumber Manusia Malaysia 2009)
- Ketika terjadinya pemberhentian pekerja biasanya untuk menyelesaikan pertikaian pekerja dapat dilakukan dengan alternatif sesuai dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dengan upaya melalui rundingan secara langsung, rundingan damai, penyelidikan dan siasatan serta arbitrase oleh mahkamah perusahaan.
- a. Rundingan secara langsung merupakan langkah pertama dalam penyelesaian pertikaian antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh, serta merupakan cara penyelesaian yang paling baik, cepat, murah, mudah dan menguntungkan kedua belah pihak. Perundingan secara langsung melibatkan perbincangan di antara kesatuan dan majikan di peringkat syarikat mengikut prosedur-prosedur yang ditetapkan di dalam perjanjian kolektif atau mengikut prosedur yang sedia ada di dalam syarikat, jika syarikat berkenaan belum mempunyai perjanjian kolektif
 - b. Rundingan damai merupakan kondisi dimana sekiranya pertikaian perusahaan gagal diselesaikan melalui perundingan secara langsung, pertikaian tersebut hendaklah diselesaikan melalui proses rundingan damai. Rundingan damai atau perdamaian adalah bertujuan untuk mendamaikan kedua-dua pihak yang berselisih faham supaya mencapai suatu kata sepakat. Sekiranya penyelesaian tidak tercapai melalui

perundingan secara langsung, tindakan berikut boleh diambil adalah mana-mana pihak boleh melaporkan kepada JPPM untuk mendapatkan campur tangan Jabatan bagi menyelesaikan pertikaian tersebut melalui proses rundingan damai. Proses penyelesaian melalui rundingan damai adalah secara sukarela dan tanpa sebarang paksaan. Namun sekiranya penyelesaian tidak dapat dicapai, KPPPM akan memaklumkan kepada Y.B. Menteri Sumber Manusia.

- c. Keputusan Y.B. Menteri Sumber Manusia Setelah meneliti segala fakta mengenai pertikaian berkenaan, Y.B. Menteri akan memutuskan sama ada wajar atau tidak wajar pertikaian itu dirujuk ke Mahkamah Perusahaan. Keputusan Y.B. Menteri adalah muktamad.
- d. Arbitrasi oleh mahkamah perusahaan adalah mana-mana Mahkamah yang ditubuhkan bagi maksud mengendalikannya apa-apa pertikaian perusahaan atau perkara yang dirujuk kepadanya. Adapun jenis kasus yang boleh dirujuk ke mahkamah perusahaan adalah pemecatan pekerja tanpa sebab atau alasan munasabah oleh majikannya, pertikaian perusahaan yang berhubungan dengan pekerjaan atau bukan pekerjaan atau syarat-syarat pekerjaan atau peraturan-peraturan kerja, yang telah wujud atau dijangkakan, dan aduan berhubung dengan hak untuk menubuh, membantu penubuhan dan memasuki suatu kesatuan sekerja serta perlindungan dan diskriminasi terhadap pekerja. Proses arbitrasi di Mahkamah Perusahaan adalah seperti mendengar keterangan kedua-dua belah pihak, memutuskan dan menurunkan keputusan (award) berkaitan pertikaian berkenaan dan keputusan Mahkamah Perusahaan akan mengikat pihak-pihak yang terlibat dan adalah muktamad. (Hassan and Hashim 2020)

Akta Kerja 1955 Malaysia berusaha untuk menyeimbangkan hak pekerja/buruh untuk merasa aman dalam pekerjaan/mata pencaharian mereka, dan hak pengusaha untuk memutuskan bagaimana mengelola usaha mereka, termasuk perekrutan dan pemberhentian pekerja. Selama majikan memperhatikan dari awal hubungan kerja sampai akhir dengan memastikan bahwa pekerja/buruh telah diperlakukan secara terbuka dan adil dengan itikad baik, hukum yang tidak berbobot dan tidak adil untuk kepentingan pekerja/buruh. Selain itu pemberhentian pekerja di Malaysia harus memiliki sebab-sebab yaitu:

1. Kompetensi, kualifikasi, dan kesehatan fisik yang tidak memadai

Perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh memberikan syarat bahwa pekerja/buruh dapat menunjukkan kompetensinya dalam menjalankan pekerjaan. Kompetensi ini mengacu pada aspek pekerjaan

dimana pekerja/buruh ditempatkan. Kesalahan dapat terjadi jika salah satunya diakibatkan oleh minimnya kompetensi pekerja/buruh. Pengusaha/majikan akan memberikan peringatan untuk memperbaiki sebelum dilakukan pemberhentian pekerja. Sedangkan kualifikasi yang dimaksud adalah terkait tingkat pendidikan pekerja/buruh sehingga diperlukan gelar atau kualifikasi lain untuk dapat memenuhi syarat dalam menduduki posisi tertentu. Apabila seorang pekerja/buruh diberhentikan karena alasan kondisi kesehatan yang sangat buruk, hal tersebut wajar karena dapat menghalangi kinerja dalam menyelesaikan tugas-tugas. Akan tetapi keputusan pemberhentian pekerja tidak boleh terburu-buru dan harus banyak pertimbangan, dengan salah satunya memberikan alternatif posisi pekerjaan yaitu apabila terjadi:

- a) Pelanggaran dan/atau kejahatan dalam bekerja

Pelanggaran dan/atau kejahatan di dalam Akta Kerja 1955 tidak memiliki rincian terkait jenis pelanggaran dan/atau kejahatan yang dilakukan oleh pengusaha/majikan atau pekerja/buruh yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemberhentian kerja. Namun, Kementerian Sumber Manusia membagi dua prinsip atau keadaan dimana keadaan tersebut dapat menciptakan perilaku yang menyimpang dalam bekerja. Adapun dua prinsip tersebut sebagai berikut:

- 1) Serangkaian tindakan yang tidak mematuhi perintah pengusaha/majikan yang sah, sekecil apapun yang dapat mengakibatkan pelanggaran;
- 2) Hanya satu tindakan yang dilakukan secara sengaja dan serius yang dapat berakibat pada pemberhentian pekerja.

Berikut contoh pelanggaran yang berujung pada pemberhentian pekerja:

1. "Tidur saat melakukan pekerjaan;
2. Lalai dalam menjalankan tugas;
3. Mencuri milik majikan atau pekerja/buruh lain;
4. Mabuk saat bekerja;
5. Tidak sesuai dengan perintah majikan yang sah". (Kementerian Sumber Manusia Malaysia 2018)

Pekerja/buruh yang berbuat kesalahan atau bertindak tidak mematuhi persyaratan baik pada perjanjian kerja tersirat maupun tersurat, maka pengusaha dapat mengambil beberapa keputusan seperti yang terdapat dalam Pasal 14 ayat (1) Akta Kerja 1955:

- (1) "Atas dasar kesalahan/pelanggaran oleh pekerja/buruh yang telah dilakukan penyelidikan yang sah, pengusaha dapat:
 - a. Memberhentikan pekerja/buruh tanpa pemberitahuan;
 - b. Menurunkan pangkat pekerja/buruh;
 - c. Menjatuhkan hukuman lain yang lebih ringan dan dianggap adil, dan di mana hukuman penangguhan bekerja tanpa upah dengan ketentuan tidak melebihi jangka waktu dua minggu".

Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran dan/atau kejahatan akan dikategorikan sebagai tindak pidana yang melibatkan pekerjaan sehingga pengusaha dimungkinkan untuk memberhentikan pekerja/buruh sesuai klausula dalam perjanjian kerja. Namun apabila perjanjian kerja tidak memuat klausula tindak pidana, maka pemberhentian pekerja dilakukan tergantung pada jenis tindak pidana yang dilakukan.

b. Redundansi

Redundansi adalah situasi dimana kebutuhan akan pekerja telah berkurang atau berhenti karena tidak lagi memiliki pekerjaan. Secara khusus terdapat dua jenis redundansi yaitu secara sukarela dan wajib. Pemberhentian pekerja sukarela adalah pemberhentian pekerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh atas kemauannya sendiri dan seringkali terjadi setelah ditawarkan semacam insentif baik berupa keuangan atau lainnya. Sedangkan pemberhentian pekerja wajib adalah di mana terjadinya kelebihan pekerja/buruh sehingga perusahaan terpaksa memangkas jumlah pekerjanya dan pekerja/buruh tidak memiliki pilihan selain untuk menerima. (Subadi 2010)

Redundansi ini dapat terjadi ketika keadaan dinyatakan seperti dalam Pasal 12 (3) Akta Kerja 1955 yaitu: Menyimpang dari ketentuan yang termuat dalam ayat (2), Pemberhentian Pekerja dapat disebabkan atau terutama pada fakta-fakta bahwa:

- “(a) Pengusaha/majikan telah berhenti atau bermaksud untuk berhenti menjalankan usahanya dengan tujuan dimana pekerja /buruh tersebut dipekerjakan;
- (b) Pengusaha telah berhenti atau bermaksud berhenti menjalankan usahanya di tempat di mana pekerja/buruh tersebut terikat kontrak untuk bekerja;
- (c) Ketentuan untuk bekerja bagi pekerja/buruh dalam melakukan jenis pekerjaan tertentu diperkirakan akan habis masa berlakunya atau sudah habis masa berlakunya;
- (d) Pekerja/buruh menolak untuk dipindahkan tempat kerja ke tempat yang ditentukan, kecuali perjanjian kerja mengharuskannya untuk menerima mutasi tersebut; atau
- (e) Pertukaran telah terjadi dalam kepemilikan usaha untuk tujuan di mana pekerja/buruh tersebut dipekerjakan, terlepas dari pertukaran tersebut terjadi alasan penjualan atau pelepasan lainnya atau berdasarkan ketentuan hukum”. (Act 1955)

c. *Retrenchment* (Pengurangan jumlah pekerja/buruh)

Tindakan pengusaha/majikan dalam mengurangi jumlah pekerja/buruh biasa bertujuan untuk merestrukturisasi perusahaan. Pengadilan tidak berwenang mencampuri keputusan pengusaha/majikan dalam *retrenchment* pengusaha kecuali diketahui terdapat praktek kerja yang tidak adil. Dalam praktek pengurangan jumlah pekerja/buruh, pengusaha memegang prinsip ‘*last*

come, first go’ atau dengan kata lain pekerja /buruh yang lebih baru bergabung akan diberhentikan lebih dahulu. Prinsip ini dapat ditiadakan jika pengusaha/majikan memiliki alasan yang sah dan kuat. (Jamaluddin 2013)

d. Pemberhentian Pekerja Demi Undang-Undang (PHK demi hukum)

Pekerja/buruh dapat diberhentikan jika pekerja/buruh tersebut oleh hukum tidak boleh melanjutkan pekerjaannya karena hukum menyatakan demikian, meskipun pekerja/buruh tersebut tidak melanggar Undang-Undang. Adapun penyebab diberlakukannya PHK ini seperti kasus seperti seorang pengemudi yang didiskualifikasi dari izin mengemudi untuk jangka waktu tertentu.

e. Perletakan Jawatan (Pengunduran diri)

Perletakan Jawatan atau dapat disebut juga sebagai pengunduran diri adalah ketika pengusaha/majikan tidak dapat menghindari kemungkinan memberhentikan pekerja/buruh secara tidak adil selain dengan memberikan pilihan kepada pekerja/buruh tersebut untuk mengundurkan diri atau diberhentikan. Pengunduran diri dengan intimidasi biasanya diartikan sebagai pemberhentian pekerja. Hal ini berbeda dengan memberikan pilihan kepada pekerja/buruh untuk melanjutkan perjanjian kerja atau mengundurkan diri. Sehingga ketika seorang pekerja/buruh yang mengundurkan diri dalam kondisi ini, itu merupakan keputusan pribadi yang dapat memilih apakah ingin melanjutkan posisinya atau mengundurkan diri. (Jamaluddin 2013)

Pemberhentian pekerja tidak jarang yang terjadi dengan menyalahi aturan. Pengusaha/majikan juga tidak jarang yang melakukan penyalahgunaan kekuasaan sehingga mengakibatkan pekerja/buruh memilih untuk mengakhiri perjanjian kerja. Selain itu, pengunduran diri secara paksa juga dapat terjadi saat pengusaha/majikan menciptakan lingkungan kerja yang tidak ramah dengan bermaksud untuk memaksa pekerja/buruh untuk mengundurkan diri. Sehingga hal ini bisa termasuk pelecehan, paksaan, dan ancaman. Dalam kedua kondisi tersebut, seorang pekerja/buruh dapat membuat pernyataan tertulis kepada Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia dalam waktu 60 hari sejak tanggal pemberhentian pekerja tersebut. (D’Angelus 2021)

f. Umur Bersara (Usia Pensiun)

Menurut Akta Umur Persaraan Minimum 2012, umur persaraan minimum adalah umur yang sesuai ketentuan yang terpadat dalam pasal 4 ayat (1) yaitu “*Notwithstanding any other written law, the minimum retirement age of an employee shall be upon the employee attaining the age of sixty years*”. Artinya adalah terlepas dari undang-undang tertulis lainnya, usia pensiun

minimum seorang karyawan adalah pada saat pekerja mencapai usia 60 tahun. Pekerja/buruh yang usianya telah mencapai usia pensiun, sangat jarang sekali ditemukan masalah dalam pemberhentian kerja karena ada banyak pemberitahuan mengenai pensiunnya.

g. Pengusaha/majikan dan pekerja/buruh dianggap melanggar perjanjian kerja

Pengusaha/majikan dianggap melanggar perjanjian kerja adalah ketika pengusaha/majikan gagal dalam memberikan hak berupa pembayaran upah yang sebagaimana seharusnya diterima oleh pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam Akta Kerja 1955 dan peraturan lainnya, sedangkan pekerja/buruh yang dianggap melanggar perjanjian kerja adalah ketika pekerja/buruh tidak masuk kerja tanpa jeda dua hari dengan seizin dari pihak pengusaha/majikan. Hal ini terdapat dalam pasal 15 Akta Kerja 1955 yang menyebutkan:

“(1) An employer shall be deemed to have broken his contract of service with the employee if he fails to pay wages in accordance with Part III.

(2) An employee shall be deemed to have broken his contract of service with the employer if he has been continuously absent from work for more than two consecutive working days without prior leave from his employer, unless he has a reasonable excuse for such absence and has informed or attempted to inform his employer of such excuse prior to or at the earliest opportunity during such absence”

Dengan adanya kelebihan tenaga kerja, pengusaha/majikan yang berusaha melakukan pengurangan jumlah pekerja tersebut dapat melakukan pemberhentian pekerja dengan alasan-alasan yang dapat diterima oleh pihak pekerja/buruh, namun pihak pengusaha/majikan harus tetap mengikuti peraturan yang telah ada agar pemberhentian pekerja ini dapat menjadi adil.

Perbandingan Mengenai Kompensasi terhadap Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja antara Indonesia dengan Pemberhentian Pekerja di Malaysia

Pada umumnya PHK dapat dilihat dari dua sudut kepentingan baik dari pengusaha atau dari pekerja/buruh. Adapun dari proses terjadinya hubungan kerja tidak selamanya berjalan dengan mulus sehingga tidak sedikit terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha dapat berupa perselisihan hak, kepentingan bahkan PHK.

Di Indonesia, terdapat dua hubungan kerja bagi pekerja/buruh yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu

(PKWTT). Adapun kedua hal ini merupakan hubungan kerja yang terjadi karena perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh sehingga terdapat konsekuensi berkaitan dengan kompensasi apabila terjadinya PHK. Adapun hak bagi pekerja/buruh PKWTT yang akan didapatkan apabila terjadi perselisihan mengenai PHK, yaitu berupa hak yang dapat terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak serta uang pisah dan bantuan. Aturan mengenai hak PHK sudah diatur dalam pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa perusahaan diwajibkan untuk membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) kepada setiap pekerja/buruh yang di PHK sebagaimana dinyatakan:

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak sesuai ketentuan 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.

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak sesuai ketentuan 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 (duabelas) 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.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Diberikannya uang pesangon ini hanya untuk pekerja/buruh yang statusnya PKWTT namun di PHK karena alasan, sehingga hal ini tidak termasuk dalam kasus pengunduran diri karena apabila pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauannya sendiri maka uang yang diberikan berupa uang pisah dan penggantian hak namun bukan dalam bentuk pesangon.

Pekerja/buruh yang di PHK namun masa kerjanya belum selesai yang sebelumnya telah ditetapkan sebagai PKWT, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dalam Pasal 17 PP No. 35 Tahun 2021 yang menyebutkan:

“Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh”.

Pemberian uang kompensasi yang sesuai dengan perhitungan telah disebutkan dalam Pasal 15 dan Pasal 16 PP No.35 Tahun 2021 yang dimana menyatakan pada Pasal 15 bahwa:

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.

(4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

(5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT”.

Serta secara rinci terkait besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan pasal 16 yang menyebutkan:

“a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;

b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

$$\frac{\text{Masa kerja} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}}{12}$$

c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

$$\frac{\text{Masa kerja} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}}{12}$$

Dari ketentuan tersebut tidak ada lagi alasan bagi pengusaha untuk tidak memberikan hak kompensasi apabila pekerja/buruh diberhentikan sebelum masa PKWT nya berakhir.

Jika dibandingkan dengan Malaysia, pekerja-pekerja yang diberhentikan kerja sama halnya memiliki hak atas faedah-faedah (pesangon) dari penamatan kerja minimum sekiranya pekerja/buruh tersebut dilindungi di bawah mana-mana akta atau perjanjian bersama karena hak-hak tersebut terdapat dalam Akta Kerja 1955 atau Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan pekerja merstilah tau hak-hak mereka agar hak pekerja ini tidak di pandang remeh oleh pengusaha/majikan tersebut. Dalam ketentuan Pasal 60J Akta Kerja 1955 menetapkan hak-hak yang diperoleh pekerja/buruh setelah di PHK oleh pengusaha yaitu:

1. Faedah pemberhentian pekerja (pesangon PHK)
2. Elaun pemberhentian pekerja sementara (tunjangan PHK sementara)
3. Elaun masa bersara (tunjangan pensiun)

Pengusaha diwajibkan untuk membayar faedah (pesangon) dan elaun pemberhentian pekerja sementara (tunjangan PHK sementara) kepada pekerja/buruh yang telah bekerja terus menerus untuk jangka waktu tidak kurang dari 12 bulan apabila perjanjian kerja dengan pekerja/buruh dihentikan dan jika pekerja/buruh diberhentikan sementara, hal ini disebutkan dalam Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) tentang Faedah-Faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara 1980 yaitu:

“(1) Subject to these Regulations, an employer shall be liable to pay termination or lay-off benefits payment calculated in accordance with regulations 6 to an employee who has been employed under a continuous contract of service for a period of not less than twelve months ending with the relevant date if – (a) the contract of service of the employee is terminated; or (b) the employee is laid-off within the meaning of regulation 5.

(2) For the purpose of this regulation a continuous contract of service for a period of not less than twelve months shall include two or more periods of employment which are not less than twelve months in the aggregate if the intervening period or periods between one period of employment and another does not in the aggregate exceed thirty days”

Pekerja/buruh berhak mendapatkan faedah apabila perjanjian kerjanya dihentikan dengan alasan apapun namun terdapat pengecualian yang sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) tentang Faedah-Faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara 1980 selanjutnya diterjemahkan sebagai berikut:

- a. “PHK oleh pengusaha, apabila pekerja/buruh mencapai usia pensiun, seperti yang dinyatakan dalam perjanjian kontrak;
- b. PHK oleh pengusaha, atas dasar pelanggaran setelah penyelidikan yang tepat telah dilakukan; atau
- c. PHK secara sukarela oleh pekerja/buruh, selain menurut Pasal 13 ayat (2) Akta Kerja 1955 (pelanggaran perjanjian kerja yang disengaja oleh pengusaha/majikan) atau alasan yang disebutkan dalam Pasal 14 ayat (3) Akta Kerja 1955 (ketika pekerja/buruh atau tanggungannya terancam oleh bahaya dari manusia, kekerasan atau penyakit)”

Dengan hal ini pengusaha tidak boleh sesuka hati terhadap pekerja/buruh karena mereka dilindungi di bawah mana-mana akta yang berkaitan. Pekerja/buruh yang dilindungi di bawah Akta Kerja 1955 yang terlibat pemberhentian kerja layak menuntut faedah tersebut karena dengan adanya faedah ini dapat menjamin kehidupan pekerja serta membantu sedikit serba sedikit.

Adapun besaran kompensasi di Indonesia merupakan jumlah terhadap bayaran dan pesangon yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha dengan jumlah kompensasi yang terdiri dari upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Sedangkan besaran pampasan di Malaysia ialah jumlah semua bayaran dan faedah yang diberikan kepada pekerja oleh majikan, dengan jumlah pampasan yang terdiri daripada gaji pokok, gaji bonus, faedah pekerja, faedah, komisen, akaun perbelanjaan gaya hidup dan petua.

Faedah yang dapat di dituntut adalah:

1. Gaji ganti notis (pemberitahuan)

Gaji ganti notis adalah pampasan yang wajib diterima oleh pekerja/buruh apabila mereka diberhentikan dengan notis yang kurang dari tempoh sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau akta yang berkaitan. Pekerja/buruh yang diberhentikan kerja tanpa diberi tempoh notis perkhidmatan yang mencukupi, boleh menuntut bayaran gaji ganti notis. Adapun gaji ganti notis harus dibayar paling lambat pada hari terakhir kontrak perkhidmatan diputuskan. Sehingga hak seorang pekerja/buruh dalam mendapatkan gaji dari pengusaha dapat ditunaikan.

2. Faedah (pesangon) pemberhentian pekerja

Pembayaran faedah pemberhentian kerja haruslah mengikuti ketentuan di dalam kontrak perkhidmatan, tetapi tidak boleh kurang dari minimal yang telah ditetapkan dalam peraturan kerja seperti Akta Faedah-Faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara 1980 dan akta yang berkaitan lainnya, antara faedah penamatan kerja tersebut adalah:

- a. 10 hari gaji bagi setiap tahun perkhidmatan jika pekerja telah berkhidmat melebihi 12 bulan tetapi kurang daripada 2 tahun;
- b. 15 hari gaji bagi setiap tahun perkhidmatan jika pekerja telah berkhidmat selama 2 tahun tetapi kurang daripada 5 tahun;
- c. 20 hari gaji bagi setiap tahun perkhidmatan jika pekerja telah berkhidmat 5 tahun atau lebih, dan dikira pro-rata bagi tempoh perkhidmatan yang genap setahun, mengikuti genap bulan yang hampir setahun sekali.

Pekerja/buruh juga berhak untuk mendapatkan rincian tertulis dengan jumlah total faedah (pesangon) dan bagaimana perhitungannya. Faedah (pesangon) penamatan kerja harus dibayarkan selambat-lambatnya 7 hari sejak terbit tanggal PHK, karena ketika diberikan jangka waktu pengusaha/majikan dapat mempersiapkan pesangon bagi pekerja. Jika tidak ada jangka waktu yang ditetapkan, pihak pengusaha/majikan bisa saja menunda-nunda waktu serta melupakan tanggung jawabnya sebagai pengusaha/majikan. Perhitungan faedah tersebut sebagai berikut:

$$\frac{\text{Upah 12 bulan}}{365 \text{ hari}} \times \frac{\text{Lama Bekerja}}{(\text{Bilangan Tahun Bekerja})} \times \frac{\text{Kelayakan}}{10/15/20 \text{ hari setahun}}$$

Pembayaran faedah dan tunjangan pemberhentian sementara inilah yang menjadi hak pekerja/buruh, selain itu pekerja/buruh juga berhak mendapat informasi tambahan selanjutnya mengenai pemberhentian pekerja dari Jabatan Tenaga Kerja yang berdekatan dengan tempat kerjanya.

Menurut peneliti dilihat secara garis besar bahwa saat ini banyaknya tenaga kerja yang bekerja di negara Malaysia selain karena negara yang berdekatan langsung

dengan Indonesia, dikatakan bahwa tenaga kerja di sana dapat memperoleh keuntungan yang besar, maka tidak hairan ketika banyaknya tenaga kerja Indonesia berlomba-lomba bermigrasi untuk mendapatkan upah, fasilitas yang baik dan lain-lain, hanya saja dengan keuntungan tersebut tidak sedikit yang mengalami kerugian terutama ketika mereka harus menghadapi PHK sehingga apabila terjadinya hal tersebut maka mereka hanya akan bergantung pada pemberian kompensasi.

Tabel 1. Padanan Kata Bahasa Melayu dan Bahasa Indonesia

No	Bahasa Melayu	Bahasa Indonesia	Penjelasan
1.	Pemberhentian Pekerja dan Penamatan Kontrak	PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)	Kedua hal ini merupakan istilah yang digunakan untuk mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha
2.	Elaun	Tunjangan	Merupakan bayaran bagi seseorang yang diberikan secara tetap
3.	Faedah	Pesangon	Sebuah kompensasi perusahaan kepada pekerja yang terkena PHK atau mengajukan pengunduran diri
4.	Pampasan	Kompensasi	Merupakan pemberian hak kepada pekerja berupa prmbayaran total dalam bentuk tunai maupun non tunai
5.	Rentikerja Sentara	<i>Lay Off</i>	Rentikerja Sentara merupakan istilah resmi dalam aturan Malaysia yang merupakan pemberhentian

			kerja sementara atau permanen
--	--	--	-------------------------------

Sumber : diolah oleh penulis

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Indonesia dan Malaysia sama-sama mengupayakan agar tidak terjadi PHK atau pemberhentian kerja dan sama-sama memberikan kompensasi bagi pekerja yang mengalami PHK. Jenis PHK di Indonesia menyebutkan hanya ada 4 jenis yang meliputi PHK demi hukum, PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja/buruh dan PHK oleh pengadilan sedangkan di Malaysia hanya menyebutkan 3 jenis yaitu pemberhentian kontrak dengan notis, pemberhentian kontrak tanpa notis dan pemberhentian kontrak karena alasan khusus. Pada mekanisme PHK di Indonesia terdapat 2 pembagian yang berbeda ketika terjadi PHK antara pekerja PKWT dan PKWTT sedangkan di Malaysia tidak memberikan perbedaan dengan kata lain mekanisme tersebut berlaku untuk semua pekerja yang di PHK. Adapun jenis perbuatan yang dapat di PHK, antara Indonesia dan Malaysia sama-sama menerangkan sesuai dengan aturan masing-masing hanya saja di Malaysia menyebutkan secara garis besar tidak secara rinci seperti di Indonesia. Upaya yang dilakukan oleh pekerja/buruh dalam hal tidak menerima PHK, kedua negara sama-sama menjelaskan cara penyelesaian perselisihan mengikuti aturan yang terdapat di negara masing-masing.
2. Aturan mengenai pemberian kompensasi lebih detail di Indonesia karena dibedakan antara PKWT dan PKWTT sementara di Malaysia hanya pada pekerja yang di berikan gaji ganti notis dan faedah pemberhentian pekerja yang berarti pengelompokan aturan lebih rinci dan detail di Indonesia sehingga aturan tersebut dapat menghindari multitafsir. Di Malaysia dalam hal perhitungan kompensasi tidak ada perbedaan bagi pekerja yang mendapatkan pemberhentian pekerja sehingga perhitungannya lebih praktis. Berbeda dengan di Indonesia, dalam perhitungan kompensasi mendapat perbedaan perhitungan bagi PKWT dan PKWTT.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka saran yang dapat disampaikan bahwa di Indonesia dan Malaysia memiliki sistem hukum yang berbeda terutama dalam hal ketenagakerjaan, dengan banyaknya pengaturan tersebut

sebaiknya bagi pekerja/buruh secara patuh baik secara mandiri atau bersama serikat pekerja/serikat buruh dan tetap memperhatikan setiap aturan yang berlaku di negara dimana mereka bekerja dan memperjuangkan kepentingan yang memang sudah menjadi hak pekerja/buruh terutama pada saat terjadinya PHK sehingga apabila terjadinya kesewenang-wenangan atas tindakan yang dilakukan pengusaha yang melanggar peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama maka mengajukan permohonan kepada pihak yang berwenang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Basri, Arman. 2006. *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien.
- Efendi, Jonaedi, and Johnny Ibrahim. 2016. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Jakarta: Kencana.
- Hasan, Kamal Halili, and Budi Santoso. 2018. *Perundangan Buruh Malaysia-Indonesia Dan Cabaran ASEAN*. Universiti Kebangsaan Malaysia Bangi.
- Hassan, kamal Halili, Nik Ahmad Kamal Nik Mahmud, and Mumtaj Hassan. 2007. *Undang-Undang Pekerjaan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Husni, Lalu. 2016. *Penghantar Hukum Ketenagakerjaan*. Revisi-Cet. Jakarta: PT RajaGrafino Persada.
- Jamaluddin, Siti Zaharah. 2013. *Undang-Undang Pekerjaan Di Malaysia: Perbincangan Kes-Kes*. Malaysia: Universiti Malaya.
- Judiantoro, Hartono. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahardjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Wijanti, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Pertama. Jakarta Timur: Prenadamedia Group.

Peraturan Perundang-Undangan

- Akta Faedah-Faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara 1980 Malaysia (*Employment (Termination and Lay-Off Benefits)Regulations* 1980)
- Akta Pekerja 1955 Malaysia (*Employment Act* 1955)

Akta Perhubungan Perusahaan 1967 Malaysia (*Industrial Relations Act* 1967)

Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Jurnal

- Act, Employment. 1955.
["https://www.ilo.org/Dyn/Natlex/Docs/WEBTEX/T/48055/66265/E55mys01.Htm#p1 1/55."](https://www.ilo.org/Dyn/Natlex/Docs/WEBTEX/T/48055/66265/E55mys01.Htm#p1%201/55) 1–55.
- BMHR. 2014. "PENGENALAN AKTA PEKERJA 1955." *University Malaysia*. Retrieved September 30, 2022(<https://www.coursehero.com/file/50535326/PENGENALAN-AKTA-PEKERJA-1955docx/>).
- BPS. 2022. "Badan Pusat Statistik." Retrieved January 7, 2023 (<https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/11/07/1916/agustus-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-86-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-07-juta-rupiah-per-bulan.html>).
- D'Angelus, Melinda. 2021. "Dismissing Employees in Malaysia." Retrieved June 30, 2022 (<https://amcham.com.my/wp-content/uploads/Dismissing-Employees-in-Malaysia.pdf>).
- Hassan, Mumtaj, and Marina Hj Hashim. 2020. "Mekanisme Penyelesaian Pertikaian Dalam Perhubungan Perusahaan Di Malaysia: Satu Tinjauan." *International Journal of Law, Government and Communication* 5(19):85–94.
- Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia. 2017. "Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) - Panduan Gaji Permulaan." Retrieved June 29, 2022 (<https://jtksm.mohr.gov.my/ms/pengurusan-pemberhentian-pekerja>).
- JTKSM. 2021. "Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) - 26 November 2021 - Berita Harian: 12,231 Pekerja Diberhentikan Akibat Wabak." Retrieved December 28, 2022 (<https://jtksm.mohr.gov.my/ms/media2/arkib/keratan-akhbar2/1772-26-november-2021-berita-harian-12-231-pekerja-diberhentikan-akibat-wabak>).
- Kayak, Beverlyeva. 2017. "Peranan 3 Aktor Hubungan Industri Dalam Isu Pemberhentian Pekerja." *Ums*.
- Kemendagri. 2022. "Jumlah Penduduk Indonesia Menurut Provinsi." Retrieved April 6, 2022 (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/02/10/jumlah-penduduk-indonesia-capai-273-juta-jiwa-pada-akhir-2021>).
- Kementerian Sumber Manusia Malaysia. 2009. *Garis-Panduan-Retrenchment_Bm.Pdf*. Putrajaya: Pusat

Pentadbiran Kerajaan Persekutuan.

- Kementerian Sumber Manusia Malaysia. 2018. "Kertas Kerja Pengurusan Sumber Manusia (Mtt2703)." (Mtt 2703):1–12.
- Marsono, Hamidah, and Hj. Kamaruzaman Jusoff. 2008. "Retrenchment in Malaysia: Employer's Right?" *Journal of Politics and Law* 1(4):22–28.
- Meliyeni. 2022. *Studi Perbandingan Hukum Terhadap Perlindungan Bagi Pekerja / Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Indonesia Dan Malaysia Studi Perbandingan Hukum Terhadap Perlindungan Bagi Pekerja / Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Indonesia Da.*
- Pahroji, Dedi, And Holyness Singadimedja. 2012. "Perbandingan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Negara Malaysia Dan Negara Indonesia Dalam Perlindungan Hukum Dan Penegakan Hak Asasi Manusia." *Majalah Ilmiah Solusi* 11(24).
- Ramli, Cik Yasmin Bt, And Puan Zuraini Abu Kassim. 2021. "Penamatan Kontrak Perkhidmatan : Tanggungjawab, Hak Dan Peluang." *Institut Maklumat Dan Analisis Pasaran Buruh (Ilmia)* 1–12.
- Saliman, Abdul Rasyid. 2013. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia Menurut Peraturan Perundangundangan Malaysia Dan Memorandum Of Understan;Ding (Mou) Indonesia-Malaysia."
- Satudata, Kemnaker. 2022. "Tenaga Kerja Ter-PHK, Oktober Tahun 2022." Retrieved December 12, 2022 (<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/925>).
- Siska, Melda. 2022. "Perbandingan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja."
- Somadiyono, Sigit. 2020. "Perbandingan Sistem Hukum Antara Indonesia Dan Malaysia." *Wajah Hukum* 4(2):414.
- Subadi, Tjipto. 2010. "Tenaga Kerja Indonesia Di Malaysia (Studi Kasus Tkw Asal Jawa Tengah Dengan Pendekatan Fenomenologi) The Indonesian Workers In Malaysia (A Case Study: The Female Workers From Central Java With A Fenomenology Approach)." *Forum Geografi* 24(2):155–58.
- Van Geyzel, Marcus. 2016. "Handing Employee Dismissals Properly under Malaysian Law." *The Malaysian Lawyer*. Retrieved June 13, 2022 (<https://themalaysianlawyer.com/2016/01/13/empl-oyee-dismissals/>).