

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Perlindungan Hukum

2.1.1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara.⁸

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.⁹ Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak

⁸ Tim penyusun Kamus Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cet. 3, Balai Pustaka, Jakarta, 1996, hlm.595

⁹ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, hlm. 38

kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai “pekerja”.

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah “Berpendapat bahwa, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”¹⁰

Perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni:

- a. Perlindungan hukum preventif, yakni bentuk perlindungan hukum di mana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapat sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif,
- b. Perlindungan hukum represif, yakni bentuk perlindungan hukum di mana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.

Satjipto Raharjo berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak

¹⁰ R. Indarsoro dan Mj. Saptemo, *Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*, Karunia, Surabaya, 2011 hlm.12.

asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.¹¹

Sesuai dengan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa fungsi hukum adalah melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun penguasa. Selain itu berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat

Berdasarkan pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja

Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

¹¹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.53.

b. Bidang hubungan kerja

Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

c. Bidang kesehatan kerja

Selama menjalin hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

d. Bidang keamanan kerja

Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada perusahaan untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

e. Bidang jaminan sosial buruh

Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.¹²

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹² Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, 2009, hlm. 11

Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Secara terinci hak lain yang juga diatur berdasarkan UU ketenagakerjaan tertuang dalam pasal-pasal berikut :

1. Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi;
2. Pasal 12 ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan;
3. Pasal 31, *jo*; Pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri;
4. Pasal 86 ayat (1), menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja;
5. Pasal 99 ayat (1), memuat hak pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) ;

6. Pasal 104 ayat (1), hak bagi pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat pekerja/buruh.

Sementara itu dalam kesempatan lain Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan hukum ke dalam 3 (tiga) jenis perlindungan yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknik.¹³

- a. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan Ekonomis disebut juga sebagai Jaminan Sosial yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Termasuk perlindungan pekerja bila bekerja diluar kehendaknya.

Sehubungan dengan perlindungan terkait penghasilan, maka yang menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja yang diistilahkan dengan upah. Permasalahan upah merupakan persoalan klasik dalam bidang ketenagakerjaan dari masa kemasa. Sebab sulit mempertemukan 2 pihak yang masing

¹³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djembatan, Jakarta, 2009, hlm. 164

masing mempunyai kepentingan yang berbeda. Oleh sebab itu dalam kerangka memberikan perlindungan secara ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya.

Sebagaimana diketahui, bahwa secara ekonomi status pengusaha berada di atas pekerja, terlebih jika ditarik ke dalam lingkup perusahaan, maka yang terjadi adalah status atasan dan bawahan. Oleh sebab itu hubungan ini cenderung menempatkan para pekerja sebagai objek. buruh dianggap sebagai faktor *ekstern* yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan. Dengan demikian yang mungkin terjadi adalah penetapan upah yang didasarkan pada keinginan pemilik perusahaan dengan mengabaikan pemenuhan hak-hak pekerja untuk hidup secara berkeadilan.

Dalam sisi ini pemerintah berkepentingan menyelaraskan bentuk upah yang layak, dengan menetapkan aturan tentang pengupahan melalui PP No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, selanjutnya Pasal 1 butir 30 UUK yang menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja. Selain itu konsep ketenagakerjaan memasukkan ”dengan menerima upah” sebagai salah satu unsur pengertiannya, yang

juga diikuti dengan aturan-aturan tentang standar upah minimum (UMP, UMR). Dengan demikian pengabaian terhadap upah pekerja dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat, sebab hal ini berarti pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM).

b. Perlindungan Sosial

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 86 ayat 1 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "semaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

c. Perlindungan Teknis

Didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja/buruh dari segala resiko kerja

terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya/beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung. Termasuk ke dalam perlindungan ini adalah ketersediaan sarana dan prasarana penunjang sebagai langkah antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Berdasarkan muatan pasal-pasal UU Ketenagakerjaan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja meliputi:¹⁴

1. Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Keselamatan dan kesehatan kerja;

¹⁴ Eko Wahyudi, et. Al., *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 32

3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Yang dimaksud dengan Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh, dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*Income Security*) dalam hak buruh kehilangan upah karena alasan di luar kehendaknya.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang ini meliputi :

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan Kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik ataupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja, kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan

kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% - 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.

2) Jaminan Kematian

Pekerja/buruh yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun dalam bentuk santunan berupa uang.

Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang menjadi Peserta Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung iuran program Jaminan Kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian

yang diberikan adalah Rp. 6 Juta terdiri dari Rp.5 Juta santunan kematian dan Rp.1 Juta uang pemakaman.

3) Jaminan Hari Tua

Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah pekerja/buruh karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja/buruh dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat pekerja/buruh mencapai usia lima puluh lima tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan Kesehatan adalah Hak Tenaga Kerja (JPK) adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit dan kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh dan pengobatan secara efektif dan efisien.

Pemeliharaan Kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja/buruh sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan.

Unsur yang terkandung dalam jaminan sosial tenaga kerja ini adalah sebagai berikut:

1) Program Publik

Jaminan sosial merupakan program publik, yaitu suatu program yang memberikan hak dan kewajiban secara pasti (*compulsory*) bagi pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hak yang diberikan berupa santunan tunai dan pelayanan medis bagi pekerja/buruh dan keluarganya, sedangkan kewajibannya berupa kepesertaan dan pembiayaan dalam program ini.

2) Perlindungan

Jaminan sosial memberikan perlindungan yang sifatnya dasar dengan maksud untuk menjaga hakikat dan martabat manusia jika mengalami risiko-risiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan pekerja/buruh sendiri.

3) Risiko Sosial Ekonomi

Risiko-risiko yang ditanggulangi terbatas pada peristiwa-peristiwa kecelakaan sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya

penghasilan pekerja/buruh dan membutuhkan perawatan medis.

Dengan demikian perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sesuai peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan para pekerja.

Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diberlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangan keterbatasan kemampuan fisiknya.

2.1.2. Tujuan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 adalah :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya. Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Penekanan pembangunan ketenagakerjaan pada pekerja mengingat bahwa pekerja adalah pelaku pembangunan, berhasil tidaknya pembangunan terletak pada kemampuan dan kualitas pekerja.

Apabila kemampuan pekerja (tenaga kerja) tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat, Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.

2.2. Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja”.

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Menurut ketentuan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga keputusan-keputusan menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian ketenagakerjaan, sebagai berikut:

1. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.
2. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
3. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁵

Menurut Imam Soepomo ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹⁶

Tenaga kerja menurut A.Hamzah SH, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam

¹⁵ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi media, Jakarta, 2010, hlm. 3.

¹⁶ <http://artonanq.blogspot.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, diakses pada tanggal 9 Juni 2019, Pukul 23:00

proser produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.¹⁷

Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 Tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja diperusahaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan social tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.

Perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.¹⁸

2.3. Pengusaha

1. Pengertian Pengusaha

Pasal 1 ayat (5) undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, yang di maksud pengusaha sebagai berikut :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang peseorangan, persekututan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalani perusahaan bukan miliknya.

¹⁷ <http://bundaliainsidi.blogspot.com/pengertian-tenaga-kerja-menurut-para-ahli/>, diakses pada tanggal 9 Juni 2019, Pukul 23:00

¹⁸ <http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 18 Juni 2019, Pukul 23:00

3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Menurut Whimbo Pitoyo pengertian dari pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya sendiri atau, orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di wilayah Indonesia, yang mewakili perusahaan asing yang beroperasi di Indonesia.¹⁹

Menurut Abdul Kadir Muhamad, pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan atau menyuruh menjalankan perusahaan. Menjalankan perusahaan artinya mengelola sendiri perusahaannya, baik dengan sendiri maupun dengan bantuan pekerja.²⁰

Majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan.²¹

¹⁹ *Ibid*, hlm. 6.

²⁰ Rocky Marbun, *Jangan Mau di PHK Begitu Saja*, Visi Media, Jakarta, 2010. hlm. 16

²¹ Zainal Asikin, et al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 43

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian perusahaan adalah :

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2.4. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian yang dalam bahasa belanda disebut *arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian, Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Pasal 1601 huruf a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut : “Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan

dirinya untuk dibawah perintah pihak lain (si majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Selanjutnya, Pasal 1601 KUH Perdata, menentukan tentang perjanjian perburuhan, bahwa yang dimaksud dengan perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang majikan atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dengan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.²²

Selain itu Imam Soepomo juga berpendapat, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan/perusahaan mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.²³

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja di atas, yaitu:

1. Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan

²² Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Perjanjian Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm. 6-7

²³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983. hlm. 53

seijin majikan dapat menutuh orang lain. Sifat pekerjaan haruslah pribadi karena yang bersangkutan dengan keterampilan atau keahlian, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

“Pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum”.²⁴

2. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

Di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya.

3. Adanya Upah

Dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah.

²⁴ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 36

“Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seseorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.”²⁵

4. Adanya Waktu

“Adanya waktu yang dimaksudkan adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati unsur jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja diperbuat”.²⁶

2. Pembagian Perjanjian Kerja

Pasal 1603 e ayat 1 KUHPerdara yang mengatur mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Pekerjaan kerja untuk waktu tertentu juga dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

1. Pekerjaan untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian;
2. Pekerjaan untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang;
3. Pekerjaan untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan.

Selanjutnya perjanjian kerja dapat dibagi menjadi :

²⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 37-38

²⁶ Lalu Husni, *Op. Cit.* hlm. 37-38

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu.

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 59 ayat (1) disebutkan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu, menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Selanjutnya ditentukan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya,
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun,
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak

dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu.

Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

Perhatikan ketentuan berikut:

- a) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) :
 - (1) Sekali selesai/sementara, maksimum 3 tahun,
 - (2) Musiman/produk baru/tambahan/uji coba.
 - b) PKWT tidak untuk pekerjaan yang tetap.
 - c) PKWT harus dibuat dalam bentuk tertulis.
 - d) Jangka angka waktu PKWT maksimum 2 tahun, dengan satu kali perpanjangan paling lama 1 tahun.
 - e) PKWT dapat diperbaharui sebanyak satu kali selama 2 tahun, dengan masa jeda 1 bulan.
2. Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja tidak teratur yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dengan demikian, secara hukum perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) terjadi karena beberapa hal, yaitu :

- a) Kesepakatan para pihak, yaitu antara pekerja/buruh dan pengusaha,
- b) Tidak terpenuhinya dan atau akibat adanya pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan.²⁷

3. Perjanjian Kerja di Rumah.²⁸

3. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Kausa yang halal.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja

²⁷ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 50-52

²⁸ Zaeni Asyhadie. dkk, *Pengantar Hukum Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm. 94.

harus setuju atau sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Sepakat yang dimaksudkan adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bersifat bebas.²⁹

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja atau pengusaha cakap membuat perjanjian. Seorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Hukum perburuan membagi usia kerja dari tenaga kerja menjadi anak-anak (14 tahun ke bawah), orang muda (14-18 tahun), dan orang dewasa (18 tahun ke atas).³⁰ Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur 18 tahun (pasal 1 angka 26 undang-undang No. 13 tahun 2003). Selain itu seorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya. Ketentuan Pasal 1320 ayat (2) BW, yaitu adanya kecakapan untuk membuat perikatan. Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum.

²⁹ Asri Wijayanti, *Op. Cit.* hlm. 43

³⁰ *Ibid*, hlm. 43

Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya adalah menurut hukum.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Sebab yang halal menunjuk pada obyek hubungan kerja boleh melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.³¹ Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian. Dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai

³¹ Asri Wijayanti, *Op. Cit.* hlm. 45

orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Jika syarat obyektif tidak dipenuhi oleh syarat subyektif, maka akibat dari perjanjian tersebut adalah dapat dibatalkan.³² Artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas.

Pasal 1338 KUH perdata juga berkaitan dengan suatu perjanjian yaitu berbunyi : Suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

4. Bentuk perjanjian kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan atau tertulis (pasal 51 ayat 1 undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga

³² *Ibid*, hlm. 45

jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

1) Lisan

Bahwa perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis.

2) Tertulis

Diperuntukkan perjanjian-perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak, bahwa perjanjian yang dibuatnya itu menginginkan dibuat secara tertulis, agar adanya kepastian hukum.

Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

5. Unsur-unsur dalam perjanjian kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur yaitu:

1. Adanya unsur pekerjaan

Suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut, pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu

sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.³³

2. Adanya unsur pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan.

Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain yaitu si majikan.

3. Adanya unsur waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah dilakukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga boleh dilakukan dalam seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, di sini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

4. Adanya unsur upah

³³ Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Radjawali Pers, Jakarta .2010. hlm. 60

Jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah maka unsur keempat dalam suatu perjanjian kerja ini, yaitu unsur upah tidak terpenuhi.

6. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Alasan berakhirnya perjanjian kerja adalah:

- 1) Pekerja meninggal dunia.
- 2) Berakhir karena jangka waktu dalam perjanjian.
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 4) Pemutusan hubungan kerja.

7. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

e. Kewajiban Buruh/Pekerja

Dalam KUHP Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 huruf a, 1603 huruf b, dan 1603 huruf c KUHP Perdata yang pada intinya sebagai berikut:

- a) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan;
- b) Buruh/pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha, dalam melakukan pekerjaannya buruh/pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut; dan
- c) Membayar kewajiban ganti rugi dan denda, jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti-rugi dan denda.
- f. Kewajiban Majikan/Pengusaha

Menurut Lalu Husni kewajiban pengusaha adalah: “Kewajiban memberikan istirahat/cuti, pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur.¹⁵” Waktu istirahat atau cuti sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ayat (2) meliputi:

- a) Memberikan istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja;
- b) Memberikan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c) Memberikan cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- d) Memberikan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) bulan secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun;
- e) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602 KUHPerdara);

- f) Kewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 huruf a KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja dan;
- g) Kewajiban membayar upah “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 perjanjian kerja”.
- g. Hak-hak Pekerja/ Buruh dalam Perjanjian Kerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Demikian buruh juga mempunyai hak-hak karena statusnya itu. Adapun hak-hak dari buruh itu dapat dirinci sebagai berikut, yaitu:³⁴

- a) Hak mendapatkan upah;
- b) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;
- c) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya;

³⁴ Nurwati, *Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja*, Vol. 1, No. 2

- d) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan;
- e) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama;
- f) Hak mendapatkan pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila ketika ia mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), ia sudah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 6 bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir;
- g) Hak atas upah penuh saat istirahat tahunan;
- h) Hak mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja Nasional.

2.5. Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan satu ikatan pekerjaan antara seorang (pekerja/buruh) yang melakukan pekerjaan tertentu, dengan seseorang (pengusaha) yang menyediakan pekerjaan atau memberi perintah untuk suatu pekerjaan yang harus dikerjakan dengan baik dan benar.³⁵

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, yaitu suatu perjanjian

³⁵ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009, hlm. 12.

kerja di mana pihak pertama, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, pengusaha, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah. “Pada pihak lainnya” mengandung arti bahwa pihak pekerja dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak pengusaha.³⁶ Atau dengan kata lain perjanjian kerja itu harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak baik dalam bentuk sederhana secara lisan atau secara formal (tertulis). Hal ini dimaksudkan untuk melindungi hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja memiliki beberapa pengertian, yaitu:

- 1) Dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.
- 2) Menurut Zainal Asikin adalah “Hubungan antara Buruh dan Majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan

³⁶ Asyhadie Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 177.

menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.³⁷

- 3) Menurut Lalu Husni dalam bukunya yang berjudul “Hukum Ketenagakerjaan Indonesia” yang disebut dengan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.”³⁸

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Setiap hubungan kerja diawali dengan kesepakatan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh penguasa dengan serikat pekerja yang ada di perusahaannya.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:³⁹

1. Pembuatan Perjanjian Kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja);

³⁷ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 65

³⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 39.

³⁹ <http://www.sarjanaku.com./pengertian-hubungan-kerja/>. Diakses 05 Juni 2019, Pukul 23:00

2. Kewajiban Pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut);
3. Kewajiban Pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah);
4. Berakhirnya Hubungan Kerja;
5. Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja di dalam melaksanakan hubungan kerja diharapkan harmonis supaya dapat mencapai peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja. Untuk itu, para pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya:

1. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
2. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna); dan
3. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.

Agar kedua belah pihak dapat melaksanakan hubungan kerjanya dengan baik, tanpa adanya tindakan sewenang-wenang dari salah satu pihak maka

diperlukan adanya campur tangan dari pemerintah dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Adanya peraturan perundang-undangan ditujukan untuk pengendalian, baik pemberi kerja maupun yang diberi pekerjaan, masing-masing harus terkendali atau masing-masing harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenangnya, hingga terwujud keserasian dan keselarasan kerja.

Selama pelaksanaan hubungan kerja, tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja. Baik yang dilakukan atas inisiatif pengusaha atau atas inisiatif pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian pemutusan hubungan kerja yaitu: "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha". Berdasarkan ketentuan Pasal 150 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai

pengurus, dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2.6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian dan Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Undang-undang No 13 tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan perusahaan.

Asri Wijayanti mengatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu keadaan dimana si buruh berhenti bekerja dari majikannya.⁴⁰ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja karena berbagai sebab.⁴¹

Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu sendiri secara khusus juga diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan berlakunya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) tersebut, undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan

⁴⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, 2009, hlm. 59

⁴¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Grafindo Persada, Jakarta, 2003 hlm. 170

Kerja (PHK) di perusahaan swasta dan undang-undang nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun, untuk peraturan pelaksanaan kedua undang-undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berarti berkaitan dengan pemenuhan hak-hak ekonomi pekerja dan kondisi keuangan dari perusahaan. Karenanya sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memperhatikan kemampuan dari keuangan perusahaan tersebut dengan memberikan pengaturan-pengaturan berpatokan standar, baik secara nasional maupun internasional.

Selanjutnya Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan :

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, 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 batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Berdasarkan pasal tersebut, salah satu pihak yang memutuskan hubungan kerja diwajibkan untuk membayar

ganti rugi apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan secara sepihak sebelum perjanjian kerja yang sudah diperjanjikan sebelumnya selesai masa waktunya. Berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas yang sangat jelas dan kuat aspek legalnya, tenaga kerja harus menuntut haknya terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha agar pengusaha tidak berlaku sewenang-wenang terhadap karyawannya. Dengan demikian peraturan-peraturan untuk menciptakan kepastian hukum bagi masyarakat terkait ketenagakerjaan adalah dengan menegakan peraturan Perundang-undangan yang memberikan jaminan atas perlindungan terhadap tenaga kerja.

Pasal 150 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam undang-undang ini meliputi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan

melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), harus mengikuti ketentuan UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

1. Badan usaha berbentuk badan hukum.
2. Badan usaha yang tidak berbentuk badan hukum
3. Badan usaha milik persekutuan
4. Badan usaha milik swasta
5. Badan usaha milik swasta
6. Badan-badan sosial dan badan usaha lainnya yang memiliki pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴²

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja secara perorangan dengan berbagai alasannya. Dalam perkembangannya ketentuan pemberhentian pekerja berkembang menjadi tidak hanya terbatas pada pemberhentian yang mengakibatkan penderitaan pekerja yang telah atau akan diberhentikan, tetapi juga membatasi atau menyerang kebebasan pengusaha untuk melakukan pemberhentian dan menetapkan asas yang lebih umum, yaitu bahwa tiap pemberhentian pekerja harus didasarkan alasan inti yang membenarkan pemberhentian itu.

Jadi kesimpulan yang lazim dari asas itu ialah bahwa seorang pekerja yang diberhentikan berhak untuk

⁴² *Ibid*, h.7

menentang pemberhentiannya bila ternyata pemberhentian itu tidak beralasan, melalui suatu cara pengadilan dan jika perlu melalui pengadilan dan atau suatu badan arbitrase atau badan yang tak memihak ataupun suatu badan kerja sama yang berwenang memeriksa dan mengambil putusan terhadap soal yang dijadikan alasan pemberhentian tersebut.

Pemberhentian Pekerja secara Masal atau Pengurangan Buruh. Dalam hal pemberhentian secara perorangan, berlaku pula pemberhentian secara masal atau pengurangan pekerja berdasarkan alasan ekonomis. Alasan untuk mengurangi pekerja yang bersangkutan dengan jalannya perusahaan, biasanya bersifat ekonomis dan teknis.

Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Selanjutnya, berdasarkan Pasal 151 ayat 2 dan 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu

- (1) Dalam hal segala upaya dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat di hindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja atau buruh

jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 2 benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan/ Pengusaha

“Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan”.²⁶

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak layak dilakukan apabila:

- a. Tidak menyebut alasan;
- b. Alasannya dicari-cari/alasan yang palsu; dan
- c. Bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang atau kebiasaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 154 pengusaha tidak perlu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hal:

- a) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
 - b) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
 - c) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
 - d) Pekerja/buruh meninggal dunia
- Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan:
- a) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- c) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d) Pekerja/buruh menikah;
 - e) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur
3. kandungan, atau menyusui bayinya;
- f) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur di dalam peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - g) Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
 - h) Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

- i) Karena perbedaan paham, agama, politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Menurut Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pengusaha/Majikan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau milik perusahaan;
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

- e) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud di atas dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Kesalahan berat di atas berdasarkan ketentuan dalam Pasal 158 ayat (2) harus didukung dengan bukti :

- a) Pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b) Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya dua orang saksi.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan.

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima

pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

- c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Perusahaan Tutup Disebabkan Perusahaan Mengalami Kerugian Secara Terus Menerus.

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). “Uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja perhitungan didasarkan pada upah sebulan terakhir sebelum terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan yang bersifat tetap (Pasal 157 ayat (1)). “Sedang uang penggantian hak antara lain berupa cuti tahunan yang

belum diambil, biaya ongkos pulang, penggantian perumahan dan kesehatan.”

d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Perusahaan Tutup Bukan Karena Mengalami Kerugian

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

e. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Perusahaan Pailit

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)

dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

f. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Buruh/Pekerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau terdapat alasan yang mendesak yang mengakibatkan buruh mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan alat bukti yang sah.

Seorang buruh yang akan mengakhiri hubungan kerja harus mengemukakan alasan-alasannya kepada pihak majikan. Alasan mendesak adalah suatu keadaan sedemikian rupa sehingga mengakibatkan bahwa buruh tersebut tidak sanggup untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan-alasan mendesak dimaksud diantaranya:³¹

- a) Apabila majikan menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan si buruh atau anggota keluarganya;
- b) Apabila majikan memujuk buruh atau anggota keluarganya untuk melakukan perbuatan yang

bertentangan dengan Undang-Undang atau tata susila; dan

- c) Majikan tidak membayar upah sebagaimana mestinya/ tidak tepat waktu.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c) Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

g. Hubungan Kerja Putus demi Hukum

Selain diputuskan oleh majikan atau buruh, hubungan kerja juga dapat putus/ berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya. Hubungan kerja putus demi hukum apabila:

- a) Buruh/pekerja mengundurkan diri tanpa syarat atau karena memasuki usia pensiun;
- b) Buruh/pekerja mengundurkan diri tanpa syarat atau karena memasuki usia pensiun;
- c) Buruh/pekerja meninggal dunia;
- d) Hubungan kerja/perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu dan waktu yang ditentukan itu telah berakhir/ lampau, jadi dengan selesainya suatu kontrak kerja, maka hubungan kerja putus dengan sendirinya.

h. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Pengadilan

Yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan ialah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan perdata biasa atau permintaan yang bersangkutan berdasarkan alasan penting. Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya,

sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.

Sendjun H. Manulung mengatakan bahwa ada beberapa jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu:⁴³

1. Pemutusan hubungan kerja oleh Majikan/Pengusaha
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Buruh/Pekerja
3. Hubungan Kerja Putus demi Hukum
4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan.

4. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengusaha

UU ketenagakerjaan 2003 pun mengatur tata cara pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan UU ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Selama masa menunggu keputusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) baik pengusaha maupun pekerja tetap menjalankan kewajibannya seperti semula. Kecuali jika pengusaha

⁴³ Lalu Husni, h. 131-134 Loc.it

melakukan skorsing kepada pekerja, pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja tetap menerima upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima.

Menurut UU ketenagakerjaan 2003 pasal 154, penetapan atas permohonan izin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan. Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja
- d. bersama, atau peraturan perundang-undangan atau
- e. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Menurut Lalu Husni, tata cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha adalah:

- 1) Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi oleh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- 2) Setelah dilakukan segala usaha dimana Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan organisasi pekerja yang bersangkutan yang ada diperusahaan atau dengan karyawan/tenaga kerja/pekerja sendiri dalam hal tenaga kerja tersebut tidak menjadi anggota salah satu organisasi pekerja;
- 3) Bila perundingan tersebut nyata-nyata tidak menghasilkan persetujuan paham, pengusaha hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan tenaga kerja setelah mendapat izin dari Panitia Perselisihan Perburuan Daerah (P4D) bagi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) perseorangan dan Panitia Perselisihan Perburuan Pusat (P4P) bagi pemutusan hubungan kerja secara besarbesaran;
- 4) Panitia Perselisihan Perburuan Daerah (P4D) dan Panitia Perselisihan Perburuan Pusat (P4P) menyelesaikan permohonan izin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam waktu sesingkat-singkatnya menurut tata cara yang berlaku untuk dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal Panitia Perselisihan Perburuan Daerah (P4D) atau

Panitia Perselisihan Perburuan Pusat (P4P) memberikan izin, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian lainnya;

- 5) Hal-hal yang harus dimuat dalam permohonan izin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha adalah:
 - a) Nama dan kedudukan perusahaan;
 - b) Nama orang yang bertanggung jawab di perusahaan
 - c) Nama dari karyawan/tenaga kerja yang dimintakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
 - d) Umur jumlah keluarga si pekerja;
 - e) Jumlah masa kerja dari setiap tenaga kerja yang dimintakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
 - f) Penghasilan terakhir berupa uang dan catu tiap bulannya;
 - g) Alasan-alasan pengusulan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara terperinci.
- 6) Permohonan izin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat diberikan apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut didasarkan atas :
 - a) Hal-hal yang berhubungan dengan keanggotaan serikat pekerja atau dalam rangka pembentukan

serikat pekerja dan melaksanakan tugas-tugas atau fungsi serikat pekerja diluar jam kerja;

b) Pengaduan pekerja/tenaga kerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha yang terbukti melanggar peraturan negara;

c) Paham agama, aliran, suku, golongan atau jenis kelamin.

7) Permohonan izin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat diberikan dalam hal tenaga kerja/pekerja melakukan kesalahan berat.