

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak. Selain itu juga merupakan hubungan hukum antara seorang majikan dengan seorang buruh. Dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut juga harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja dan juga tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kebiasaan setempat, dan ketertiban umum.¹ Hubungan kerja hanya lahir karena perjanjian kerja. Perjanjian kerja melahirkan perikatan. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Dalam hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang menjadi landasan hukum perikatannya adalah perjanjian kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Obyek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.²

Dari pengertian tersebut maka dapat diketahui bahwa subjek atau para pihak dalam hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerjaan/buruh. Pekerja/buruh dalam hal ini adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan..

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (yang selanjutnya disebut dengan KUHPerdato) adalah suatu perjanjian ketika pihak

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cetakan ke-5, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008, h.40

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan ke-1, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, h.41

buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, dalam hal ini adalah majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah. Selain pengertian pada KUHPerdara, Imam Sopeomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak lain yaitu majikan, kemudian majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.³

Ketentuan mengenai perjanjian kerja juga tercantum dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang di dalamnya memuat syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban bagi para pihak. Dalam lingkup pemberian pekerjaan maka akan muncul istilah pemberi kerja dan penerima kerja⁴

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja asing didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁵ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:⁶

1. Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu; dan
3. Tidak mempunyai syarat dan masa percobaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum. Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

³ Iman Sopeomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cetakan keempat, Djambatan, Jakarta, 1982, h.37

⁴ Juwita, Devi dan Dipo Wahyono, *Penyelesaian Perselisihan Antara Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta Dengan Dosen*, Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, 2017, h.21

⁵ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Cetakan ke-3, Jakarta, Sinar Grafika, 2008, h.11

⁶ Aloysius Uwiyono et al., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-2, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2014, h. 64

- 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.

Selain itu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja/buruh harus sesuai dengan ketentuan yang ada pada Pasal 1320 KUHPerduta yang menjelaskan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Sebab yang diperbolehkan

Kesepakatan pada poin pertama dalam Pasal 1320 KUHPerduta ini maksudnya adalah bahwa antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mengadakan perjanjian itu harus setuju terhadap hal-hal dari perjanjian yang diadakan.

2.2. Pengertian Tenaga Kerja Asing

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenis pekerjaan yang dilakukan. Orang itu disebut buruh apabila dia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan. Kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh.⁷

Pengaturan tentang tenaga kerja asing dimuat dalam bab VIII pasal 42 sampai 49. Dalam Undang-Undang tersebut menyebutkan bahwa Pemberi kerja yang akan menggunakan tenaga kerja asing harus mempunyai rencana penggunaan yang mencakup alasan, jabatan yang akan diduduki, jangka waktu, serta harus ada yang mendampingi dari tenaga kerja warga Indonesia. Rencana penggunaan tenaga kerja asing ini harus disahkan oleh Menteri, dan sebagai persyaratan untuk mendapatkan izin kerja. Tenaga kerja asing harus memiliki standar kompetensi dan

⁷ Zainal Asikin, et.All., *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, h.43

kualifikasi pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia.⁸

Dari pengertian diatas terdapat kata setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, itu berarti tidak semua penduduk bisa dikatakan sebagai tenaga kerja, arena pada dasarnya tidak semua orang mampu melakukan pekerjaan. Orang yang tidak mampu melakukan pekerjaan inilah yang disebut sebagai bukan tenaga kerja.

Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan, yaitu:

- a. Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut undang-Undang Ketenagakerjaan, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
- b. Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak⁹

Kehadiran tenaga kerja asing juga merupakan tantangan tersendiri karena kehadiran mereka menjadikan peluang kerja menjadi semakin kompetitif. Diperlukan kerja keras serta kebijakan pemerintah yang dapat memberikan kesempatan bagi pekerja dalam negeri untuk dapat bersaing dengan pekerja asing di Indonesia.

Secara umum tenaga kerja asing yang berada di Indonesia dikategorikan pada 2 (dua) kategori, yaitu:¹⁰

1. Tenaga Kerja Asing Legal (memiliki dokumen resmi)

Hal ini mengacu pada ketentuan umum UU No. 6/2011 tentang keimigrasian, Pasal 1 Ayat (13) Dokumen Perjalanan adalah dokumen resmi yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang dari suatu negara, Perserikatan Bangsa-Bangsa, atau organisasi internasional lainnya untuk

⁸ Nurhidayati, *Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan dan Implementasinya*, Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 3 No. 2 Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, 2019, h.242

⁹ Pius Partanto dkk, *Kamus Ilmiah Populer*, Arkola, Surabaya, 2001, h. 345

¹⁰ Ahmad Jazuli, *Eksistensi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum eimigrasian*, Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan HAM RI, Jakarta, 2018, h.94

melakukan perjalanan antarnegara yang memuat identitas pemegangnya. Kemudian ayat (14) Dokumen Keimigrasian adalah Dokumen Perjalanan Republik Indonesia, dan Izin Tinggal yang dikeluarkan oleh Pejabat I.

2. Tenaga Kerja Asing Ilegal (tanpa dokumen resmi)

Pemberi kerja dapat memperkerjakan tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Namun, jika penggunaan tenaga kerja asing tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berarti telah memperkerjakan tenaga kerja asing ilegal. Penggunaan tenaga kerja asing ilegal merupakan hal yang melanggar hukum dan dapat menimbulkan akibat hukum berupa sanksi pidana. Sanksi pidana dapat dikenakan kepada tenaga kerja asing maupun kepada pemberi kerja yang telah mempekerjakan orang asing yang melanggar ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

- a) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 Ayat (1) dan Ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 Ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 Ayat (4) dan Ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- b) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) merupakan tindak pidana

Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Kebijakan pemerintah dalam penggunaan tenaga kerja asing hanyalah bersifat sementara, berhubung karena keterbatasan atau kekurangan tenaga ahli. Namun, kebijakan pemerintah dalam pembangunan tetap diarahkan pada perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.

Pengertian tenaga kerja asing sebenarnya dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. Tenaga kerja asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan

masyarakat.¹¹ Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang (Pengertian Otentik), yang dimana pada Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di jelaskan bahwa tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Menurut Budiono, ada beberapa tujuan penempatan tenaga kerja asing di Indonesia, yaitu:¹²

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang- bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia.
2. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri.
3. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja asing.
4. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran tenaga kerja asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.¹³

Tenaga kerja asing yang memasuki wilayah suatu negara akan tunduk pada hukum negara tersebut sebagaimana halnya warga negara dari negara itu sendiri. Namun, sebagian besar negara menempatkan orang-orang asing di bawah semacam ketidakmampuan atau pembatasan-pembatasan dengan tingkat keketatan yang berlainan. Seringkali orang-orang asing tersebut tidak diberi hak suara atau hak untuk menjalankan profesi-profesi tertentu atau kekuasaan untuk memiliki barang tidak bergerak.¹⁴

¹¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, h.27

¹² Budiono, Abdul Rachmat, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Indeks, Jakarta, 2009, h. 115

¹³ HR Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Restu Agung, Jakarta, 2008., h.322

¹⁴ Starke, J.G. *Pengantar Hukum Internasional Edisi Kesepuluh*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007. h. 467

Dengan fungsi profesional yang dimiliki tersebut bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.¹⁵

Selain dengan hal ini, kebijakan ketenagakerjaan pun terus disederhanakan dan disesuaikan dengan komitmen keterpaduan dengan keiimigrasian tersebut untuk melakukan hal berikut:¹⁶

1. Penanganan visa, bahkan sudah muncul kebijaksanaan bebas visa bagi negara-negara tertentu untuk kunjungan singkat, termasuk untuk kegiatan usaha dengan didasari saling menguntungkan secara timbal balik dan secara lebih khusus lagi di bidang pariwisata dan yang terkait terus berkembang kemudahn-kemudahan untuk berkunjung.
2. Izin tinggal terbatas yang semula hanya satu tahun ditingkatkan menjadi 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk waktu 2 (dua) kali masing-masing selama 2 (dua) tahun.
3. Komitmen untuk aktif di dalam kebijakan globalisasi dunia dan komitmen internasioanal terkait dengan berbagai kebijakan keiimigrasian.

Pemberi kerja tenaga kerja asing yang berbadan hukum atau badan-badan lainnya yang telah ditetapkan dalam mempekerjakan tenaga kerja asing harus membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, hal tersebut tercantum pada Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja, pemberi kerja tenaga kerja asing meliputi badan-badan internasional, instansi pemerintah, perwakilan negara asing, organisasi internasional, kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing, perusahaan swasta asing, badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang, Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan dan kebudayaan, dan Usaha jasa impresariat serta pemberi tenaga kerja asing yang berbentuk persekutuan perdata, persekutuan firma (Fa), usaha bersama / associate (UB), persekutuan komanditer (CV), koperasi dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing kecuali diatur dalam undang-undang dan usaha

¹⁵ Devi Juwita, et al., *Penyelesaian Perselisihan Antara Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta Dengan Dosen*, *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, 2017, h.20

¹⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, h.29

dagang (UD), Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan.

Peluang kepada orang asing sebagai tenaga kerja asing diberikan dengan cara menikah dengan warga negara Indonesia untuk melakukan pekerjaan dan/ atau usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya. Pada prinsipnya tenaga kerja asing, dikenakan pembatasan-pembatasan tertentu, yaitu khususnya menyangkut terhadap hak akan tetapi pada Pasal 61 Undang-Undang Keimigrasian memberikan hak bekerja sebagaimana guna untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya, sehingga yang merupakan penduduk Indonesia mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda dengan hak dan kewajiban tenaga kerja Indonesia yaitu warga negara Indonesia sendiri. Warga negara asing juga berhak untuk mendapat perlakuan yang layak sebagai seorang warga masyarakat yang tinggal di Indoensia, tentunya juga sangat memerlukan kehidupan bersama dengan orang lain yang berbeda warga Negara.

2.3. Pengertian Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing

Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹⁷

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. Berkaitan dengan

¹⁷ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h.74

konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.¹⁸

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam, dijelaskan pula hukum bertujuan mengintergrasikan dan mengkordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan dilain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.¹⁹

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni, perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili rakyat.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.²⁰

Diperlukan usaha pembinaan dan tertib hukum, sehingga indonesia sebagai negara hukum bukan kekuasaan, maka pemerintah berkewajiban untuk memberi perlindungan dan kepastian hukum bagi seluruh warga negara, termasuk terhadap perusahaan dan pekerja/buruh, terlebih bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja asing ini, perlakuannya sama dengan tenaga kerja asli Indonesia.

Di dalam konsep perlindungan hukum tenaga kerja asing di negara hukum ada beberapa hal yang menjadi sorotan yaitu:

¹⁸ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Peradaban, Jakarta, 2007, h. 25

¹⁹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000, h. 53

²⁰ Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, h. 3

1. Terdapat sumber hukum materil (the rule of just law) yang menjadi sumber hukum; dan hukum formil (organized public power) yang akan ditegakkan oleh pelaksana hukum
2. Adanya kebebasan Hak Asasi Manusia dan Perlindungan Hak Asasi tersebut dari intervensi pihak ketiga yang memaksa
3. Adanya sistem perlindungan hukum yang bersifat preventif dan represif;
4. Terdapat keadilan dalam perlindungan hukum dan batasan hak yang dilindungi.

Berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja asing, maka setiap orang wajib mendapatkan perlindungan hukum, apalagi pada saat sekarang dengan kemajuan teknologi pada perusahaan yang begitu cepat dapat menembus batas negara, dan diperlukan juga perlindungan hukum bagi pekerja.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat (perusahaan) kepada pihak yang lemah (pekerja). Untuk itu perusahaan diwajibkan melaksanakan ketentuan perlindungan kepada tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan perusahaan;
2. Perlindungan keselamatan pekerja.
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan atau anak dan penyandang cacat.
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan pekerja asing dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan tenaga kerja asing ini akan mencakup:

- a. Norma keselamatan kerja : yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
- b. Norma kesehatan dan heigiene kesehatan perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obat, perawatan tenaga kerja yang sakit; Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai

akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja;

- c. Norma kerja yang meliputi : perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, cuti, kerja wanita, anak, kesusilahan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara keagairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- d. Kepada tenaga kerja asing yang mendapatkan kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan dapat ganti rugi.

2.4. Jenis Perlindungan Hukum

Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan tenaga kerja asing ini juga dibedakan menjadi 3 (tiga) macam yaitu :

1. Perlindungan Ekonomi, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial;
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan tenaga kerja asing itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut : kesehatan kerja;
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan bahan yang diolah atau di kerjakan perusahaan. Di dalam pembicaraan selanjutnya, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk

mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

- b. Perlindungan hukum represif adalah perlindungan hukum yang merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Lebih luas dijelaskan menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu :

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.²¹

²¹ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Peradaban, Jakarta, 2007, h. 30

Tenaga kerja asing memiliki hak yang sama dengan tenaga kerja Indonesia. Tenaga kerja asing juga mendapatkan perlindungan dan perlakuan yang sama adilnya di depan hukum Indonesia. Salah satu bentuk nyata adanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing dalam kasus ini adalah tenaga kerja asing memiliki hak yang sama untuk mengajukan sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung. Hal itu merupakan bentuk nyata dari perlindungan hukum yang diberikan pemerintah kepada tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia karena tenaga kerja asing dapat meminta bantuan kepada pemerintah Indonesia, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung dalam menyelesaikan sengketa yang dihadapi, terlepas dari bagaimana hasilnya, apakah memenangkan pihak tenaga kerja asing atau pihak pemberi kerja tenaga kerja asing.

Penggunaan tenaga kerja asing memang memiliki dampak positif kepada perekonomian dan perkembangan Indonesia jika memenuhi prosedur dan persyaratan sebagaimana yang telah diatur. Karena tenaga kerja asing juga merupakan penambah devisa bagi negara, dan dapat memacu semangat tenaga kerja Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya, agar dapat bersaing dengan tenaga kerja asing. Akan tetapi di balik dampak positif, ada begitu banyak dampak negatif, karena seperti yang kita tahu, terkadang aturan itu tidak sesuai dengan praktiknya. Contohnya, masih banyak oknum yang mencari keuntungan dengan menyeludupkan tenaga kerja asing ke Indonesia. Memperkaya diri sendiri dan golongan tanpa tahu begitu banyak anak bangsa yang kelaparan. Realitanya banyak terdapat tenaga kerja asing non-teknis atau tanpa keahlian dapat bekerja di Indonesia, bahkan diantara mereka merupakan tenaga kerja asing yang tidak terdaftar atau ilegal. Atas kehadiran tenaga kerja asing ilegal dengan kualifikasi rendah (buruh kasar) tersebut, dapat kita pertanyakan bagaimana nasib tenaga kerja Indonesia. Ini tentu menghawatirkan, mengingat pekerja lokal dengan kualifikasi demikian sangat banyak tersedia di Indonesia.

2.5. Pemutusan Hubungan Kerja

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja, dan pemerintah harus meminimalisir agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (untuk selanjutnya disebut dengan PHK). PHK telah memiliki pengaturan tersendiri namun juga memiliki beberapa kelemahan karena law inforcement yang terdapat di lapangan dinilai masih cukup rendah, sehingga infrastuktur penegakan hukum tidak mampu

untuk melaksanakan apa yang sudah diatur dalam undang-undang.²² PHK merupakan suatu peristiwa yang terjadinya sangat tidak diharapkan, khususnya bagi pihak pekerja/buruh, karena dengan adanya PHK tersebut, pekerja/buruh akan kehilangan mata pencahariannya untuk menghidupi dirinya sendiri dan juga untuk menghidupi keluarganya.²³ Setiap pemberi kerja seperti Perseroan Terbatas merupakan Perusahaan yang oleh Undang-Undang dinyatakan sebagai Perusahaan yang berbadan Hukum. Dengan status yang demikian itu dan menjadi subyek Hukum yang menjadi pendukung hak dan kewajiban.²⁴

PHK diatur dalam Bab XII, dari Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi PHK yang terjadi pada:

1. Badan usaha yang berbadan hukum
2. Badan usaha tidak berbadan hukum
3. Milik perseorangan
4. Milik persekutuan
5. Milik badan hukum
6. Milik swasta
7. Milik Negara
8. Usaha-usaha social
9. Usaha-usaha lain

Yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah sebagaimana tercantum pada Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁵

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.²⁶ PHK adalah suatu kondisi dimana berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. PHK memiliki

²² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta 2009, h.57

²³ *Ibid.*, h.65

²⁴ Kapitan, Julio Thimotius, *Status Kepemilikan Anak Perusahaan Bumn*, Mimbar Keadilan Volume 12 Nomor 1 Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2019, h.3

²⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, h. 179

²⁶ Tim Visi Yustisia, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Visimedia, Jakarta, 2016, h. 37

berbagai pengertian, diantaranya: Menurut Mutiara S. Panggabean, PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumberdaya manusia. Istilah ini mempunyai sinonim dengan *separation*, pemisahan atau PHK, sedangkan menurut Sondang P. Siagian pemutusan hubungan kerja adalah ketika ikatan formal antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan karyawannya terputus.

Menurut Suwatno pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa PHK memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhir hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

PHK menjadi suatu kondisi yang patut dihindari karena membawa berbagai konsekuensi kerugian bagi banyak pihak. Kerugian akibat dari PHK tidak hanya dialami oleh tenaga kerja namun juga dirasakan oleh negara. Dengan terjadinya banyak PHK maka akan meningkatkan jumlah pengangguran. Jumlah pengangguran yang meningkat dalam masyarakat menyebabkan kemunduran bagi ekonomi negara. Menurut Sendjun H. Manulang dikenal ada empat jenis PHK yaitu :

- a. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha
- b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja
- c. Hubungan kerja putus demi hukum
- d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Tulus berpendapat, bahwa pemutusan hubungan kerja adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Hasibuan mengenai pemberhentian yaitu suatu pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi atau perusahaan. Pada pelaksanaannya tindakan PHK tidak dapat dilakukan begitu saja oleh perusahaan, melainkan harus mendapatkan pertimbangan khusus dari pimpinan perusahaan. Hal itu dikarenakan PHK telah diatur oleh Undang-Undang dan memberikan risiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan yang bersangkutan, sehingga perusahaan harus menggunakan banyak pertimbangan untuk melakukan PHK pada karyawannya.

Dalam ketentuan yang disebutkan pada Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Pemerintah

juga telah melengkapi aturan-aturan mengenai PHK dengan menetapkan Kepmenaker No. 150/Men./2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian. Penetapan peraturan-peraturan Pemerintah dan peraturan-peraturan Perundang-undangan di atas dimaksudkan agar peristiwa PHK menjadi suatu hal yang wajib untuk dihindari. Seluruh elemen dalam dunia ketenagakerjaan termasuk pengusaha, pekerja, dan Pemerintah diminta untuk berupaya meminimalisir faktor terjadinya suatu PHK.

Suatu peristiwa PHK yang tidak dapat dihindari, mewajibkan para pihak yang terlibat yaitu dari pihak pekerja dan pihak pengusaha agar melakukan perundingan. Dalam ketentuan Pasal 151 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan : “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

Dijelaskan selanjutnya mengenai ketentuan mengenai PHK terdapat dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa untuk setiap terjadinya perselisihan hubungan industrial yang disebabkan jenis atau kondisi tertentu, perusahaan dilarang untuk melakukan tindakan PHK terlebih dahulu. Dalam pasal ini juga dijelaskan beberapa alasan –alasan yang tidak boleh dijadikan dasar permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja, antara lain:

1. Pekerja yang berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban Negara;
3. Pekerja menjalankan ibadah agamanya;
4. Pekerja menikah;
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau perkawinan dengan pekerja lain disuatu perusahaan, kecuali telat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota/pengurus, serikat pekerja, melakukan kegiatan serikat pekerja di luar atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, berdasarkan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

8. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja karena alasan diatas maka pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerjanya. Adapun alasan yang diperbolehkan untuk menjadi dasar pemutusan hubungan kerja antara lain:²⁷

1. Pekerja melakukan kesalahan berat;
2. Pekerja ditahan pihak berwajib;
3. Telah diberikan surat peringatan ketiga;
4. Perubahan status perusahaan;
5. Perusahaan tutup;
6. Perusahaan pailit;
7. Pekerja meninggal dunia;
8. Pensiun;
9. Mangkir;
10. Pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut;
11. Kemauan diri sendiri;
12. Sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakana kerja.

Dalam hal berbagai upaya telah dilakukan, namun pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, penjelasan ini tercantum dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemerintah telah mengupayakan berbagai cara salah satunya adalah dengan ketentuan berlapis seperti yang disebutkan dalam peraturan Perundang-undangan di atas agar hak serta jaminan kerja para tenaga kerja tetap terlindungi. Peran perlindungan bagi tenaga kerja di Indonesia tidak hanya sampai pada penetapan peraturan Perundang-undangan, namun dibarengi dengan pelaksanaan bantuan hukum dan pelayanan masyarakat oleh lembaga Kemenakertrans dan Disnakertrans sebagai lembaga yang mengawasi persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Berikut ini adalah jenis-jenis PHK antara lain:

²⁷ *Ibid.*, h.183

1. PHK Pada Kondisi Normal (Sukarela)

Dalam kondisi normal, pemutusan hubungan kerja akan menghasilkan sesuatu keadaan yang sangat membahagiakan. Setelah menjalankan tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan pengabdian kepada perusahaan maka tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi atas jerih payah dan usahanya tersebut. Akan tetapi hal ini tidak terpisah dari bagaimana pengalaman bekerja dan tingkat kepuasan kerja seseorang selama memainkan peran yang dipercayakan kepadanya. Ketika seseorang mengalami kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya, maka masa pensiun ini harus dinilai positif, artinya ia harus ikhlas melepaskan segala atribut dan kebanggaan yang disandangnya selama melaksanakan tugas, dan bersiap untuk memasuki masa kehidupan yang tanpa peran. Kondisi yang demikian memungkinkan pula munculnya perasaan sayang untuk melepaskan jabatan yang telah digelutinya hampir lebih separuh hidupnya. Ketika seseorang mengalami peran dan perlakuan yang tidak nyaman, tidak memuaskan selama masa pengabdiannya, maka ia akan berharap segera untuk melepaskan dan meninggalkan pekerjaan yang digelutinya dengan susah payah selama ini. Orang ini akan memasuki masa pensiun dengan perasaan yang sedikit lega, terlepas dari himpitan yang dirasakannya selama ini, selain itu ada juga karyawan yang mengundurkan diri, karyawan dapat mengajukan pengunduran diri kepada perusahaan secara tertulis tanpa paksaan/intimidasi. Terdapat berbagai macam alasan pengunduran diri, seperti pindah ke tempat lain, berhenti dengan alasan pribadi, dan lain-lain. Untuk mengundurkan diri, karyawan harus memenuhi syarat :

- a. Mengajukan permohonan selambatnya 30 hari sebelumnya
- b. Tidak ada ikatan dinas
- c. Tetap melaksanakan kewajiban sampai mengundurkan diri.

Undang-undang melarang perusahaan memaksa karyawannya untuk mengundurkan diri. Namun dalam praktiknya, pengunduran diri kadang diminta oleh pihak perusahaan. Kadang kala, pengunduran diri yang tidak sepenuhnya sukarela ini merupakan solusi terbaik bagi karyawan maupun perusahaan. Di satu sisi, reputasi karyawan tetap terjaga. Di sisi lain perusahaan tidak perlu mengeluarkan pesangon lebih besar apabila perusahaan harus melakukan PHK tanpa ada persetujuan karyawan. Perusahaan dan karyawan juga dapat membahas besaran pesangon yang disepakati. Karyawan yang mengajukan pengunduran diri hanya berhak atas kompensasi seperti sisa cuti yang masih ada, biaya perumahan serta pengobatan dan perawatan, dll sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. PHK Pada Kondisi Tidak Normal (Tidak Sukarela)

Perkembangan suatu perusahaan ditentukan oleh lingkungan dimana perusahaan beroperasi dan memperoleh dukungan agar dirinya tetap dapat bertahan (Teori Robbins, 1984). Tuntutan yang berasal dari dalam (*inside stakeholder*) maupun tuntutan dari luar (*outside stakeholder*) dapat memaksa perusahaan melakukan perubahan-perubahan, termasuk di dalam penggunaan tenaga kerja. Dampak dari perubahan komposisi sumber daya manusia ini antara lain ialah pemutusan hubungan kerja. Pada dewasa ini tuntutan lebih banyak berasal dari kondisi ekonomi dan politik global, perubahan nilai tukar uang yang pada gilirannya mempersulit pemasaran suatu produk di luar negeri, dan berimbas pada kemampuan menjual barang yang sudah jadi, sehingga mengancam proses produksi. Kondisi yang demikian akan mempersulit suatu perusahaan mempertahankan kelangsungan pekerjaan bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini berdampak pada semakin seringnya terjadi kasus pemutusan hubungan kerja.

Manulang mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu :

1. *Termination*: yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.
2. *Dismissal*: yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan Tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya : karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, madat, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik.
3. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti : penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja.
4. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi. Dalam pasal 151

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam poin (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan perusahaan, Undang-Undang ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak diizinkan semena-mena memutuskan hubungan kerja terhadap karyawannya atau pekerjanya.