

BAB II

HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA MENDERITA GANGGUAN JIWA KAMBUHAN

1. Hakekat Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia selalu menjadi perdebatan yang menarik baik dikalangan masyarakat. Akademisi, maupun praktisi. Hak asasi manusia ini merupakan suatu hal yang fundamental karena menyangkut martabat manusia. Pelanggaran terhadap hak asasi manusia merupakan perbuatan yang merendahkan martabat manusia. Dalam sejarahnya hak asasi manusia banyak mengalami perubahan ke arah yang lebih modern.

Lahirnya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia pada tahun 1948 oleh PBB menjadi awal perlindungan terhadap hak asasi manusia secara universal. Negara yang tergabung dalam keanggotaan PBB diharuskan menghormati dan melindungi hak asasi manusia. Hak asasi manusia harus dipahami secara humanistik sebagai hak-hak yang inheren dengan harkat dan martabat manusia tanpa membedakan agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik. Dalam perkembangannya HAM terus mengalami kemajuan ke arah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan lahirnya Konvenan Hak Sipil politik dan Hak Ekonomi, sosial, dan budaya.

Kesadaran masyarakat internasional mengenai pentingnya menghormati dan melindungi hak asasi manusia menjadi semangat utama untuk melahirkan deklarasi tentang penghormatan dan perlindungan hak asasi manusia diseluruh dunia. Semangat bersama ini terbukti sejak lahirnya Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia (*The Universal Declaration of Human Rights*) pada tahun 1948. Hak asasi manusia menjadi landasan dasar etis-moral dalam pembuatan kebijakan internasional maupun kebijakan nasional dalam suatu negara. Konsekuensinya kebijakan apapun yang dibuat, baik kebijakan internasional maupun kebijakan nasional yang bertentangan dengan hak asasi manusia harus dicabut atau dibatalkan.

a. Pengertian Hak Asasi Manusia

Pengertian hak asasi manusia dalam hal ini dibahas berdasarkan undang-undang Republik Indonesia nomor 39 Tahun 1999 tentang hak asasi manusia, hak asasi manusia menurut deklarasi universal hak asasi manusia, hak asasi manusia menurut *international covenant on civil and political rights*, hak asasi manusia menurut *international covenant on economic, social and cultural rights*, hak asasi manusia menurut ahli hukum.

1) Pengertian Hak Asasi Manusia Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut UU No. 39 Tahun 1999) Pasal 1 angka 1

dijelaskan bahwa hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan yang Maha Esa dan merupakan anugrahNya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara hukum, pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Adanya UU No. 39 Tahun 1999 ini menjadikan dasar hukum untuk melindungi dan menegakkan hak asasi manusia di Indonesia. Negara sebagai pemegang otoritas tertinggi harus mampu melindungi hak asasi manusia, setiap kebijakan yang dikeluarkan tidak boleh bertentangan dengan prinsip hak asasi manusia. Perlindungan terhadap hak asasi manusia merupakan konsep dasar dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Negara harus mampu melindungi dan memenuhi hak-hak dasar manusia dalam upaya meningkatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Hak dasar manusia ada yang bersifat mutlak dan ada yang bersifat relatif.

Hak yang bersifat mutlak disini pemenuhannya tidak boleh dikurangi dengan alasan apapun, Dalam hal ini Negara tidak boleh bersifat pasif, tapi Negara harus berperan aktif untuk melindungi hak-hak dasar manusia. Sedangkan hak yang bersifat relatif merupakan hak yang bisa dikurangi atau dicabut dengan alasan kepentingan umum. Pengurangan atau pencabutan hak ini harus dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2) **Hak Asasi Manusia Menurut Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia**

Setiap manusia mempunyai hak asasi yang harus dihormati dan dilindungi. Negara sebagai pemegang otoritas tertinggi harus menjamin adanya perlindungan terhadap hak asasi manusia melalui konstitusinya. Perlindungan terhadap hak asasi manusia merupakan upaya untuk melindungi harkat dan martabat manusia sebagai makhluk Tuhan. Dalam konteks hukum, manusia merupakan subyek hukum yang harus dijamin hak-haknya. Sedangkan hak merupakan obyek hukum yang pemenuhannya harus sama antara manusia yang satu dengan yang lain tanpa membedakan agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik.

Lahirnya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 10 Desember 1948 merupakan tonggak awal adanya perlindungan terhadap hak asasi manusia. Naskah deklarasi ini merupakan pernyataan masyarakat sedunia tentang pentingnya perlindungan hak asasi manusia. Isi pokok deklarasi tersebut terdapat pada Pasal 1 yang menyatakan bahwa Semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Mereka dikaruniai akal dan hati nurani dan hendaknya bergaul satu sama lain dalam persaudaraan. Hak-hak yang diatur dalam Piagam PBB tentang Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia terdiri dari:

- a) Hak berpikir dan mengeluarkan pendapat,
- b) Hak memiliki sesuatu,

- c) Hak mendapatkan aliran kepercayaan atau agama
- d) Hak untuk hidup,
- e) Hak untuk kemerdekaan hidup,
- f) Hak untuk memperoleh nama baik,
- g) Hak untuk memperoleh pekerjaan,
- h) Hak untuk mendapatkan perlindungan hukum.

Setelah lahirnya piagam PBB ini maka semua Negara-negara beradab harus tunduk dan taat terhadap piagam PBB ini untuk melindungi hak asasi manusia yang meliputi hak atas kehidupan, kebebasan dan keselamatan. Hak ini merupakan hak dasar yang dimiliki oleh semua manusia diseluruh dunia. Lahirnya deklarasi HAM dari PBB ini menjadi babak baru mengenai perlindungan atas hak-hak dasar manusia, semua Negara diwajibkan mengikuti isi dari deklarasi ini untuk melindungi hak-hak dasar manusia dari segala bentuk kekerasan yang bisa mengganggu hak asasi manusia.

Indonesia yang merdeka pada tahun 1945 sebelum lahirnya deklarasi PBB tentang perlindungan HAM pada tahun 1948 telah mengakui dan melindungi hak-hak dasar manusia yang telah dicantumkan dalam UUD 1945, hal ini dipertegas dalam penjelasan UU No. 12 tahun 2005, bahwa Indonesia adalah negara hukum dan sejak kelahirannya pada tahun 1945 menjunjung tinggi HAM. Sikap Indonesia tersebut dapat dilihat dari kenyataan bahwa meskipun dibuat sebelum diproklamasikannya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Dasar Negara Republik

Indonesia Tahun 1945 sudah memuat beberapa ketentuan tentang penghormatan HAM yang sangat penting. Hak-hak tersebut antara lain hak semua bangsa atas kemerdekaan (alinea pertama Pembukaan); hak atas kewarganegaraan (Pasal 26); persamaan kedudukan semua warga negara Indonesia di dalam hukum dan pemerintahan (Pasal 27 ayat (1)); hak warga negara Indonesia atas pekerjaan (Pasal 27 ayat (2)); hak setiap warga negara Indonesia atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 ayat (2)); hak berserikat dan berkumpul bagi setiap warga negara (Pasal 28); kemerdekaan setiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agama dan kepercayaannya itu (Pasal 29 ayat (2)); dan hak setiap warga negara Indonesia atas pendidikan (Pasal 31 ayat (1)).

3) **Hak Asasi Manusia Menurut *International Covenant On Civil And Political Rights***

International Covenant On Civil And Political Rights yang telah diratifikasi melalui Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Civil And Political Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil Dan Politik) merupakan penjabaran dari Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Hak sipil politik ini menjamin setiap individu untuk ikut serta dalam setiap pengambilan keputusan.

Negara pihak dalam kovenan hak sipil dan politik ini mempunyai kewajiban sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 2 ayat (1) Kovenan yang berbunyi: *Setiap*

negara pihak berusaha menghormati dan menjamin semua hak individu yang berada di wilayahnya dan tunduk kepada yurisdiksinya yang diakui dalam Kovenan tanpa perbedaan apapun, seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik atau pendapat lain, asal usul kebangsaan atau latar belakang sosial, kekayaan, kelahiran atau status lain.

Dalam konvenan sipil dan politik hak-hak yang termuat didalamnya terbagi atas hak yang boleh dibatasi (*derogable rights*) dan hak yang tidak boleh dibatasi (*non-derogable rights*). Hak yang boleh dibatasi (*derogable rights*) antara lain: (1) hak atas kebebasan berkumpul secara damai; (2) hak atas kebebasan berserikat; termasuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh; dan (3) hak atas kebebasan menyatakan pendapat atau berekspresi; termasuk kebebasan mencari, menerima dan memberikan informasi dan segala macam gagasan tanpa memperhatikan batas (baik melalui lisan maupun tulisan). Hak-hak ini hanya dapat dibatasi tanpa diskriminasi dengan alasan: (1) Menjaga ketertiban umum, moralitas umum, kesehatan atau keamanan nasional; dan (2) menghormati hak atau kebebasan orang lain.

Sedangkan hak-hak yang tidak boleh dibatasi *Non-derogable rights* terdiri dari: (1) hak untuk hidup (*rights to life*); (2) hak bebas dari penyiksaan (*rights to be free from torture*); (3) hak bebas dari perbudakan (*rights to be free from slavery*); (4) hak bebas dari penahanan karena gagal memenuhi perjanjian (utang); (5) hak bebas dari pemidanaan yang berlaku surut; (6) hak sebagai subjek hukum; (7) hak atas kebebasan berpikir, keyakinan dan agama.

Hak sipil dan politik Negara harus memenuhi, menghormati, dan melindungi secara mutlak dan pemenuhannya harus disegerakan, hak sosial politik ini tidak bisa ditunda-tunda pemenuhannya karena sangat berhubungan dengan momentum tertentu. Negara juga harus segera melakukan tindakan pemulihan terhadap seseorang yang haknya dilanggar. Pembatasan mengenai hak-hak tersebut diatas harus melalui peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk kepentingan umum. Selain melalui peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk kepentingan umum maka pembatasan itu tidak boleh dilakukan.

4) **Hak Asasi Manusia Menurut *International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights***

Hak ekonomi, sosial, dan budaya (selanjutnya disebut hak ekosob) merupakan bagian yang tak terpisahkan dari hak asasi manusia. Hak ini merupakan penjabaran dari Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, hak ekosob akan menciptakan peningkatan martabat manusia dimata masyarakat. Konsep martabat manusia menjadi landasan dasar dari hak ekosob ini. Hak ini tidak bisa dicabut, bilamana hak ini dicabut maka akan berdampak pada penghargaan terhadap martabat manusia dalam kehidupan sosialnya.

Jaminan atas hak ekosob telah diatur dalam *International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights* sebagaimana telah di ratifikasi melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan

International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya). (selanjutnya disebut UU No. 11 Tahun 2005). Konvenan ini lahir dari adanya kesadaran masyarakat internasional mengenai perlunya penjabaran hak-hak dan kebebasan dasar yang dinyatakan oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia kedalam instrumen internasional yang bersifat mengikat secara hukum.

Perlindungan dan penegakan hak-hak di bidang ekonomi, sosial, dan budaya merupakan pencapaian perdaban manusia yang luar biasa disamping hak-hak sipil dan politik. Hal ini disebabkan perlindungan hak-hak asasi manusia meniscayakan seseorang untuk hidup sesuai dengan martabat kemanusiaannya yang dicirikan oleh kehidupan yang terhormat, bebas dan tidak diliputi oleh ketakutan. Perlindungan hak asasi manusia merupakan “barang baru” (penemuan manusia modern) yang belum pernah terpikirkan oleh manusia sebelumnya.¹

Ada beberapa poin penting dalam konvenan ini yang mengatur hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang termuat dalam beberapa pasal antara lain: Hak untuk bekerja (pasal 6), Hak untuk mendapatkan pendapatan yang sama untuk pekerjaan yang sama (pasal 7), Hak untuk berkumpul dan berserikat secara damai

¹ Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Visimedia, Jakarta 2010, hal. 7-8

(pasal 8), Hak atas pendidikan (pasal 13,14), Hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan budaya suatu masyarakat (pasal 15).²

5) Hak Asasi Manusia Menurut Ahli Hukum

Menurut Nurcholish Majid Hak Asasi Manusia adalah wujud hak prerogatif yang diberikan Tuhan. Bangunan konsep berdiri kokoh di atas prinsip “kebebasan nurani”, yakni kebebasan manusia dari semua hal yang membelenggu dan menindasnya. Manusia merupakan puncak ciptaan dan kreasi Tuhan, manusia diciptakan bagi sebaik-baik makhluk (*Ahsanu Takwim*).³

2. Hak Dasar Pekerja

Pembahasan mengenai *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja) disebut dengan *core convention*. Pembahasan ini terdiri dari: kebebasan berserikat dan pengakuan terhadap hak untuk berunding bersama, penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib, penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, penghapusan pekerja anak.

² *Op.Cit*, hal. 1.

³ Muhammad Monib dan Islam Bahrawi, *Islam dan Hak Asasi Manusia Dalam Pandangan Nurcholish Majid*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011, hal. 66-67-145

a. Kebebasan Berserikat Dan Pengakuan Terhadap Hak Untuk Berunding Bersama

Kebebasan (*freedom*) berserikat merupakan hak asasi dan salah satu prinsip utama untuk menegakkan demokrasi dan Negara hukum. Kebebasan berserikat, adalah syarat mutlak bagi tegaknya mekanisme *checks and balances* bagi Negara yang menyatakan dirinya sebagai Negara hukum. Kebebasan kata lain dari kemerdekaan, yaitu tidak ada tekanan, paksaan, ketakutan, sebuah kondisi yang memungkinkan setiap orang untuk menjadi diri sendiri dan membuat pilihan tanpa ada intervensi apapun dari pihak manapun. Kebebasan bukan berarti tanpa batas atau sebuah keterikatan, namun batasan atau keterikatan terjadi saat dengan sadar diri rela untuk mengikatkan diri.

Dalam hubungannya dengan hukum ketenagakerjaan kebebasan ini di implementasikan dalam bentuk kebebasan berkumpul atau berserikat, Kebebasan berkumpul atau berserikat ini telah dijamin oleh konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat Dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi (selanjutnya disebut Konvensi ILO No. 87) Pasal 2 Para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apapun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi-organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain.

Pendirian serikat pekerja adalah manifestasi yang nyata dari kebebasan berserikat, berkumpul dan menyatakan pendapat. Hal ini juga dijelaskan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh (selanjutnya di sebut UU No. 21 Tahun 2000) Pasal 5 menjelaskan bahwa Pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Kebebasan berkumpul dan berserikat harus mempunyai tujuan yang jelas. Tujuan yang harus dibangun dalam suatu perserikatan adalah sebagai kontrol terhadap pengambil kebijakan *checks and balances* agar kebijakan yang dikeluarkan tidak melanggar hak-hak tenaga kerja. *Output* dari adanya kontrol tersebut adalah untuk mencapai kesejahteraan. Kebebasan berkumpul dan berserikat, yang salah satu pilarnya adalah kebebasan berpendapat *freedom of speech* harus membangun strategi untuk mewujudkan kesejahteraan.

Pekerja mempunyai hak untuk bergabung atau tidak bergabung dengan serikat pekerja, dengan demikian pekerja mempunyai kebebasan mau bergabung atau tidak, karena itu merupakan hak pekerja, bukan suatu kewajiban. Dalam Pasal 28 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Kerja bahwa Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara: Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi, tidak membayar atau mengurangi upah

pekerja/buruh, melakukan intimidasi dalam bentuk apapun, melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

b. Penghapusan Segala Bentuk Kerja Paksa

Kerja paksa adalah seseorang melakukan pekerjaan di bawah ancaman sanksi oleh pihak lain (pihak yang mempekerjakan). Pekerja tidak memiliki kebebasan untuk memilih atau menyepakati pelaksanaan pekerjaan. Dalam konvensi International Labour Organisation Nomor 29 tentang Kerja Paksa atau Wajib Kerja Pasal 2 angka 1 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Kerja paksa atau wajib kerja ialah semua pekerjaan atau jasa yang dipaksakan pada setiap orang dengan ancaman hukuman apapun dan untuk mana orang tersebut tidak menyediakan diri secara sukarela. Sedangkan dalam konvensi International Labour Organisation Nomor 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa Pasal 1 dan 2 menjelaskan bahwa pihak yang meratifikasi konvensi ini wajib mengambil tindakan secara efektif untuk menghapus segala bentuk kerja paksa.

Kerja paksa dalam lingkungan kerja bermacam-macam bentuknya, kerja paksa ini tidak hanya terfokus pada paksaan secara fisik untuk bekerja, akan tetapi ruang lingkup kerja paksa ini sudah bertambah luas. Seorang pekerja diwajibkan untuk bekerja oleh pihak pemberi kerja bukan hanya melalui ancaman secara fisik seperti: pembatasan pergerakan pekerja, ancaman kekerasan atau deportasi. Dalam perkembangannya banyak menggunakan cara-cara yang lebih kelihatan sederhana, dan oleh sebagian orang tidak memahami bahwa itu termasuk salah satu kerja paksa.

Salah satu bentuk kerja paksa yang tidak disadari oleh sebagian orang adalah dengan cara: pembayaran upah ditunda, penahanan dokumen pribadi pekerja seperti: akte kelahiran, ijazah, atau kartu tanda penduduk.⁴ Hal ini bisa terindikasi adanya pengekangan kebebasan bagi pekerja untuk menentukan pilihan kerjanya, pekerja tidak mempunyai kebebasan memilih pekerjaan karena adanya penahanan dokumen pribadinya, sehingga mau tidak mau pekerja harus bekerja sesuai dengan kehendak pemberi kerja yang menahan dokumennya.

Negara berkewajiban untuk berperan aktif untuk menghapus segala bentuk kerja paksa. Kewajiban Negara untuk menghapus kerja paksa ini telah diamanatkan dalam konvensi *ILO* No. 29 dan konvensi *ILO* No. 105.

c. Penghapusan Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan

Konvensi *ILO* No. 111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan Pasal 1 angka 1 menjelaskan istilah diskriminasi meliputi: (a) Setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul dalam masyarakat, yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan; (b) Setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lain yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana yang ditentukan oleh Anggota terkait setelah berkonsultasi

⁴ Asri Wijayanti, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO*, Karya Putra Darwati, Bandung, 2012, hal. 199

dengan organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja, bila ada, dan dengan badan-badan terkait lainnya.

Diskriminasi ini sering terjadi di dunia kerja yang menyebabkan seseorang kehilangan haknya. Diskriminasi dalam pekerjaan mulai dari: struktur gaji, cara penerimaan karyawan, strategi yang diterapkan dalam kenaikan jabatan, atau kondisi kerja secara umum yang bersifat diskriminatif.

Diskriminasi ini juga sering terjadi terhadap pekerja perempuan, pemberi kerja sering tidak memperhatikan keistimewaan yang dimiliki perempuan. Pemberi kerja seharusnya memperhatikan keistimewaan yang khas yang menjadi hak dasar Pekerja perempuan.

"Mereka memiliki hak khusus seperti hak cuti hamil, hak cuti melahirkan, hak cuti tertentu sebagai kodrat perempuan. Upaya perlindungan khusus kepada pekerja perempuan diperlukan sebagai salah satu bentuk untuk mewujudkan kesetaraan gender. Upaya perlindungan ini tentunya diberikan dengan mempertimbangkan kekhususan yang dimiliki kaum perempuan". kata Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Muhaimin Iskandar), Selasa (24/12/2013).⁵

Pada prinsipnya semua orang harus diperlakukan secara sama (*fair*). Begitu juga dalam dunia kerja, pekerja harus diperlakukan secara sama dengan pekerja lain, perlakuan berbeda atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul dalam masyarakat termasuk diskriminasi.

⁵ <http://news.okezone.com/read/2013/12/25/337/917171/diskriminasi-dalam-perbedaan-gender-di-lingkungan-kerja-harus-dihentikan> ; diakses tgl 24 Juni 2014 pukul 14:53 wib

Perlakuan yang sama dalam suatu pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia yang harus dihormati dan dilindungi. Pekerja harus diperlakukan sama dalam berbagai aspek, penerimaan karyawan, pengambilan cuti, hak atas upah, hak atas suatu prestasi, hak atas lembur dan upah lembur, hak atas kenaikan jabatan, dan lain sebagainya.

Kenaikan upah maupun kenaikan jabatan harus didasarkan pada suatu prestasi yang dimiliki pekerja, pemberi kerja tidak boleh menaikkan ataupun memperlakukan pekerjaannya berdasarkan atas ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul dalam masyarakat.

d. Penghapusan Pekerja Anak

Perkembangan zaman kearah yang lebih modern membuat persaingan menjadi semakin ketat, berkembangnya teknologi kadang membuat beberapa posisi pekerja di suatu pekerjaan digantikan oleh teknologi, sehingga membuat pekerja banyak yang kehilangan pekerjaan. Sementara itu kebutuhan manusia semakin meningkat yang berakibat pada meningkatnya kemiskinan karena sulitnya mendapat pekerjaan. Akibatnya tidak jarang ditemui pekerja yang bekerja tidak mendapatkan haknya secara penuh asalkan mendapatkan pekerjaan.

Perkembangan belakangan ini tidak jarang ditemui adanya pekerja anak, seorang anak yang masih belum dewasa terpaksa bekerja demi membantu kebutuhan ekonomi orang tuanya, disamping itu adanya *trafeking* semakin marak, padahal

dalam konvensi *ILO* No. 138 dan UU No. 13 Tahun 2003 melarang adanya pekerja anak. Larangan mempekerjakan anak ini tentu bertujuan untuk melindungi anak secara fisik maupun mental.

Konvensi *ILO* No. 138 membolehkan Negara untuk mempekerjakan anak yang masih dibawah usia 18 (delapan belas) tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 6 dan Pasal 7. Dalam Pasal ini dijelaskan mengenai prosedur dibolehkannya anak yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun. Negara harus membuat regulasi untuk membolehkan pekerja anak sampai minimal 12 (dua belas) tahun dengan alasan yang tidak boleh mengganggu perkembangan fisik dan mental anak dan juga jenis pekerjaan yang boleh dikerjakan seorang anak.

UU No. 13 Tahun 2003 sebagai salah satu regulasi ketenagakerjaan di Indonesia Pasal 68 menjelaskan bahwa dijelaskan bahwa Pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Anak dalam ketentuan undang-undang tersebut adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun (Pasal 1 angka 26).

Namun ketentuan ini dalam undang-undang yang sama Pasal 69, 70, 71 bisa dikecualikan bagi anak berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Bentuk pekerjaan yang boleh dikerjakan antara lain: pekerjaan ringan, pekerjaan dalam rangka bagian kurikulum pendidikan atau pelatihan, pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat.

3. Hak Untuk Bekerja

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak itu merupakan perlindungan Negara terhadap warga negaranya untuk mendapatkan suatu pekerjaan. Negara harus mampu memberikan pekerjaan kepada warga negaranya yang tidak mendapatkan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan tujuan bernegara yang disebutkan dalam pembukaan UUD 1945 “memajukan kesejahteraan umum.”⁶ Negara tidak boleh tinggal diam melihat kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Pengangguran yang sangat banyak disebabkan bukan karena mereka tidak mau bekerja, akan tetapi kurangnya lapangan kerja dan besarnya tenaga kerja sehingga banyak yang tidak mendapatkan pekerjaan.

Sebagaimana dijelaskan dalam beberapa konvensi internasional tentang hak asasi manusia, bahwa salah satu hak asasi manusia adalah hak atas pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan atas pekerjaannya itu untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Dalam hal ini Negara-negara dunia yang tergabung dalam konvensi

⁶ Soedarsono, *Putusan Mahkamah Konstitusi Tanpa Mufakat Bulat*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta, 2008, hal. 317

internasional ini mempunyai kewajiban untuk memberi jaminan pekerjaan dan perlindungan hukum terhadap setiap warga negaranya.

Indonesia merupakan salah satu Negara yang meratifikasi konvensi internasional menjamin adanya perlindungan hukum terhadap warganya untuk bekerja, namun seharusnya yang paling penting bagi Negara adalah menyediakan pekerjaan bagi warga Negara yang tidak mendapatkan pekerjaan baik yang disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja ataupun bagi mereka yang belum pernah mendapatkan pekerjaan.

a. **Hak Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 angka 2 UU No. 13 tahun 2003). Berdasarkan Pasal ini maka ada beberapa hak tenaga kerja yang harus dipenuhi antara lain sebagai berikut:

- 1) Kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
- 2) Berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).

- 3) Berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).
- 4) Berhak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).⁷

b. Hak Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 UU No. 13 tahun 2003). Seorang pekerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal ini bekerja untuk orang lain sebagai pemberi kerja sudah pasti bekerja untuk mendapatkan suatu imbalan, dengan adanya timbal balik antara pekerja yang berkewajiban bekerja dan pemberi kerja berkewajiban memberikan upah atau imbalan. Sehingga dalam UU No. 13 tahun 2003 dijelaskan mengenai hak-hak pekerja sebagai berikut:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
- 2) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 (1)).

⁷ *Op.cit.* hal. 113

- 3) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
- 4) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1))
- 5) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).
- 6) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137).⁸

Setiap tenaga kerja mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, memilih pekerjaan, dan upah yang layak. Setiap pekerja berhak atas upah atau imbalan atas jasanya yang telah dikeluarkan untuk pemberi kerja.

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja atau sering dikenal dengan istilah PHK sering menimbulkan problem khususnya bagi pekerja, karena dengan adanya PHK pekerja harus kehilangan pekerjaannya yang menjadikan mereka tempat untuk memenuhi kebutuhan ekonominya. Namun persoalan PHK tidak semata-mata karena kesewenang-wenangan pengusaha, banyak faktor yang menyebabkan dilakukannya PHK terhadap pekerja.

⁸ *Ibid.* hal. 113

Perkembangan ekonomi global yang tak menentu membuat para pengusaha harus bekerja ekstra keras demi kelangsungan perusahaannya, ditambah lagi dengan kebijakan ekonomi nasional yang terus berubah-ubah membuat perusahaan harus mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditentukan oleh Negara. Akibatnya ketika perusahaan tidak mampu mengikuti perkembangan ekonomi global dan kebijakan nasional menuntut perusahaan untuk melakukan PHK demi kelangsungan perusahaannya.

Akibat dari PHK tentu menjadi permasalahan yang harus ditanggung oleh pekerja dan pengusaha, pengangguran merajalela yang mengakibatkan kemiskinan semakin meningkat karena lapangan pekerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah tenaga kerja. Hal ini tentunya menuntut Negara untuk proaktif dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh tenaga pekerja.

a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Mengenai pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK) disini akan dibahas pengertian PHK menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PHK menurut pendapat para ahli hukum. Hal ini tentu untuk memperbanyak pengetahuan mengenai PHK.

1) Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Menurut UU. No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 Pemutusan hubungan kerja adalah Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Dilihat dari pengertian diatas jelas inti dari PHK adalah “Pengakhiran hubungan kerja dan berakibat pada berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha”. Namun perselisihan PHK ini masi menyisakan hak-hak pekerja yang harus dibayar oleh pengusaha sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

2) Menurut Pendapat Ahli

Menurut Tulus, pemutusan hubungan kerja (*separation*) adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi (perusahaan).⁹ Berdasarkan pendapat ini bahwa pemutusan hubungan kerja intinya adalah pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Dengan berakhirnya hubungan kerja ini berarti antara pekerja dengan pemberi kerja sudah tidak mempunyai ikatan kerja apapun, sehingga antara pekerja dengan pemberi kerja tidak mempunyai hak dan kewajiban apapun.

⁹ <http://brankaseverest.wordpress.com/artikel/pemutusan-hubungan-kerja/> ; diakses tgl 26/06/2014, pukul 13:27 wib

Pemutusan hubungan kerja berakibat pada hilangnya pekerjaan seseorang. PHK pada hakekatnya bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.¹⁰

Pemutusan hubungan kerja diharapkan tidak terjadi kepada pekerja. Pekerja harus dipandang sebagai faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif. Jika terjadi perselisihan PHK harus dijadikan langkah terakhir dalam upaya penyelesaian tersebut.

b. Macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja

Stigma masyarakat mempunyai konotasi negatif terhadap PHK seakan hanya merupakan kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja, hal ini muncul dari pemikiran masyarakat melihat berbagai kasus PHK yang sering dilakukan oleh pemberi kerja. Disisi lain melihat posisi pekerja yang lebih rendah secara ekonomi dan akses. Sebenarnya terjadinya PHK ini dipengaruhi oleh banyak faktor sehingga terjadinya PHK juga karena beberapa faktor juga. Sehingga masyarakat harus tahu bahwa PHK tidak hanya disebabkan hanya oleh pihak pengusaha saja atau pihak pekerja saja. Untuk memberikan penjelasan ini maka perlu kiranya dibahas mengenai macam-macam PHK yang telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003.

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Analisis Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hal. 165

1) PHK yang Dilakukan oleh Pengusaha

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja apabila terjadi kondisi dibawah ini, namun prosedur PHK harus tetap dipenuhi dan juga hak-hak pekerja tetap harus dipenuhi juga sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku:

- a) Dalam hal pengusaha (dalam hal ini pengusaha perorangan) meninggal dunia (Pasal 61 ayat (4)).
- b) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan maupun pelanggaran terhadap perjanjian kerja bersama, pemutusan hubungan kerja itu boleh dilakukan ketika sudah dikasi surat perinagatan sebanyak tiga kali secara berturut-turut. (Pasal 161).
- c) Ketika terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan maka pengusaha dapat melakukan PHK. (Pasal 163 ayat (2)).
- d) Perusahaan tutup karena mengalami kerugian berturut-turut selama dua tahun atau karena *force majeure* yang dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang diaudit oleh akuntan publik dan atau karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pengusaha dapat melakukan PHK. (Pasal 164).
- e) Apabila karyawan mangkir kerja selama lima hari atau lebih berturut-turut dan telah dipanggil secara patut selama dua kali, maka pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan pekerja mengundurkan diri. (Pasal 168)

2) PHK Karena Inisiatif Pekerja

Pekerja mempunyai hak untuk memutuskan hubungan kerja dengan suatu perusahaan dimana tempat dia bekerja, dalam hal ini pemutusan hubungan kerja merupakan inisiatif sendiri yang berdasarkan :

- a) Seorang pekerja dapat melakukan pengunduran diri sebagaimana mekanismenya telah diatur dalam pasal 162, dalam hal pengunduran diri ini pekerja tetap mempunyai hak yang harus dibayar oleh pengusaha.
- b) Pekerja dapat melakukan pengunduran diri atau tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan status perusahaan, adanya penggabungan atau peleburan maupun perubahan kepemilikan perusahaan (pasal 163 ayat (1)).
- c) Pekerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja yang diajukan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap hak-hak buruh sebagaimana telah diatur dalam Pasal 169 ayat (1) dan (2).
- d) Pekerja yang sakit berkepanjangan atau mengalami cacat akibat kecelakaan kerja sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja, hal ini diatur dalam pasal 172.

3) PHK Karena Hukum

Dalam hal PHK karena hukum ini pemutusan hubungan kerja terjadi karena lebih kepada masalah kontrak. Kontrak yang mempunyai durasi waktu tertentu maka akan berakhir sesuai dengan kontrak yang telah dibuat berdasarkan kesepakatan bersama antara pihak pekerja dengan pemberi kerja.

4) PHK Karena Putusan Pengadilan

Putusan pengadilan dapat menjadi dasar terjadinya pemutusan hubungan kerja, hal ini terkait dengan adanya suatu pelanggaran berat yang dilakukan pekerja. Pelanggaran berat yang dilakukan pekerja yang berkaitan dengan perusahaan, putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap menjadi dasar pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini telah diatur dalam Pasal 158.

c. Hak Pekerja yang di PHK

Pemutusan hubungan kerja tidak bisa dilakukan secara cuma-cuma tanpa melalui prosedur, segala bentuk tindakan pekerja dan pengusaha telah diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. PHK mempunyai prosedur tersendiri dan menimbulkan hak dan kewajiban, ketika terjadi pemutusan hubungan kerja ada beberapa hak pekerja yang harus dibayar oleh pengusaha antara lain: uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun tidak semua PHK mempunyai hak yang sama, hal ini erat hubungannya dengan alasan terjadinya PHK dan masa kerja dari pekerja tersebut.

1) Hak atas Uang Pesangon

Perhitungan uang pesangon terhadap pekerja yang di PHK yang telah dijelaskan dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2) yang besarnya minimal 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 (tiga) 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) atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang darai 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

2) Hak atas Uang Penghargaan Masa Kerja

Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dijelaskan dalam ayat (3) Pasal ini sebagai berikut:

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

3) Hak atas Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja diatur dalam ayat

(4) Pasal ini yang meliputi :

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c) Pengganti 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

Setiap pekerja yang di PHK berhak atas pesangon, tunjangan penghargaan masa kerja, dan tunjangan penggantian hak yang besarnya sesuai dengan masa kerja dan penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerjanya.

d. Hak Pekerja Dikaitkan dengan Alasan PHK

Dari beberapa ketentuan hak yang diterima pekerja saat mengalami pemutusan hubungan sebagaimana telah diuraikan diatas, maka pekerja juga mendapatkan haknya sesuai dengan alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

Hak-hak yang di peroleh pekerja sesuai denga alasan pemutusan hubungan kerja akan diuraikan dalam tabel 1 berikut:¹¹

Tabel 1: Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Alasan PHK

ALASAN	P	PM	GR	KETERANGAN
DEMI HUKUM				
OLEH BURUH				
Mengundurkan diri		1x		Pasal 162 ayat (1),(2) (ditambah uang pisah)
Alasan mendesak	1x	1x	1x	Pasal 169 ayat (2) (apabila tuduhan pekerja tidak terbukti dinyatakan oleh lembaga PPHI maka tidak berhak uang pesangon dan PMK)
Pensiun	2x	1x		Pasal 167 ayat (2) (pekerja diikutkan program pension tidak mendapat uang pesangon, jika diikutkan tetapi jumlahnya lebih kecil selisih, dibayarkan pengusaha, Pasal 167 ayat (1)
Meninggal dunia	2x	1x	1x	Pasal 166
OLEH MAJIKAN				
Kesalahan buruh ringan	1x	1x	1x	Pasal 161 (3)
Kesalahan buruh berat		1x	1x	Pasal 160 (7)
Perusahaan tutup pailit	1x	1x	1x	Pasal 165
Force majeure	1x	1x	1x	Pasal 164 (1)
Ada efisiensi	2x	1x	1x	Pasal 164 (3)
Perubahan status milik, lokasi, buruh menolak	1x	1x	1x	Pasal 163 (1)
Perubahan status milik, lokasi, majikan menolak	2x	2x	1x	Pasal 163 (2)
Pekerja sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja	2x	2x	1x	Pasal 172

¹¹ *Ibid.* hal. 181-182

KETERANANGAN :

P = Uang Pesangon

PM = Uang penghargaan masa kerja

GR = Ganti rugi perumahan, perawatan dan pengobatan

e. Hak Pekerja yang di PHK karena Menderita Gangguan Jiwa

Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak atas uang PHK. Hak itu harus dibayar oleh pemberi kerja kepada pekerjanya yang di PHK. Mengenai hak-hak yang dimiliki pekerja berbeda jenis dan besaran nominalnya sesuai dengan sebab terjadinya PHK terhadap pekerja tersebut.

Macam-macam dan besaran nominal hak atas PHK sebagaimana diuraikan dalam tabel 1 diatas harus dibayar oleh pengusaha setelah adanya putusan yang sah dan mengikat mengenai terjadinya PHK dari pengadilan, baik putusan yang bersifat penetapan (hasil penyelesaian diluar pengadilan) maupun yang bersifat putusan (hasil proses pengadilan).

5. Gangguan Jiwa

Gangguan jiwa merupakan penyakit yang banyak terjadi didalam kehidupan masyarakat, banyak faktor yang mempengaruhi seseorang bisa mengalami gangguan jiwa, namun kebanyakan seseorang yang mengalami gangguan jiwa sulit disembuhkan karena tidak adanya peran aktif lingkungan khususnya keluarga untuk mengobati orang yang mengalami gangguan jiwa.

Orang yang menderita gangguan jiwa sering dikucilkan karena dianggap sering membahayakan orang lain, hal ini tidak lepas dari sifat yang ditimbulkan oleh orang yang menderita gangguan jiwa sering tingkat emosinya tinggi. Sehingga tidak jarang ditemui orang yang mengalami gangguan jiwa dikurung atau dipasung oleh keluarganya dengan alasan biar tidak membahayakan orang lain.

“Kusumanto Setyonegoro mengatakan terkait dengan penderita gangguan jiwa bahwa “mereka yang mengalami gangguan jiwa adalah manusia yang selayaknya dimanusiakan dan dirawat, bukan disisihkan. Perlu adanya pelayanan yang layak untuk pemulihan penderita gangguan jiwa. Melalui pola pelayanan yang bersifat terbuka atau pelayanan medico-social, yang lebih kepada penerapan pendekatan kemasyarakatan.”¹²

Beban berat yang harus ditanggung oleh penderita gangguan jiwa dan keluarganya semakin berat ketika melihat stigma masyarakat yang cenderung mengucilkan penderita gangguan jiwa karena dianggap sebagai penyakit yang bisa membahayakan kepada orang lain. Bahkan tidak jarang dari kalangan masyarakat menganggap bahwa gangguan jiwa merupakan penyakit yang disebabkan gangguan roh jahat.¹³ Bahkan ada masyarakat yang beranggapan bahwa sakit gangguan jiwa merupakan penyakit kutukan karena adanya suatu tulah akibat perbuatan penderita.

Stigma masyarakat yang seperti ini harus diluruskan agar stigma itu hilang dari kalangan masyarakat. Karena stigma masyarakat yang selama ini berkembang didalam masyarakat sering berujung pada pengusiran dan juga pemasungan terhadap

¹² Denny Thong, *Memanusiakan Manusia Menata Jiwa Membangun Bangsa*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2011, hal. 109

¹³ *Op.Cit.* hal. 10

penderita karena dikhawatirkan membahayakan orang lain. Hal ini juga akan sangat berpengaruh terhadap proses penyembuhan penderita gangguan jiwa tersebut.

Banyak pendapat yang berbeda mengenai penyakit gangguan jiwa, pandangan yang berbeda ini tidak lepas dari fokus keilmuan seseorang dalam melihat penyakit jiwa, karena penyakit jiwa bukan hanya persoalan penyakit fisik, akan tetapi juga penyakit psikis, sehingga banyak bidang ilmu yang bisa mengartikan dan menganalisis mengenai penyakit jiwa. Disini akan dibahas mengenai penyakit jiwa ketika dilihat dari perspektif hukum dan perspektif para ahli.

a. **Pengertian**

Pembahasan tentang gangguan jiwa disini akan dibahas berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1966 tentang Kesehatan Jiwa, Rancangan Undang-Undang kesehatan jiwa, dan berdasarkan pendapat ahli. Hal ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam mengenai gangguan jiwa dan efeknya kepada penderita.

1) Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1966 tentang Kesehatan Jiwa

Gangguan jiwa disebut Penyakit jiwa Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1966 tentang kesehatan jiwa (UU No. 3 Tahun 1966) Pasal 1 ayat (2) yang berbunyi: Penyakit jiwa adalah sesuatu perubahan pada fungsi jiwa, yang menyebabkan adanya gangguan pada kesehatan jiwa. Sedangkan dalam

rancangan Undang-Undang Kesehatan Jiwa dalam Pasal 1 angka 3 dijelaskan bahwa gangguan jiwa adalah kondisi gangguan dalam pikiran, perilaku dan suasana perasaan yang termanifestasi dalam bentuk sekumpulan gejala dan/atau perubahan perilaku yang bermakna dan dapat menimbulkan penderitaan atau hambatan dalam menjalankan fungsi orang tersebut sebagai manusia.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa orang yang menderita gangguan jiwa mempengaruhi sifat dan prilakunya. Prilaku dan sifat orang yang menderita gangguan jiwa sering tidak menentu sehingga orang tersebut tidak bisa mengontrol dirinya dalam melakukan perbuatan apapun. Tidak jarang juga ditemui orang yang menderita gangguan jiwa sering emosinya naik yang mengakibatkan melakukan perbuatan yang membahayakan dirinya dan orang lain yang ada di sekitarnya.

2) Menurut Pendapat Ahli

“Gangguan jiwa adalah gangguan otak yang ditandai oleh terganggunya emosi, proses berpikir, perilaku, dan persepsi (penangkapan panca indera). Gangguan jiwa ini menimbulkan stress dan penderitaan bagi penderita dan keluarganya (Stuart & Sundeen).”¹⁴

“Mereka yang tidak sehat secara mental adalah individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dalam empat arah kehidupan. Pertama, tidak mampu berelasi secara sosial. *Kedua*, mengalami gangguan secara emosi karena gangguan

¹⁴ <http://www.psychologymania.com/2012/09/pengertian-gangguan-jiwa.html>, diakses tgl 26-02-2014 jam 23:03 wib

seksual. Ketiga, mereka yang mengalami gangguan tidur (*insomnia*), tidak mampu mengontrol berat badannya dan merusak tubuh lewat kebiasaan merokok berlebihan, minum alkohol dan zat adiktif lainnya. Keempat, mudah mengalami kelelahan dan kebosanan yang sangat dalam bekerja atau bekerja dengan berlebihan (*workohlic*).”¹⁵

b. Macam-macam Gangguan Jiwa

Pembahasan mengenai gangguan jiwa akan ini dibagi menjadi gangguan jiwa ringan dan gangguan jiwa berat. Gangguan jiwa ringan terdiri dari neurosis, sedangkan gangguan jiwa berat terdiri dari depresi dan skizofrenia.

1) Gangguan Jiwa Ringan

Neurosis merupakan salah satu gangguan jiwa ringan, namun sebagian mengatakan bahwa neurosis hanya gangguan kepribadian, bukan gangguan jiwa. Untuk mengetahui apakah neurosis gangguan jiwa atau hanya gangguan kepribadian terdapat beberapa pendapat ahli jiwa.

“Menurut Singgih Dirgagunarsa Neurosis adalah gangguan yang terjadi hanya pada sebagian dari kepribadian, sehingga orang yang mengalaminya masih bisa melakukan pekerjaan-pekerjaan biasa sehari-hari atau masih bisa belajar, dan jarang memerlukan perawatan khusus di rumah sakit. Menurut Dali Gulo Neurosis adalah suatu kelainan mental, hanya memberi pengaruh pada sebagian kepribadian, lebih ringan dari psikosis, dan seringkali ditandai dengan: keadaan cemas yang kronis, gangguan-gangguan pada indera dan motorik, hambatan emosi, kurang perhatian terhadap lingkungan, dan kurang memiliki energi fisik, dst. W.F. Maramis Neurosis adalah suatu kesalahan penyesuaian diri secara emosional karena tidak diselesaikan suatu konflik tidak sadar.”

¹⁵ Julianto Simanjuntak, *Konsling Gangguan Jiwa & Okultisme, Membedan Gangguan Jiwa dan Kerasukan Syetan*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2008, hal. 3

Berdasarkan pendapat mengenai neurosis dari para ahli tersebut dapat diidentifikasi pokok-pokok pengertian mengenai neurosis sebagai berikut:

- a. Neurosis merupakan gangguan jiwa pada taraf ringan.
- b. Neurosis terjadi pada sebagian kecil aspek kepribadian.
- c. Neurosis dapat dikenali berdasarkan gejala yang paling menonjol yaitu kecemasan.
- d. Penderita neurosis masih mampu menyesuaikan diri dan mampu melakukan aktivitas sehari-hari.
- e. Penderita neurosis tidak memerlukan perawatan khusus di rumah sakit jiwa.¹⁶

2) **Gangguan Jiwa Berat**

Gangguan jiwa merupakan penyakit psikis yang bisa disebabkan oleh berbagai macam persoalan seseorang hidup dalam masyarakat. Penyebab gangguan jiwa ini bermacam-macam sebab yang berbeda. Penyebab gangguan jiwa relatif dan sangat erat hubungannya dengan kekuatan mental seseorang. Seseorang bisa mengalami gangguan jiwa karena suatu sebab sangat erat kaitannya dengan kekuatan mentalnya, sehingga sebab tersebut belum tentu bisa membuat orang lain menderita gangguan jiwa dengan sebab yang sama dialami penderita. Sehingga gangguan jiwa dibagi menjadi beberapa macam oleh tenaga kesehatan berdasarkan dengan reaksi dan sebab terjadinya gangguan jiwa.

Gangguan jiwa menurut secara garis besar terbagi menjadi dua, yaitu gangguan jiwa yang tergolong skala berat dan gangguan jiwa yang tergolong skala ringan. Gangguan jiwa yang tergolong berat ini cenderung membahayakan orang lain dan diri sendiri, sedangkan yang tergolong ringan tidak membahayakan, namun ketika

¹⁶ <http://ebekunt.wordpress.com/2009/05/12/neurosis/> diakses tgl 7/8/2014 pukul 13:40 wib

dibiarkan dalam jangka panjang akan menjadi gangguan jiwa berat dan membahayakan.

1) Depresi

Depresi merupakan satu masa terganggunya fungsi manusia yang berkaitan dengan alam perasaan sedih dan gejala penyertaan, termasuk perubahan pada pola tidur dan nafsu makan, psikomotor, konsentrasi, kelelahan, rasa putus asa dan tidak berdaya serta bunuh diri (Kaplan). Lebih lanjut depresi merupakan salah satu gangguan mood yang ditandai hilangnya perasaan kendali dan pengalaman subjektif adanya penderitaan berat.¹⁷

Depresi secara umum terbagi menjadi tiga macam yaitu: depresi ringan (kemurungan), depresi moderat (perasaan tak berpengharapan), dan depresi berat (terpisah dari realitas). Secara fisik dan mental gejala-gejala depresi adalah:

1. Susah tidur karena gelisah;
2. Mudah merasa capek dan mengalami apatis;
3. Kehilangan nafsu makan;
4. Kehilangan dorongan seksual;
5. Penampilan tidak terpelihara;
6. Mulai sering mengeluh banyak sakit secara fisik;
7. Memilih mengundurkan diri dari orang lain, disertai perasaan sedih;

¹⁷ Julianto Simanjuntak, *Membangun Kesehatan Mental Keluarga dan Masa Depan Anak*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012, hal. 22

8. Cepat marah, cemas, perasaan ingin sendiri dan putus asa;¹⁸

2) Skizofrenia

Gangguan jiwa jenis skizofrenia ini merupakan gangguan jiwa yang tergolong berat, sehingga pesertanya bias membahayakan penderita dan orang lain. Disini akan dibahas mengenai pengertian dan gejala dari skizofrenia.

1. Pengertian

Skizofrenia atau orang awam menyebutnya “gila” adalah sekelompok reaksi psikosis yang cirri-cirinya adalah pengunduran diri dari kehidupan sosial, mengalami gangguan emosional dan afektif yang kadangkala disertai halusinasi dan delusi serta tingkah laku yang negatif merusak (C.P. Chaplin).¹⁹

Skzofrenia adalah suatu bentuk psikosa fungsional dengan ganguuan utama pada proses fikir serta disharmoni (keretakan, perpecaham) antara proses fikir, afek/emosi, kemauan dan psikomotro disertai distorsi kenyataan, terutama karena waham dan halusinasi; asosiasi terbagi-bagi sehingga timbul inkoherensi.²⁰

¹⁸ *Ibid.* hal. 26-28

¹⁹ *Ibid.* hal 30

²⁰ Ade Herman Surya Direja, *Buku Ajar Asuhan Keperawatan Jiwa*, Nuha Medika, Yogyakarta, 2011, hal. 95

2. Gejala Skizofrenia

Gejala Skizofrenia adalah adanya persepsi sensori halusinasi dan perubahan proses piker waham. Gejala ini akan dibahas secara rinci untuk memudahkan kita mengetahui jenis gangguan jiwa seseorang.

1. Persepsi Sensori Halusinasi

Halusinasi adalah hilangnya kemampuan manusia dalam membedakan rangsangan internal (pikiran) dan rangsangan eksternal (dunia luar). Penderita pada gangguan halusinasi mempunyai persepsi atau pendapat tentang suatu lingkungan tanpa ada objek atau rangsangan yang nyata. Penderita mengalami perubahan sensori persepsi: Dia merasakan sensori palsu berupa suara, penglihatan, pengecapan, perabaan atau penghiduan.²¹

Gangguan halusinasi ini terbagi menjadi beberapa jenis dengan tanda-tanda yang berbeda. Jenis tanda-tandanya akan diuraikan di tabel 2 berikut.

²¹ *Ibid*, hal. 109

Tabel 2: tentang Jenis dan tanda-tanda halusinasi.²²

Jenis Halusinasi	Tanda-tanda halusinasi
Halusinasi pendengaran	<ul style="list-style-type: none"> - Bicara atau tertawa sendiri - Marah-marah tanpa sebab - Mengarahkan telinga ke arah tertentu - Menutup telinga
Halusinasi penglihatan	<ul style="list-style-type: none"> - Menunjuk-nunjuk kearah tertentu - Ketakutan kepada sesuatu yang tidak jelas
Halusinasi penghidu	<ul style="list-style-type: none"> - Menghidu seperti sedang membaui bau-bauan tertentu - Menutup hidung
Halusinasi mengecap	<ul style="list-style-type: none"> - Sering meludah - Muntah
Halusinasi perabaan	<ul style="list-style-type: none"> - Menggaruk-garuk permukaan kulit

2. Perubahan Proses Pikir Waham

Waham adalah keyakinan terhadap sesuatu yang salah dan secara kukuh dipertahankan walaupun tidak diyakini oleh orang lain dan bertentangan dengan realita normal (Stuart dan Sunden).²³ Penderita yang mengalami gangguan waham ini sulit untuk dirubah keyakinannya oleh orang lain. Dia mempertahankan apa yang dia

²² *Ibid*, hal. 112

²³ *Ibid*, hal. 116

yakini walaupun itu tidak logis dan tidak sesuai dengan kemampuan intelektual dan latar belakang budayanya.

Tanda-tanda atau gejala yang ditunjukkan oleh seseorang yang mengalami proses pikir waham adalah:²⁴

- a) Menolak makan
- b) Tidak ada perhatian pada perawatan diri
- c) Ekspresi wajah sedih/gembira/ketakutan
- d) Gerakan tidak terkontrol
- e) Mudah tersinggung
- f) Isi pembicaraan tidak sesuai dengan kenyataan dan bukan kenyataan
- g) Menghindar dari orang lain
- h) Mendominasi pembicaraan
- i) Berbicara kasar
- j) Menjalankan kegiatan keagamaan secara berlebihan

c. PHK Bagi Pekerja yang Menderita Gangguan Jiwa Kambuhan

UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur secara detail mengenai pekerja yang menderita gangguan jiwa, apakah gangguan jiwa termasuk kedalam sakit terus menerus sesuai dengan Pasal 153 atau tidak, sehingga apakah pekerja yang menderita gangguan jiwa dapat di PHK atau tidak . Dalam ketentuan PHK Pasal 153 UU 13 No. 2003 dan dalam penjelasannya juga tidak disebutkan mengenai pekerja yang

²⁴ *Ibid.* hal. 117

menderita gangguan jiwa, apakah gangguan jiwa dapat digolongkan dengan sakit yang berkepanjangan atau tidak .

UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus. Dalam Pasal ini jelas tidak menyebutkan secara jelas tentang sakit jiwa. Namun disisi lain Pasal ini juga tidak membatasi apakah penyakit yang dimaksud hanya penyakit fisik saja atau juga termasuk didalamnya penyakit jiwa. Sehingga dengan demikian perlu adanya analisis hukum dengan cara menafsirkan isi Pasal ini terkait dengan istilah sakit disini.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No: Se-01/Men/1982 (Se-01/Men/1982) Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 5 dalam penjelasannya termasuk sakit terus menerus adalah penyakit menahun atau berkepanjangan. Penjelasan Se-01/Men/1982 ini juga masih tidak menyebutkan secara konkrit terkait dengan istilah sakit, sakit menahun atau berkepanjangan itu apakah didalamnya juga sakit jiwa.

Melihat ketentuan hukum dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 153 dan Se-01/Men/1982 ini maka perlu adanya kajian hukum mengenai kedudukan gangguan jiwa dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini perlu dikaji ulang karena berkaitan dengan tenaga kerja maupun pemberi kerja yang ada di Indonesia.

Indonesia yang menyatakan diri sebagai Negara hukum dalam konstitusinya tentunya harus menjunjung tinggi azas kepastian hukum. Salah satu prinsip Negara hukum adalah adanya kepastian hukum.²⁵

Analisis hukum pertama yang harus ditafsirkan adalah istilah “sakit” dalam peraturan perundang-undangan. UU No. 13 Tahun 2003 maupun Se-01/Men/1982 tidak memberikan pengertian secara harfiah terhadap istilah sakit. UU No. 3 Tahun 1966 Pasal 1 ayat (2) menjelaskan “penyakit jiwa adalah sesuatu perubahan pada fungsi jiwa, yang menyebabkan adanya gangguan pada kesehatan jiwa”. Rancangan Undang-Undang Kesehatan Jiwa (RUU Kesehatan Jiwa) dalam Pasal 1 angka 3 menjelaskan “gangguan jiwa adalah kondisi gangguan dalam pikiran, perilaku dan suasana perasaan yang termanifestasi dalam bentuk sekumpulan gejala dan/atau perubahan perilaku yang bermakna dan dapat menimbulkan penderitaan atau hambatan dalam menjalankan fungsi orang tersebut sebagai manusia”. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan (UU No. 36 Tahun 2009) tidak menjelaskan secara harfiah terhadap istilah sakit. Namun dalam Pasal 1 angka 1 menjelaskan “kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis.”

UU No. 36 Tahun 2009 Pasal 1 angka 1 ketika diartikan secara terbalik jelas bahwa seseorang dapat dikatakan tidak sehat (sakit) apabila orang tersebut dalam

²⁵ <http://www.jimly.com/pemikiran/view/11>. diakses tgl 21 juni 2014 pukul 23:42 wib

keadaan tidak sehat baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang tidak dapat hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Pengertian UU No. 36 Tahun 2009 ini mengakomodir pengertian penyakit jiwa atau gangguan jiwa dalam UU No. 3 Tahun 1966 dan RUU Kesehatan Jiwa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seseorang dapat dikatakan sakit (tidak sehat) apabila terdapat gangguan baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang tidak dapat hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

Konsep sehat dalam *World Health Organization* (WHO) dirumuskan dalam cakupan yang sangat luas, yaitu “keadaan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial, tidak hanya terbebas dari penyakit atau kelemahan/cacat”.²⁶ Berdasarkan definisi ini jelas bahwa sehat tidak hanya sekedar secara fisik, tapi dalam keadaan sehat secara fisik, mental, dan sosial.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sakit yang dimaksud dalam Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 adalah sakit fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang tidak dapat hidup produktif secara sosial dan ekonomis sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 36 Tahun 2009 dan WHO. Sehingga ketika terdapat pekerja yang menderita gangguan jiwa dapat dikategorikan sebagai pekerja yang sakit.

²⁶ <http://www.uin-alaudidin.ac.id/artikel-79-konsep-sehat-dan-sakit.html>, diakses tgl 17-07-2014 pukul 11:03 wib

Sebagaimana halnya penyakit fisik, penyakit jiwa juga ada yang tergolong berat dan ringan, sehingga untuk mengetahui apakah penderita gangguan jiwa dalam skala berat atau ringan perlu adanya pemeriksaan dari dokter ahli jiwa dan/atau seorang psikolog. Pemeriksaan ini perlu dilakukan ketika kaitannya dengan penderita gangguan jiwa adalah seorang pekerja karena ada kaitannya dengan tindakan hukum yang boleh dilakukan oleh pengusaha yang mempekerjakannya, berupa tindakan PHK sebagaimana disebutkan dalam Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003.

Pemeriksaan ini bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum, hasil pemeriksaan tersebut dapat dijadikan bukti bahwa seorang pekerja menderita gangguan jiwa yang tergolong berat (*depresi* dan/atau *skizofrinia*) atau hanya gangguan jiwa yang tergolong ringan (*neurosis*), sehingga dapat atau tidak digolongkan kedalam penyakit menahun atau berkepanjangan. Alat bukti ini bisa digunakan menjadi alasan boleh atau tidaknya dilakukan PHK. Alat bukti dalam hukum acara ketenagakerjaan mengacu kepada hukum acara perdata yang diatur dalam *HIR/RIB* Pasal 164 yang salah satunya adalah bukti saksi.

Keterangan saksi ahli bisa diminta kepada dokter ahli jiwa dan/atau psikolog. Jika berdasarkan keterangan saksi ahli seorang pekerja dikatakan menderita gangguan jiwa yang tergolong berat sehingga tidak bisa bertanggung jawab atas perbuatannya dan membahayakan orang lain, maka terhadap pekerja tersebut boleh dilakukan PHK. Namun jika pekerja tersebut hanya menderita gangguan jiwa ringan sehingga bisa

bertanggung jawab atas perbuatannya sendiri dan tidak membahayakan orang lain, maka terhadap pekerja tersebut tidak boleh dilakukan PHK.

Alasan lain dibolehkannya PHK terhadap pekerja yang menderita gangguan jiwa dalam skala berat adalah karena penderita bisa membahayakan orang lain yang ada disekitarnya. Sehingga perlu adanya tindakan pencegahan agar tidak mengancam keamanan dan keselamatan orang lain. Alasan ini menjadi alasan dasar diperbolehkannya tindakan hukum demi menjaga keamanan dan keselamatan jiwa seseorang sebagai hak asasi paling tinggi yang dimiliki manusia. Perlindungan terhadap keamanan dan keselamatan jiwa telah diatur dalam Piagam PBB Pasal 3 dan UUD 1945 Pasal 28 G ayat (1).

Gangguan jiwa merupakan salah satu penyakit yang sering kambuh dan sulit untuk disembuhkan dalam waktu singkat. Gangguan jiwa termasuk penyakit psikis yang sewaktu-waktu bisa kambuh kembali. Gangguan yang bersifat psikologis dapat menimbulkan respon maladaptif dan dapat terjadi secara kekambuhan dari beberapa penyakit kronik.²⁷ Sehingga walaupun tidak memenuhi 12 bulan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 penderita gangguan jiwa kambuhan yang tergolong berat sebagaimana disebutkan diatas dapat dilakukan PHK.

Berdasarkan penjelasan diatas pekerja yang di PHK karena menderita gangguan jiwa kambuhan dengan skala berat (*depresi* dan *skizofrinia*) dapat

²⁷ *Ibid.* uin-alauddin.ac.id

digolongkan atas pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan yang dibuktikan berdasarkan keterangan ahli (dokter ahli jiwa dan/atau psikolog) sebagaimana disebutkan dalam Pasal 172 UU No. 13 Tahun 2003. Sehingga berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4). Sebaliknya terhadap pekerja yang menderita gangguan jiwa ringan (*neurosis*) tidak dapat di PHK.