**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Masalah ketenagakerjaan adalah salah satu masalah pokok yang harus dihadapi oleh negara-negara berkembang seperti halnya Indonesia. Jumlah penduduk yang terus meningkat tanpa diikuti pertambahan lapangan pekerjaan selalu menjadi pemicu menjamurnya pengangguran. Asas ketenagakerjaan yang digunakan menurut Abdussalam adalah asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah, sedangkan asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan naional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata.

Asas tersebut dapat dikatakan pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara menyeluruh mulai dari daerah hingga pusat dengan tujuan untuk pencapaian pembangunan nasional yang adil dan merata[[1]](#footnote-2). Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara Pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh, oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang tersebut memuat adanya pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dapat terwujud dengan melibatkan peranan Pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Tenaga kerja adalah modal bagi geraknya roda pembangunan, jumlah dan komposisi tenaga kerja akan terus mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya proses demografi. Investor yang datang ke sektor ini adalah investor yang berbisnis dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam kita, bukan karena sumber yang melimpah. Industri ini tidak mengenal relokasi karena tidak semua tempat tersedia sumber daya alam yang melimpah. Mengandalkan terus-menerus industri ke sektor padat karya manufaktur hanya membuat buruh Indonesia merasa seperti duduk di atas ancaman bom waktu.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan itu sendiri adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.[[2]](#footnote-3)Jadi hukum ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai peraturan-peraturan yang mengatur tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa kerja sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Untuk keperluan analisis ketenagakerjaan, secara garis besar penduduk suatu negara dapat dibedakan menjadi dua golongan yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[[3]](#footnote-4)

Minimnya perlindungan hukum dan rendahnya upah merupakan salah satu masalah dalam ketenagakerjaan kita. Melalui Undang-Undang ketenagakerjaan seharusnya para pekerja akan terlindungi secara hukum, mulai dari jaminan negara memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan dan keselamatan kerja dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun.

Pekerja dapat juga mendirikan Serikat Buruh sekalipunUndang-Undang ketenagakerjaan bagus, tetapi buruh tetap memerlukan kehadiran Serikat Buruh untuk pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB adalah sebuah dokumen perjanjian bersama antara majikan dan buruh yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hanya melalui Serikat Buruhbukan melalui Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) ataupun partai politik bisa berunding untuk mendapatkan hak-hak tambahan (diluar ketentuan Undang-Undang) untuk menambah kesejahteraan mereka. Pemerintah harus merubah sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, sehingga buruh korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan buruh pensiunan akan mendapat tunjangan layak dari Jamsostek.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 Tentang Hak Asasi Manusiaharus diwujudkan.[[4]](#footnote-5) Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja.

Penegakan asas demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja atau buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan. Beberapa peraturanPerundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial Belanda menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Menurut Agus Dwiyanto manajemen dalam keorganisasian Pemerintah ini berarti adanya suatu pengendalian manusia itu sendiri dengan mengadakan fungsi manajemen itu sendiri yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pengkoordinasian dan pelaporan.[[5]](#footnote-6)

Selain itu istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) memliki beberapa pengertian, antara lain :

1. Pengertian TKI menurut Pasal 1 bagian (1) Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri,[[6]](#footnote-7) TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
2. Pengertian TKI menurut buku pedoman pengawasan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan dibidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian, dan olahraga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
3. Pengertian TKI secara umum adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI dengan menerima upah.
4. Pengertian TKI atau pengertian calon TKI menurut Pasal 1 bagian (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, calon tenaga kerja indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagi pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah kabupaten/kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.[[7]](#footnote-8)

Di negara berkembang pada umumnya memiliki tingkat pengangguran yang jauh lebih tinggi dari angka resmi yang dikeluarkan oleh Pemerintah. Hal ini terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai salah satu lapangan nafkah bagi tenaga kerja tidak terdidik. Sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan ditandai dengan jumlah pengangguran yang mencapai angka seperti tabel dibawah ini :

**Tenaga kerja indonesia:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dalam Juta** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| **Tenaga Kerja** | 116.5 | 119.4 | 120.3 | 120.2 | 121.9 | 122.4 | 127.8 |
| **- Bekerja** | 108.2 | 111.3 | 113.0 | 112.8 | 114.6 | 114.8 | 120.8 |
| **- Menganggur** | 8.3 | 8.1 | 7.3 | 7.4 | 7.2 | 7.6 | 7.0 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2006** | **2007** | **2008** | **2009** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** |
| **Pengangguran** (% dari total Tenaga kerja) | 10.3 | 9.1 | 8.4 | 7.9 | 7.1 | 6.6 | 6.1 | 6.2 | 5.9 | 6.2 |
| **Pengangguran Pria** (% dari total tenaga kerja  pria) | 8.5 | 8.1 | 7.6 | 7.5 | 6.1 | - | - | - |  |  |
| **Pengangguran Wanita** (% dari total tenaga kerja  wanita) | 13.4 | 10.8 | 9.7 | 8.5 | 8.7 | - | - | - |  |  |

**Sumber: BPS tahun 2016**

**Sumber: Bank Dunia dan Badan Pusat Statistik tahun 2015**

Salah satu karakteristik Indonesia adalah bahwa angka pengangguran cukup tinggi yang dihadapi oleh tenaga kerja muda usia 15 sampai 24 tahun, jauh lebih tinggi dari angka rata-rata pengangguran secara nasional. Mahasiswa yang baru lulus dari Universitas dan siswa sekolah kejuruan dan menengah mengalami kesulitan menemukan pekerjaan di pasar kerja nasional. Hampir setengah dari jumlah total tenaga kerja di Indonesia hanya memiliki ijazah sekolah dasar saja. Semakin tinggi pendidikannya semakin rendah partisipasinya dalam kekuatan tenaga kerja Indonesia. Meskipun demikian dalam beberapa tahun terakhir terlihat adanya perubahan tren: pangsa pemegang ijazah pendidikan tinggi semakin besar, dan pangsa pemegang ijazah pendidikan dasar semakin berkurang.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2006** | **2007** | **2008** | **2009** | **2010** | **2011** |
| **Pengangguran muda pria** (persentase tenaga kerja pria  15-24 tahun) | 27.7 | 23.8 | 21.8 | 21.6 | 21.1 | 19.3 |
| **Pengangguran muda wanita** (persentase tenaga kerja wanita  15-24 tahun) | 34.3 | 27.3 | 25.5 | 23.0 | 22.0 | 21.0 |

**Sumber: Bank Dunia tahun 2012**

Sektor pertanian tetap berada di posisi teratas dalam hal penyerapan tenaga kerja. Tabel di bawah ini memperlihatkan empat sektor terpopuler yang menyerap paling banyak tenaga kerja di tahun 2011 dan setelahnya.[[8]](#footnote-9)

**Tenaga kerja per sektor:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dalam Juta** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016¹** |
| [**Pertanian**](http://www.indonesia-investments.com/id/budaya/ekonomi/ikhtisar-struktur-ekonomi/pertanian/item378) | 42.5 | 39.9 | 39.2 | 39.0 | 37.8 | 38.3 |
| **Pedagang grosir, pedagang ritel,  restoran dan hotel** | 23.2 | 23.6 | 24.1 | 24.8 | 25.7 | 28.5 |
| **Jasa masyarakat, sosial dan pribadi** | 17.0 | 17.4 | 18.5 | 18.4 | 17.9 | 19.8 |
| [**Industri manufaktur**](http://www.indonesia-investments.com/id/budaya/ekonomi/ikhtisar-struktur-ekonomi/industri/item379) | 13.7 | 15.6 | 15.0 | 15.3 | 15.3 | 16.0 |

**Sumber: Bank Dunia tahun 2016**

Sebaliknya pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi merupakan pemborosan pemborosan sumber daya dan potensi yang ada, menjadi beban keluarga dan masyarakat, sumber utama kemiskinan, dapat mendorong peningkatan keresahan sosial dan kriminal, dan dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.Pada sisi lain seperti yang dikemukakan Satjipto Rahardjo bahwa untuk menggambarkan masyarakat Indonesia tidak ada yang lebih bagus dan tepat selain dengan mengatakan bahwa masyarakat itu sedang berubah secara cepat dan cukup mendasar.[[9]](#footnote-10)Indonesia adalah masyarakat yang tengah mengalami transformasi struktural yaitu dari masyarakat yang berbasis pertanian ke basisindustri. Perubahan tersebut mengalami akselerasi, yaitu sejak penggunaan teknologi makin menjadi modus andalan untuk menyelesaikan permasalahan.Beberapa macam permasalahan tentang tenaga kerja Indonesia yang harus segera diperbaiki, antara lain :

1. Rendahnya kualitas tenaga kerja kualitas tenaga kerja dalam suatu negara dapat ditentukan dengan melihat tingkat pendidikan negara tersebut. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia, tingkat pendidikannya masih rendah. Hal ini menyebabkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi rendah.
2. Jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja. Meningkatnya jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi oleh perluasan lapangan kerja akan membawa beban tersendiri bagi perekonomian. Angkatan kerja yang tidak tertampung dalam lapangan kerja akan menyebabkan pengangguran.
3. Persebaran tenaga kerja yang tidak merata

Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berada di pulau jawa. Sementara di daerah lain masih kekurangan tenaga kerja, terutama untuk sektor pertanian, perkebunan, dan kehutanan.

1. Pengangguran

Terjadinya krisis ekonomi di Indonesia banyak mengakibatkan industri di Indonesia mengalami gulung tikar yang disebabkan krisis moneter yang terjadi pada akhir tahun 1990 merusak pembangunan ekonomi Indonesia (untuk sementara) dan menyebabkan angka pengangguran di Indonesia meningkat menjadi lebih dari 20 persen[[10]](#footnote-11).

1. Gaji

Salah satu problem yang langsung menyentuh kaum buruh adalah rendahnya atau tidak sesuainya pendapatan (gaji) yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta tanggungannya. Faktor ini yakni kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara gaji yang diterima relatif tetap, menjadi salah satu pendorong gerak protes kaum buruh.

Sehubungan dengan permasalahan tentang TKI baik yang bekerja di luar negeri ataupun di dalam negeri, penulis akan ambil contoh permasalahan TKI yang ada di Indonesia atau bekerja di Indonesia, contoh kasusnya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, dan PHK adalah berakhirnya hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir ditengah karier.[[11]](#footnote-12)

Kasus PHK sepihak yang menimpa mantan karyawan PT. Siemens Indonesia yaitu Stephen Michael Young, pihak PT. Siemens Indonesia yang diwakili kuasa hukumnya menolak dalil yang disampaikan penggugat dalam gugatannya yang dinilai tidak logis dan keliru. Dikatakan bahwa dalil tentang selama masa kerja penggugat di tergugat telah melewati batas 3 tahun, kemudian oleh penggugat dianggap sebagai karyawan tetap, adalah sesuatu yang keliru, meski hubungan kerja antara penggugat dan tergugat menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), bukan berarti harus tunduk pada ketentuan PKWT, sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Hal itu mengingat perjanjian dimaksud berdasarkan kesepakatan bersama, dan tidak melanggar ketentuan Perundang-undangan Indonesia. Oleh karena itu, menurut dalil tergugat, berdasarkan perjanjian kerja dan peraturan UU Ketenagakerjaan, maka PT. Siemens Indonesia (tergugat) tidak pernah memiliki kewajiban hukum apapun. Baik untuk pemberitahuan, peringatan/teguran, uang pesangon, uang penghargaan maupun uang penggantian hak sebagaimana dituntut Stephen Michael Young.

Menjadi pelik bilamana kita mendengar kasus tersebut, namun masih ada lagi kasus-kasus lainnya, kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, *Vice President* Bank Mandiri, Poerwestrie Rahajuningsih atau biasa disapa Yayuk oleh PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk terus berlanjut. Yayuk merasa PHK yang dikenakan keada dirinya sama sekali tak sesuai aturan internal yang biasa dilakukan di Bank Mandiri. Di antaranya, sama sekali tidak ada selembar kertas pun pernyataan SK PHK (Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja) yang diberikan kepadanya.

Hanya pihak Bank Mandiri yang memberitahukan surat PHK asli saat di Peradilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, ketika itu jelas Yayuk, kuasa hukum PT. Bank Mandiri Tbk membuktikan sendiri di persidangan dengan memperlihatkan SK PHK (surat keputusan pemutusan hubungan kerja) asli ada Majelis Hakim ada penyerahan alat-alat bukti tertulis. “Itu dipertegas lagi dengan PT. Bank Mandiri yang tidak bisa membuktikan kalau SK PHK (surat keputusan pemutusan hubungan kerja) telah disampaikan atau diserahkan kepada saya sebagai pegawai resmi yang diberhentikan,” kata Yayuk dalam keterangan Persnya di Jakarta.

Menurut Minak Kunang, SH, MH, Kuasa Hukum Yayuk yang mendampingi dalam keterangan wartawan, secara yuridis SK PHK (surat keputusan pemutusan hubungan kerja) kepada kliennya cacat hukum formil dan materil, karena secara terang benderang melanggar hukum ketentuan administratif yang berlaku khusus dilingkungan internal PT. Bank Mandiri (Persero), yaitu diterbitkan tidak berdasarkan aturan prosedur administratif yang benar sebagai mana yang telah ditetakan dalam peraturan disiplin pegawai Bank Mandiri.

Kasuslainnya ini adalah kasus pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya, yaitu perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan makanan ringan yang beralamat di Jl. KH. Hasyim No. 12 Warujajar Cianjur. Kasusnya adalah pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh atasan dari PT. Jaya Makmur Abadi kepada 14 karyawannya, beberapa karyawannya yaitu Yayan Sopyan dan juga Taufik Ahmad Maulana yang berani melaporkan hal ini kepada Serikat Pekerja Buruh**,**awal kasus adalah saat 14 karyawan tersebut langsung diberikan surat peringatan tiga (SP3) tanpa melalui tahapan pemberian surat peringatan satu (SP1) dan juga surat peringatan dua (SP2) sesuai dengan perjanjian kerja bersama yang telah disetujui oleh pihak perusahaan dan karyawan.

Hal tersebut membuat para karyawan yang bersangkutan merasa bingung karena mereka tidak merasa melakukan kesalahan fatal sesuai dengan isi dari perjanjian kerja bersama yang telah disetujui, mereka menduga pemecatan sepihak yang diterima oleh para karyawan dikarenakan 1 (satu) bulan sebelumnya ada aksi dari beberapa karyawan yang melakukan protes kepada pihak perusahaan karena jam kerja karyawan tidak sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama, saat itu Yayan dan juga Taufik yang melaksanakan tugas jam lemburnya sesuai perintah, namun diakhir bulan disaat menerima gaji, Yayan dan Taufik tidak mendapatkan upah/gaji lembur yang telah mereka kerjakan, hal itu memancing Yayan dan juga Taufik untuk mengahadap kepada pihak perusahaan dan menanyakan hak atas gaji/upah lemburnyakarena hal ini telah terjadi kedua kalinya.

Namun tidak ada respon positif secara langsung saat itu, Yayan dan juga Taufik diperintahkan untuk menunggu keputusan selanjutnya, namun bukan gaji/upah tambahan yang mereka terima melainkan SP3 (surat peringatan 3) yang mereka dapatkan bersama12 karyawan lainnya yang disinyalir melakukan protes juga kepada pihak perusahaan atas kebijakan jam kerja lembur di perusahaan tersebut, dan harus menerima keputusan pemecatan dari pihak perusahaan. Dalam hal ini Yayan dan Taufik tidak tinggal diam, mereka secepatnya melapor kepada pihak Serikat Pekerja Cianjur (SPC) dan ke Disnaker atas kasus PHK sepihak tersebut dan kasus tersebut segera mendapatkan tanggapan yang positif dan responsif.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang tesis yang berjudul PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAANBERDASARKANUU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitiandi atas maka penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya dihubungkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya dihubungkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana upaya dalam menyelesaikan permasalahanpemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya?
4. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya dihubungkan dengan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya dihubungkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis bagaimana upaya dalam menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja sepihak yang telah dilakukan oleh PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya.
4. **Kegunaan Penelitian**
5. Kegunaan teroritis :
6. Diharapkan dapat menambah bahan kepustakaan hukum tentang hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya tentang pemutusan hubungan kerja sepihak.
7. Memberikan masukan kepada para akademisi agar dapat memberikan solusi kepada tenaga kerja/buruh dalam menghadapi permasalahan ketenagakerjaan diantaranya tentang pemutusan hubungan kerja sepihak.
8. Kegunaan praktis :
9. Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi kalangan masyarakat yang ingin mendalami bidang hukum ketenagakerjaan di Indonesia, kepustakaan hukum tentang ketenagakerjaan.
10. Diharapkan dapat menjadi suatu sumbangan atau masukan pemikiran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, kepustakaan hukum mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia atas hak dan kewajibannya.
11. **Kerangka Pemikiran**

Undang-Undang Dasar 1945 merupakan asas penting dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dan UUD 1945 merupakan cikal bakal dari Pancasila. Dalam hal ini UUD 1945 membahas banyak hal-hal tentang hukum, politik, budaya, dan tatanan kehidupan serta tatanan kemasyarakatan di NKRI. Sehubungan dengan adanya tatanan kehidupan dan tatanan kemasyarakatan, hal ini juga mencakup kepada kesejahteraan pada tenaga kerja di Indonesia. Hal ini juga di ungkapkan pada UUD 1945 Pasal 27 ayat(2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Dari kutipan UUD 1945 telah jelas bahwa kesejahteraan adalah kemampuan warga negara untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan yang layak.Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea kedua yang menyebutkan bahwa:

”dan perjuangan pergerakan kemerdekaan Indonesia telah sampailah pada saat yang berbahagia dengan selamat sentosa mengantarkan rakyat Indonesia kedepan pintu gerbang kemerdekaan Negara Indonesia yang merdeka , bersatu, berdaulat, adil dan makmur*”.*

Makna tersirat dari kata ”adil dan makmur” dalam alinea kedua tersebut merupakan keadilan yang diperuntukan bagi seluruh rakyat Indonesia dalam berbagai sektor kehidupan.[[12]](#footnote-13) Konsep pemikiran utilitarisme nampak melekat pada pembukaan alinea kedua, terutama pada makna ”adil dan dan makmur”. Sebagaimana dipahami bahwa tujuan hukum pada dasarnya adalah memberikan kesejahteraan bagi masyarakat, sebagaimana Bentham menjelaskan ”*The great happiness for the greatest number*”. Konsep tersebut menjelaskan bahwa hukum memberikan kebahagiaan sebesar-besarnya kepada orang sebanyak-banyaknya. Pelaksanaan pembangunan nasional yang bertujuan untuk memajukan kesejahteraan umum sebagaimana tercantum dalam alinea keempat Undang-Undang Dasar 1945 yaitu:

”kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu UndangUndang Dasar Negara Indonesia yang terbentuk dalam suatu susunan negara Republik Indonesia yang berdaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada...”

Pembukaan alinea keempat ini menjelaskan tentang Pancasila yang terdiri dari lima sila yang menyangkut keseimbangan kepentingan, baik kepentingan individu, masyarakat dan penguasa. Pancasila secara substansial merupakan konsep yang luhur dan murni, luhur karenamencerminkan nilai-nilai bangsa yang diwariskan turun-menurun dan abstrak, murni karena kedalaman substansi yang menyangkut beberapaaspek pokok, baik agamis, ekonomi, ketahanan, sosial dan budaya yang memiliki corak partikular.[[13]](#footnote-14) Amanat dalam alinea keempat tersebut merupakan konsekuensi hukum yang mengharuskan Pemerintah tidak hanya melaksanakan tugas Pemerintah saja, melainkan juga pelayanan hukummelalui pembangunan nasional.

Setiap warga negara pada dasarnya memiliki keinginan untuk berkehidupan dan bekerja secara layak agar mendapatkan kehidupan yang sejahtera, karena kehidupan sejahtera adalah hak bagi setiap warga. Setiap hak berawal dengan kewajiban maka dari itu setiap warga memiliki kewajiban untuk mencapai pada kehidupan yang sejahtera atau dengan kata lain kehidupan sejahtera dicapai dengan memenuhi kewajiban sebagai tenaga kerja. Pemerintah sebagai aktor penting pada pencapaian kehidupan yang sejahtera memiliki andil besar dalam mengatur serta mencanangkan program-program pendukung agar tercapainya kehidupan yang sejahtera dan terpenuhinya kuota peluang kerja pada negara Indonesia.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 amandemen keempat menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan Pasal tersebut, jelas mengatur hak masyarakat atas pekerjaan dan penghidupan yang layak didalam memenuhi kebutuhuhan hidupnya.

Seorang calon tenaga kerja yang akan diterima bekerja di sebuah perusahaan yang akan mempekerjakannya akan membuat perjanjian kerja antara kedua belah pihak tersebut. Perjanjian para pihak dapat menentukan segala macam bentuk perikatan selama tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, atau Perundang-undangan, hal ini sesuai dengan asas kebebesan berkontrak yang terkandung dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Maksud kebebasan berkontrak adalah bebas untuk menentukan atau menetapkan isi dan bentuk perjanjian selama tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, atau peraturan Perundang-undangan lainnya, dengan kata lain para pihak pembuat perjanjian tersebut dalam keadaan bebas dalam arti tetap berada dalam ruang lingkup yang dibenarkan dalam ketentuan yang berlaku.[[14]](#footnote-15) Perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi di antara 2 (dua) orang atau lebih yang terletak di dalam lapangan harta kekayaan, dimana pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak lainnya berkewajiban untuk memenuhi prestasi.[[15]](#footnote-16) Setiap perjanjian harus memenuhi syarat sah agar perjanjian tersebut dapat dilaksanakan dan tidak menyalahi ketentuan hukum yang berlaku. Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dimana suatu perjanjian dapat dianggap sah apabila telah memenuhi empat syarat, yaitu :

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;

b. Kecapakapan untuk membuat suatu perikatan;

c. Suatu hal tertentu;

d. Suatu sebab yang halal.

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.Kewajiban Pemerintah dan tenaga kerja menurut UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) bahwasanya Pemerintah sebagai aktor penting dalam pengadaan kesempatan dan peluang kerja, maka Pemerintah wajib memiliki dan mencanangkan program-program yang mengarah pada perluasan peluang bagi pencari kerja.[[16]](#footnote-17)Kewajiban tenaga kerja menurut UUD 1945 Pasal 27 Ayat (2) sebagai berikut:[[17]](#footnote-18)

1. Mengikuti jenjang pendidikan
2. Mempersiapkan tenaga kerja yang handal
3. Mematuhi aturan ketenagakerjaan
4. Berusaha menciptakan lapangan kerja baru
5. Taat pajak.

Hak-hak tenaga kerja menurut UUD 1945 Pasal 27 Ayat (2) meliputi:[[18]](#footnote-19)

1. Mendapatkan pekerjaan yang layak
2. Mendapatkan penghasilan yang mencukupi
3. Mendapatkan fasilitas kerja yang layak

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja, pengertian upah menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 30,upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari penguasaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjannjian kerja kesepakatan dan peraturan Perundang-undangan. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda.[[19]](#footnote-20)

Pekerja/buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja/buruh. Dilain pihak, pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Dengan melihat berbagai kepentingan yang berbeda tersebut, pemahaman sistem pengupahan serta pengaturannya sangat diperlukan untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran terutama antara pekerja/buruh dan pengusaha. Agar terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan pekerja/buruh harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan rekreasi. Untuk itu kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.

Berbicara tentang hak dan kewajiban tenaga kerja, sekarang ada pula kewajiban dari pihak perusahaan atau pengusaha yaitu untuk tidak melakukan diskriminasi, untuk menjamin kesehatan dan juga keselamatan kerja untuk karyawannya, untuk memberi imbalan kerja yang pantas dan untuk tidak memberhentikan karyawan dengan semena-mena, berikut penjelasan kewajiban perusahaan/pengusaha:[[20]](#footnote-21)

1. Perusahaan tidak boleh diskriminasi.
2. Perusahaan harus menjamin kesehatan dan keselamatan kerja
3. Kewajiban memberi gaji yang adil
4. Perusahaan tidak boleh memberhentikan karyawan dengan semena-mena.

Sehubungan dengan kewajiban perusahaan pada *point* (4) di atas, disebutkan perusahaan tidak boleh memberhentikan karyawannya dengan semena-mena atau dalam kata lain tidak boleh memberhentikan sepihak dan bahasan inilah yang diangkat oleh penulis dalam penelitian ini.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hal yang paling ditakuti oleh pekerja akan tetapi sangat lazim dan sering ditemui di Indonesia. Apa pun penyebab berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya disebut dengan PHK. Hal ini sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja. Bagaimana tidak? Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya.

Bagaimana aturan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang ketenagakerjaan dan apa yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)? Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan.[[21]](#footnote-22) Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.Dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengamanatkan :

*“*Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Berdasarkan Pasal tersebut, sangat jelas sekali bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu hal yang harus dihindari sedapat mungkin. 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 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 kerja 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.

Apa yang menyebabkan hubungan kerja dapat berakhir?MenurutPasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 TentangKetenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia.
2. Angka waktu kontak kerja telah berakhir.
3. Adanya putusan Pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.[[22]](#footnote-23)

Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upahpekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Apa yang dimaksud dengan PHK sepihak oleh perusahaan? Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), akan tetapi sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 (tiga) kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP 3 (surat peringatan tiga) secara langsung atau langsung memecat. Semua hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahan masing-masing karena setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda.

Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan mungkin dilakukan karena alasan lain. Misalnya bila perusahaan memutuskan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi atau *pailit*, PHK akan terjadi karena keadaan diluar kuasa perusahaan. Bagi pekerja yang diPHK, alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156Pasal 160 sampai Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ada banyak alasan pekerja mengundurkan diri karena berbagai hal diantaranya pindah kerja ke tempat lain, berhenti karena alasan pribadi, dan lain-lain. Pekerja dapat mengajukan pengunduran diri kepada perusahaan tanpa paksaan/intimidasi tapi pada prakteknya, pengunduran diri kadang diminta paksa oleh pihak perusahaan meskipun Undang-Undang melarangnya,untuk mengundurkan diri pekerja harus memenuhi syarat :

1. Pekerja wajib mengajukan permohonan selambatnya 30 hari sebelumnya
2. Pekerja tidak memiliki ikatan dinas.
3. Pekerja tetap melaksanakan kewajiban sampai mengundurkan diri.

Pekerja yang mengajukan pengunduran diri hanya berhak atas kompensasi uang pisah, uang penggantian hak cuti dan kesehatan dan biaya pengembalian ke kota asal penerimaan, akan tetapi Undang-Undang tidak mengatur hak apa saja yg diterima pekerja yang mengundurkan diri, semua itu diatur sendiri oleh perusahaan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja yang berhenti karena kemauan sendiri tidak mendapat uang pesangon ataupun uang penghargaan, beda halnya dengan pekerja yang di-PHK, pekerja mungkin mendapatkan uang kompensasi lebih bila diatur lain lewat perjanjian kerja.

Apa saja komponen yang digunakan dalam perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan?Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :[[23]](#footnote-24)

1. Upah pokok.
2. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma.

Syarat pengunduran diri pekerja ini juga dapat dilihat dalam Pasal 26 ayat (2) Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 78/2001 Tentang Perubahan Kepmenaker No. 150/2000 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Pesangon, dan lainnya yang berbunyi:

1. Pekerja/buruh mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis dengan disertai alasannya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
2. Pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
3. Pekerja/buruh tidak terikat dalam ikatan dinas.

Dalam waktu paling lambat 14 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri (tanggal terakhir bekerja), pengusaha harus memberikan jawaban atas permohonan pengunduran diri tersebut. Dan dalam hal pengusaha tidak memberi jawaban dalam batas waktu 14 hari, maka pengusaha dianggap telah menyetujui pengunduran diri secara baik tersebut (Pasal 26 ayat (3) dan (4) Kepmenakertrans 78/2001).[[24]](#footnote-25)

Dari ketentuan tersebut di atas dapat kita lihat bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia menetapkan permohonan pengunduran diri paling lambat/setidaknya harus sudah diajukan 30 hari atau sering dikenal dengan “*one month notice*” sebelum tanggal pengunduran diri/tanggal terakhir bekerja, sehingga Undang-Undang ketenagakerjaan maupun Kepmenakertrans tidak menetapkan batas maksimal permohonan pengunduran diri diajukan tapi justru menetapkan paling lambat 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri.

Syarat dan ketentuan mengenai pengunduran diri secara sukarela diatur dalam Pasal 162 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa syarat dan ketentuan untuk melakukan pengunduran diri adalah permohonan disampaikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tidak lagi aktif bekerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada pengusaha untuk mencari pengganti yang baru dan/atau melakukan *transfer of knowledge*bagi karyawan baru (pengganti).tidak ada sangkutan “ikatan dinas”, harus tetap bekerja sampai hari yang ditentukan (maksimal 30 hari).

Hal-hal lain yang timbul dari perjanjian (baik dalam perjanjian kerja, dan/atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama), seperti bonus, insentif dan lain-lain yang memenuhi syarat.[[25]](#footnote-26) Hak penggantian tersebut hanya dapat diperoleh jika syarat dan ketentuan mengenai pengunduran diri (*resign*) dipatuhi dan atau dipenuhi. Maksudnya hak atas uang penggantian hak hanya dapat diberikan jika syarat dan ketentuan mengenai pengunduran diri sudah dijalankan sesuai ketentuan. Walaupun pengusaha dapat melepaskan haknya jika pekerja menyimpang dari ketentuan dimaksud, khususnya mengenai jangka waktu 30 hari sebelum benar-benar tidak lagi aktif bekerja atau melepaskan haknya atas ikatan dinas.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam ketentuan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :[[26]](#footnote-27)"Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja/buruh dan hak dan kewajiban pengusaha". Ketentuan-ketentuan ini dapat pula ditetapkan dalam peraturan perusahaan yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan dalam peratuan perusahaan. Dapat pula ditetapkan dalam suatu perjanjian, hasil musyawarah antara Serikat Pekerja dengan pihak pengusaha, perjanjian ini disebut Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

Menurut Sastrohadiwiryo menyatakan bahwa dalam pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja.[[27]](#footnote-28) Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Ada teori penting dalam kaitan ketenagakerjaan, pertama adalah teori Lewis (1959) yang mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan pekerja satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan *output* dan penyediaan pekerja di sektor lain.

Kedua adalah Teori Fei-Ranis (1961) yang berkaitan dengan negara berkembang yang mempunyai ciri-ciri kelebihan buruh, sumber daya alamnya belum dapat diolah, sebagian besar penduduknya bergerak di sektor pertanian, banyak pengangguran, dan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi.

Menurut Soetikno, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutpaut dengan hubungan kerja tersebut, sedangkan menurut N.E.H. Van Esveld, hukum perburuhan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dengan pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atas tanggung jawab dan resiko sendiri.[[28]](#footnote-29)

Berbicara tentang perlindungan hukum, adapun teori tentang perlindungan hukum, yaitu menurut Satjipto rahardjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseoang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentinganya tersebut.

Selanjutnya dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.[[29]](#footnote-30)Teori klasik tentang ketenagakerjaan menganggap bahwa manusia sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan.

Dalam hal ini teori klasik Adam Smith (1729-1790) juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.[[30]](#footnote-31)

Menurut Bernard Raho teori perselisihan/konflik adalah teori yang memandang bahwa perubahan sosial tidak terjadi melalui proses penyesuaian nilai-nilai yang membawa perubahan, tetapi terjadi akibat adanya konflik yang menghasilkan kompromi-kompromi yang berbeda dengan kondisi semula.[[31]](#footnote-32)

Berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas yang sangat jelas dan kuat aspek legalnya, tenaga kerja harus menuntut haknya terkait pemutusan kerja 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.

1. **Metode Penelitian**

Untuk dapat mengetahui dan membahas suatu permasalahan maka diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode-metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Spesifikasi penelitian

Spesifikasi penelitian dalam penulisan ini adalah termasuk penelitian bersifat deskriftif analisis,[[32]](#footnote-33)yang artinya menggambarkan fakta-fakta berupa data sekunder (data yang sudah ada) yang terdiri dari bahan hukum primer (Perundang-undangan), bahan hukum tersier (opini masyrakat)[[33]](#footnote-34)

1. Metode pendekatan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan yuridis normatif[[34]](#footnote-35) yaitu metode yang menggunakan sumber-sumber data sekunder, yaitu peraturan Perundang-undangan, teori hukum dan pendapat para ahli hukum, yang kemudian dianalisi serta menarik kesimpulan dari masalah yang akan digunakan untuk menguji dan mengkaji data sekunder tersebut. Metode pendekatan ini digunakan mengingat permasalahan yang diteliti berkisar pada peraturan Perundang-undangan serta kaitannya dengan penerapan dalam praktik UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Tahap penelitian

Penelitian dilakukan melalui 2 (dua) tahap yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian sekunder dilakukan dengan cara invertarisir, penelitian lapangan diantaranya membuat pertanyaan dan wawancara, oleh karena itu penelitian dibagi menjadi 2 (dua) tahapan :

1. Penelitian kepustakaan[[35]](#footnote-36)

Penelitian ini mengutamakan meneliti, menganalisis dan mengkaji data sekunder yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan, kemudian dianalisis dengan peraturan Perundang-undangan yang ada kaitannya dengan objek penelitian, guna mendapatkan berbagai bahan tertulis yang diperlukan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, penelitian kepustakaan ini meliputi :

1. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang dikeluarkan oleh Pemerintah dan bersifat mengikat berupa :
2. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
3. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
4. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
5. Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 78/2001 Tentang Perubahan Kepmenaker No. 150/2000 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Pesangon
6. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
7. Bahan hukum sekunder yaitu berupa tulisan-tulisan para ahli dibidang hukum primer dan dapat membantu menganalisis bahan-bahan hukum primer berupa doktrin (pendapat para ahli) baik dari internet, surat kabar, dan juga dokumen yang berkaitan dengan pelindungan hukum dan tentang ketenagakerjaan dan pemutusan hubungan kerja sepihak
8. Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan informasi mengani bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus besar hukum “*Black’s Law*” dan ensiklopedia.
9. Penelitian lapangan

Yaitu suatu cara memperoleh data yang dilakukan dengan mengadakan observasi untuk mendapatkan keterangan yang akan diolah dan dikaji berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku yaitu UUD 1945 dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.[[36]](#footnote-37) Penelitian ini diadakan untuk memperoleh data primer, melengkapi data sekunder dalam studi kepustakaan sebagai data tambahan yang dilakukan melalui*interview* atau wawancara dengan para tenaga kerja Indonesia di perusahaan PT. Jaya Makmur Abadi.

1. Teknik pengumpulan datadilakukan melalui:[[37]](#footnote-38)
2. Studi kepustakaan yaitu cara pengumpulan data dengan membaca, memahami, dan mengutip, merangkum, dan membuat catatan-catatan serta menganalisis peraturan Perundang-undangan, bahan-bahan hukum yang meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier.
3. Studi lapangan

Penelitian lapangan dimaksudkan memperoleh data primer yang dilakukan dengan metode wawancara secara langsung dengan narasumber/responden.

1. Alat pengumpulan data
2. Alat pengumpulan data berupa catatan hasil inventarisasi bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, sekunder dan tersier.
3. Alat pengumpulan data dalam penelitian lapangan berupa daftar pertanyaan terstruktur, tape, *flashdisc*, dan lain-lain.
4. Analisis data

Hasil penelitian yang telah terkumpul akan dianalisis secara yuridis kualitatif,[[38]](#footnote-39) yaitu seluruh data yang diperoleh diinventarisasi, dikaji dan diteliti secara menyeluruh, sistematis dan terintregrasi untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas.

1. Lokasi penelitian
2. Perpustakaan
3. Perpustakaan Fakultas HukumUniversitas Pasundan Bandung.
4. Perpustakaan Umum UNPAD Di Jl. Dipatiukur No. 35 Bandung.
5. Perpustakaan Pascasarjana Universitas Pasundan di Jl. Sumatera No. 41 Bandung.
6. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Suryakancana Canjur.
7. Instansi
8. Kantor PT. Jaya Makmur Abadi di Jl. KH. Hasyim Azhari No. 12 Warujajar Cianjur.
9. Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cianjur di Jl. Raya Bandung Km 4,5 Cianjur.

**BAB II**

**KAJIAN TEORI KETENAGAKERJAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PERJANJIAN KERJA**

1. **PengertianKetenagakerjaan**

Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibedakan antara pengertian tenaga kerja dan pekerja.[[39]](#footnote-40) Selain itu juga dibedakan pengertian antara pengusaha dan pemberi kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diberikan definisi tentang tenaga kerja, yaitu “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sedangkan pada Pasal 1 angka 3 dinyatakan, bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian pemberi kerja oleh Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun pengertian pengusaha berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri atas tiga klasifikasi, yaitu:

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

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh.[[40]](#footnote-41) Dalam hal ini hak dan kewajiban harus terlaksana di dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut. Adapun hak dan kewajiban pekerja sebagaikerja berikut :

1. Hak-hak tenaga kerja Indonesia (TKI):
2. Hak mendapat upah/gaji (Pasal 1602 KUHPerdata, Pasal 88 s/d 97 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah)
3. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)
4. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
5. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9-30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
6. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek)
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu perusahaan atau beberapa perusahaan dari satu organisasi perusahaan (Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)
8. Di samping mempunyai hak-hak sebagaimana diuraikan di atas, tenaga kerja juga mempunyai kewajiban sebagai berikut:
9. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi perusahaan
10. Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
11. Wajib mematuhi perjanjian kerja;
12. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
13. Wajib menjaga rahasia perusahaan;
14. Selain membahas tentang pengertian dari tenaga kerja Indonesia, hak dan kewajiban dari para tenaga kerja Indonesia, berikut merupakan syarat tenaga kerja Indonesia adalah sebagai berikut:
15. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
16. Sehat jasmani dan rohani;
17. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
18. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat
19. **Teori Ketenagakerjaan**

Dewasa ini istilah tenaga kerja dan fenomena tentang ketenagakerjaan telah lumrah, karena telah banyak diangkat di media baik itu media cetak ataupun elektronik. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[[41]](#footnote-42) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

1. Untuk mempermudah memahami tentang konsep klasifikasi ketenagakerjaan beberapa pandangan para tokoh tentang teori ketenagakerjaan:[[42]](#footnote-43)
2. Adam smith (1729-1790) merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat penting (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.
3. Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus (1766-1834) dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi.Thomas Robert Malthus mengungkapkan bahwa manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan manusia. Manusia berkembang sesuai dengan deret ukur, sedangkan produksi makanan hanya meningkat sesuai dengan deret hitung. Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang tinggi pasti mengakibatkan turunnya produksi per-kepala dan satu-satunya cara untuk menghindari hal tersebut adalah melakukan kontrol atau pengawasan pertumbuhan penduduk. Beberapa jalan keluar yang ditawarkan oleh Malthus adalah dengan menunda usia perkawinan dan mengurangi jumlah anak. Jika hal ini tidak dilakukan maka pengurangan penduduk akan diselesaikan secara alamiah antara lain akan timbul perang, epidemi, kekurangan pangan dan sebagainya.[[43]](#footnote-44)
4. Kaum klasik percaya bahwa perekonomian yang dilandaskan pada kekuatan mekanisme pasar akan selalu menuju keseimbangan (*equilibrium*). Dalam posisi keseimbangan semua sumber daya, termasuk tenaga kerja, akan digunakan secara penuh (*full-employed*). Dengan demikian di bawah sistem yang didasarkan pada mekanisme pasar tidak ada pengangguran. Kalau tidak ada yang bekerja, daripada tidak memperoleh pendapatan sama sekali, maka mereka bersedia bekerja dengan tingkat upah yang lebih rendah. Kesediaan untuk bekerja dengan tingkat upah lebih rendah ini akan menarik perusahaan untuk memperkerjakan mereka lebih banyak.[[44]](#footnote-45)
5. Kritikan Jhon Maynard Keynes (1883-1946) terhadap sistem klasik salah satunya adalah tentang pendapatnya yang mengatakan bahwa tidak ada mekanisme penyesuaian (*adjustment*) otomatis yang menjamin bahwa perekonomian akan mencapai keseimbangan pada tingkat penggunaan kerja penuh. Dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik di atas. Di manapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (*labor union*) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan pekerja dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah diturunkan maka boleh jadi tingkat pendapatan masyarakat akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan akan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga. Kalau harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marjinal tenaga kerja (*marginal value of productivity of labor*), yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam memperkerjakan tenaga kerja akan turun. Jika penurunan dalam harga-harga tidak begitu besar, maka kurva nilai produktivitasnya hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga kerja yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi kalau harga-harga turun drastis maka kurva nilai produktivitas marginal dari tenaga kerja juga turun drastis dimana jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin bertambah luas.
6. Teori Harrod-Domar dikenal sebagai teori pertumbuhan. Menurut teori ini investasi tidak hanya menciptakan permintaan, tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Peran modal fisik di dalam model pertumbuhan sangat penting, akan tetapi kapasitas produksi hanya dapat meningkat bila sumber daya lain (modal fisik) membesar. Di samping itu dalam model pertumbuhan, jumlah penduduk yang besar tidak mengurangi pendapatan per kapita asalkan modal fisiknya meningkat. Model yang sama juga dikemukakan oleh model Solow di mana dalam model ini dipakai suatu fungsi produksi Cobb-Douglas. Angkatan kerja diasumsikan tumbuh secara geometris dan *full employment* selalu tercapai, namun dalam model ini pekerja sudah diperluaskan secara jelas sebagai salah satu faktor produksi, dan bukan sekedar pembagi (untuk memperoleh keuntungan pekerja) dalam model ini juga dilihat substitusi antara modal fisik dan pekerja.
7. Teori Ester Boserup berpendapat bahwa pertumbuhan penduduk justru menyebabkan dipakainya sistem pertanian yang lebih intensif disuatu masyarakat dan meningkatnya keuntungan di sektor pertanian. Boserup juga berpendapat bahwa pertambahan penduduk berakibat dipilihnya sistem teknologi pertanian pada tingkatan yang lebih tinggi. Dengan kata lain, inovasi (teknologi) ada lebih dahulu. Inovasi itu hanya menguntungkan bila jumlah penduduk lebih banyak. Inovasi menurut Boserup dapat meningkatkan kemampuan pekerja, tetapi hanya dilakukan bila jumlah pekerjanya banyak. Pertumbuhan penduduk justru mendorong diterapkannya suatu inovasi (teknologi) baru. Dari keseluruhan teori tenaga kerja dan pertumbuhan yang mendominasi sebagian besar teori-teori pembangunan pada tahun 1950 dan 1960 dan pada awal tahun 1980 dikenal bentuk aliran ekonomi sisi penawaran atau *supply-sideeconomics,* yang memfokuskan pada kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan output nasional melalui akumulasi modal
8. Solmon (1980) menjelaskan, bahwa pasar tenaga kerja adalah tempat aktivitas dari bertemunya pelaku-pelaku, pencari kerja dan pemberi lowongan kerja. Proses bertemunya pencari kerja dan pemberi lowongan kerja dapat terjadi sebentar saja namun dapat pula memakan waktu yang lama, masalah yang dihadapi oleh kedua belah pihak di pasar yaitu: setiap perusahaan yang menawarkan lowongan kerja maka menginginkan kualitas serta keahlian pekerja berbeda-beda sehingga menyebabkan terjadinya perbedaan tingkat upah. Sedangkan pencari kerja memiliki keahlian juga berbeda-beda sehingga pekerja menginginkan tingkat upah yang juga berbeda-beda pula, dimana letak masalah dari kedua belah pihak adalah keterbatasan informasi.
9. Suparmoko dan Maria (2000) menjelaskan bahwa pada prinsipnya teori penawaran tenaga kerja dan teori permintaan tenaga kerja merupakan fungsi dari tingkat upah, di mana pendapat dari kaum klasik menyatakan, jika semakin tinggi tingkat upah yang diminta oleh kaum pekerja maka akan semakin sedikit jumlah penawaran tenaga kerja (lowongan kerja) yang dapat diberikan dan akan berlaku sebaliknya. Dalam memahami mekanisme pasar tenaga kerja harus dilihat bagaimana individu pekerja terdapat perbedaan, maka untuk menentukan kurva penawaran tenaga kerja pada suatu daerah adalah dengan menjumlahkan kurva-kurva penawaran dari setiap individu, oleh sebab itu kurva dari penawaran tenaga kerja berbentuk melengkung kebelakang (*backward bending curve*).
10. Terdapat tiga pendekatan pemberdayaan yang didasarkan pada pengukuran kegiatanekonomi yang dijadikan tolok ukur untuk analisis ketenagakerjaan yaitu *Gainful Worker Approach, Labor Force Approach, dan Labor Utilization Approach*, masing-masing konsep atau teori tersebut dijelaskan sebagai berikut[[45]](#footnote-46):
11. Konsep *Gainful Worker Approach*

Konsep ini menjelaskan tentang akvtivitas ekonomi orang yang pernah bekerja atau biasa dilakukan seseorang (*usual activity*). Kata biasa dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa usaha tidak menganggap penting kegiatan-kegiatan lain yang tidak termasuk biasa dilakukan. Contohnya orang yang biasanya sekolah namun pada kondisi sekarang sedang mencari kerja maka hal ini diklasifikasikan sebagai orang yang sekolah. Teori ini tidak dapat menggambarkan secara *statistic* mengenai kondisi mereka yang bekerja dan sedang mencari pekerjaan sehingga angka pengangguran terbuka relatif kecil

1. Konsep Angkatan Kerja (*Labor Force Approach*)

Pendekatan ini memberikan batas yang jelas tentang kegiatan yang dilakukan dalam 1 mingu ini, sehingga secara tegas dapat diketahui kegiatan apa yang benar-benar dilakukan sebagai kegiatan utamanya. Pendekatan ini lebih dikenalsebagai pendekatan aktivitas kini dengan jangka waktu tertentu (Mantra, 2009).

1. Konsep Pemanfaatan Tenaga Kerja (*Labor Utilization Approach*)

Pendekatan ini awalnya dikembangkan oleh Philip M. Hauser untuk memperbaiki konsep *Labor Force*. Pendekatan *Labor Utilization* dimaksudkan untuk lebih menyempurnakan konsep angkatan kerja, terutama supaya lebih sesuai dengankeadaan negara berkembang. Pendekatan dalam konsep ini lebih ditujukan untuk melihat potensi tenaga kerja, apakah telah dimanfaatkan secara penuh. Dengan konsep ini, angkatan kerja dikelompokkan sebagai berikut:

1. Pemanfaatan penuh (*fully utilized*).
2. Pemanfaatan kurang (*under-utilized*), karena jumlah jam kerja yang rendah, pendapatan upah atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan kemampuanatau keahliannya. Biasa disebut setengah penganggur. Untuk point (a) dan (b) didasarkan pada jumlah jam kerja seminggu.
3. Pengangguran terbuka (*open unemployment*)
4. **Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut UU No. 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.[[46]](#footnote-47) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu kondisi dimana berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki berbagai pengertian, diantaranya: Menurut Mutiara S. Panggabean, Pemutusan Hubungan Kerja (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 pemutusan hubungan kerja (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 Pemutusan Hubungan kerja (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 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja
3. Hubungan kerja putus demi hukum
4. 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”. [[47]](#footnote-48)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.”

Dapat dilihat dalam Undang-Undang tersebut bahwa negara tetap mengupayakan perlindungan kepada tenaga kerja agar haknya dalam bekerja tidak menjadi terampas akibat dari PHK. Pasal 151 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan : Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada 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. Kedua belah pihak tetap harus mengedepankan usaha penyelesaian masalah PHK secara musyawarah terlebih dahulu, yaitu dengan forum bipartit, tripartit dan mediasi oleh Kemenakertrans Sebagai Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

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. 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[[48]](#footnote-49) :

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 :

1. Mengajukan permohonan selambatnya 30 hari sebelumnya
2. Tidak ada ikatan dinas
3. 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.

1. 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.

Karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja kemungkinan besar akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan baru di tempat atau perusahaan lain. Dari dua pengertian tersebut di atas tentang jenis pemutusan hubungan kerja, nampaknya masalah pemutusan hubungan kerja penyebabnya dapat disebabkan oleh dua pihak.Baik penyebab yang berasal dari kualifikasi, sikap dan perilaku karyawan yang tidak memuaskan, atau penyebab yang berasal dari pihak manajemen yang seharusnya dengan keahliannya dan kewenangan yang diserahkan kepadanya diharapkan mampu mengembangkan perusahaan, walau dalam kenyataannya menimbulkan kesulitan-kesulitan bagi perusahaan, dan harus mengambil keputusan untuk efisiensi tenaga kerja.

Pemutusan bubungan 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-menamemutuskan hubungan kerja terhadap karyawannya atau pekerjanya.

1. **Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovreenkomst*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian, pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdata mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, perusahaan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah,[[49]](#footnote-50)

Perjanjian kerja juga dikemukakan oleh R. Goenawan Oetomo, yang menerangkan bahwa perjanjian kerja haruslah berdasarkan atas pernyataan kemauan yang sepakat, dari pihak buruh kemauan yang dinyatakan dan menyatakan untuk bekerja pada pihak majikan dengan menerima upah dan dari pihak majikan kemauan yang dinyatakan dan menyatakan akan mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Disamping kemauan yang sepakat antara kedua belah pihak, harus pula ada persesuaian antara pernyataan kehendak dan kehendak yang dinyatakan itu sendiri serta kehendak itu harus dinyatakan secara bebas dan bersungguh-sungguh.[[50]](#footnote-51)

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, dikemukakan pula oleh Subekti yang mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah antara seorang buruh dengan perusahaan, perjanjian mana ditandai ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.[[51]](#footnote-52)

Dari pembahasan yang dikemukakan oleh para pakar tersebut, menunjukan bahwa posisi yang satu yakni pekerja/buruh adalah tidak sama dan tidak seimbang. Apabila dibandingkan dengan posisi dari pihak pengusaha/majikan. Dengan demikian dalam melaksanakan hubungan hukum atau hubungan kerja, maka posisi hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam posisi yang sama dan seimbang.

Jika menggunakan ketentuan dalam Pasal 1313 KUHPerdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melakuakan suatu hal. Bekerja pada pihak yang lainnya menunjukan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya bekerja dibawah pihak lain atau dibawah perintah orang lain. Kalimat “dibawah perintah”, merupakan norma dalam perjanjian kerja yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian yang lain. Perihal ketentuan “dibawah” mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lain, atau dibawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti ada wewenang perintah. Dengan adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi, maka dengan adanya ketentuan ini, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk di bawah perintah majikan, hal tersebut berdasarkan pada Pasal 1603 KUHPerdata.[[52]](#footnote-53)

Ketentuan tersebut diatas, menunjukan bahwa kedudukan pihakyang satu yaitu pekerja/buruh, adalah tidak sama dengan atasannya jika dibandingkan dengan kedudukan pihak pengusaha/majikan, dengan demikian dalam pelaksanaan hubungan hukum atau kerja kedudukan hukum antara kedua belah pihak tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang.

Demikian juga dengan ketentuan diatas jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya, seperti yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu pada ketentuan yang termuat dalam Pasal 1313 KUHPerdata bahwa kedudukan antara pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang. Jelaslah pengertian tentang perjanjian tersebut berbeda jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja pada Pasal 1601a KUHPerdata.

Dalam ketentuan Pasal tersebut dinyatakan dengan tegas adanya dua ketentuan, yaitu tentang satu pihak yang mengikatkan diri kepada pihak lain namun hanya ada satu pihak saja yang berada dibawah perintah pihak yang lainnya yakini pihak pekerja/buruh. Sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan diri namun berhak memerintah orang lain yaitu pihak majikan/pengusaha.[[53]](#footnote-54)MenurutPasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud “perjanjian kerja” adalah hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 51 ayat (1) dinyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, dalam Pasal 51 ayat (2) dinyatakan bahwa perjanjian kerja dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

1. Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Syarat-syarat sahnya perjanjian tersebut adalah :
2. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Yang dimaksud dengan sepakat adalah kedua belah pihak mengadakan perjanjian telah mencapai persesuaian kehendak, sehingga apa yang telah dikehendaki pula oleh pihak yang lainnya. Sepakat mengandung makna bahwa para pihak yang membuat perjanjian telah sepakat atau ada persesuaian kemauan atau saling menyetujui kehendak masing-masing, yang dilahirkan oleh para pihak dengan tidak ada paksaan, kekeliruan dan penipuan sesuai dengan Pasal 1321 KUHPerdata. Adanya kesepakatan dari pihak-pihak yang membuat perjanjian, yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persetujuan secara bebas dari pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Kehendak satu pihak haruslah juga kehendak pihak yang lainnya, kesepakatan harus diberikan dalam keadaan sadar, bebas dan bertanggung jawab. Tiga hal yang dapat menyebabkan tidak tercapainya kesepakatan secara bebas, yaitu paksaan, khilaf dan penipuan.[[54]](#footnote-55)

1. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Cakap merupakan syarat umum untuk dapat melakukan perbuatan hukum secara sah yaitu harus dewasa, sehat akal pikiran dan tidak dilarang oleh suatu peraturan Perundang-undangan untuk melakukan sesuatu perbuatan tertentu. Dilihat dari sudut rasa keadilan, orang-orang yang nantinya akan terikat oleh suatu perjanjian haruslah mempunyai kemampuan untuk menginsyafi segala tanggungjawab yang akan dipikulnya karena perbuatannya. Dalam Pasal 1329 KUHPerdata dinyatakan bahwa : “Tiap orang berwenang untuk membuat perikatan, kecuali jika ia dinyatakan tidak cakap untuk hal itu”. Kedua belah pihak harus cakap menurut hukum untuk bertindak sendiri. Sebagaimana telah diterangkan, beberapa golongan orang oleh Undang-Undang dinyatakan “tidak cakap” untuk melakukan sendiri perbuatan-perbuatan hukum. Mereka yaitu, seperti orang dibawah umur, orang dibawah pengawasan dan perempuan yang telah kawin/menikah (Pasal 1330 KUHPerdata).[[55]](#footnote-56) Selain kecakapan, ada lagi yang disebut kewenangan, apabila ia mendapat kuasa dari pihak ketiga untuk melakukan perbuatan hukum tertentu misalnya membuat perjanjian. Tidak ada kewenangan apabila tidak mendapat kuasa untuk itu, jadi untuk dapat membuat suatu perjanjian, seorang itu harus dewasa, sehat pikirannya dan tidak dibatasi atau dikurangi wewenangnya didalam melakukan perbuatan hukum.

1. Suatu hal tertentu

Yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian haruslah suatu hal tertentu atau suatu barang yang cukup jelas atas tertentu Pasal 1332 KUHPerdata menentukan bahwa, “Hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja dapat menjadi pokok suatu perjanjian”. Sedangkan Pasal 1333 KUHPerdata menentukan bahwa “Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asalkan saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan/dihitung. Menurut Pasal 1338 KUHPerdata, segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang untuk mereka yang membuatnya. Hal ini dimaksudkan bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara sah artinya tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang mengikat kedua belah pihak, perjanjian ini pada umumnya tidak ditarik kembali, kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak atau berdasarkan alasan-alasan yang ditetapkan oleh Undang-Undang. Menurut Pasal 52 huruf (c) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat berdasarkan atas dasar adanya pekerjaan yang diperjanjiakan.

1. Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal merupakan syarat yang keempat untuk sahnya suatu perjanjian. Menurut Pasal 1335 KUHPerdata, suatu perjanjian tanpa sebab atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan. Menurut Pasal 52 huruf (d)Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesuliaan dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Undang-Undang menghendaki untuk sahnya suatu perjanjian harus ada suatu sebab yang diperbolehkan atau apa yang dikehendaki oleh kedua belah pihak dengan mengadakan perjanjian itu. Sebab yang tidak diperbolehkan ialah yang bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan atau ketertiban umum dan keempat syarat tersebut diatas, dapat dibagi ke dalam dua kelompok :[[56]](#footnote-57)

1. Syarat subjektif adalah suatu syarat yang menyangkut pada subyek-subyek perjanjian itu atau dengan perkataan lain, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh mereka yang mebuat perjanjian dimana hal ini meliputi kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya dan kecakapan pihak yang membuat perjanjian.
2. Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada obyek perjanjian itu, ini meliputi hal tertentu dan suatu sebab yang halal.Dalam suatu syarat subyektif, jika syarat itu tidak dipenuhi makasalah satu pihak mempunyai hak meminta suatu perjanjian itudibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan itu adalah pihak yangtidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya (perizinannya)secara tidak bebas. Jadi perjanjian yang telah dibuat itu mengikat jugaselama tidak dibatalkan. Dengan demikian nasib suatu perjanjianseperti itu tidaklah pasti dan tergantung pada kesediaan suatu pihakuntuk taat pada perjankian tersebut.Lain halnya dengan suatu syarat obyektif, jika suatu syarat tidakterpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya dari semulatidak pernah ada dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatuperikatan. Tujuan para pihak mengadakan perjanjian tersebut untukmelahirkan suatu perikatan menjadi gagal. Dengan demikian, maka tidakada dasar untuk saling menuntut didepan Hakim.Asas kebebasan berkontrak, yang menjadi asas utama dalam suatuperjanjian pada mulanya dipengaruhi oleh pandangan individual dankebebasan individu baik kebebasan berkontrak berpangkal padakesamaan kedudukan para pihak, pandangan terhadap hak milik sebagaihak yang paling sempurna serta adanya prinsip bahwa setiap orang harusmemiliki sendiri setiap kerugian yang ditimbulkan akibat adanya suatuperjanjian, serta setiap orang harus memiliki tanggungjawab setiapkerugian yang ditimbulkan akibat suatu perjanjian, serta hak yang sama.Kebebasan liberal yang mengagungkan individualisme mempunyaipandangan bahwa setiap orang mempunyai kedudukan yang sama akan dapat menimbulkan ketidakadilan yang besar bagi seseorang, baik dibidang sosial, politik maupun ekonomi. Oleh karena itu Pemerintahharus ikut campur tangan dalam hal pembuatan suatu perjanjian yangbertujuanuntukmemberikanperlindunganterhadapkelompok-kelompok tertentu, yang pada umumnya mempunyai kedudukan sosialdan ekonomi yang relatif lemah.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja dan syarat-syarat sahnyasuatu perjanjian di atas dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yaitu :[[57]](#footnote-58)

a. Adanya unsur *work* (pekerjaan)

b. Adanya unsur perintah

c. Adanya upah

2. Asas-asas dalam perjanjian adalah :

1. Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya, menentukan bentuknya perjanjian, secara tertulis atau tidak tertulis.[[58]](#footnote-59)Asas kebebasan berkontrak terlahir dari hukum perjanjian yang menganut sistem terbuka, yaitu membuka kesempatan kepada parapihak yang membuat perjanjian untuk menentukan hal-hal sebagai berikut :[[59]](#footnote-60)
2. Pilihan hukum, dalam hal ini para pihak menentukan sendiri dalamperjanjian tentang hukum mana yang berlaku terhadap interpretasiperjanjian tersebut;
3. Pilihan forum, yakni para pihak menentukan sendiri dalam perjanjian tentang pengadilan atau forum mana yang berlaku jikaterjadi sengketa di antara para pihak dalam perjanjian tersebut;
4. Pilihan domisili, dalam hal ini masing-masing pihak melakukanpenunjukan dimana domisili hukum dari para pihak tersebut.Kebebasan tersebut tidak hanya berlaku untuk perjanjian yang hanya meliputi satu wilayah negara, melainkan berlaku juga dalam perjanjian yang melintasi batas-batas negara.Asas ini dapat dianalisa dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, yang menyebutkan bahwa semua perjanjian yangdibuat secara sah berlaku sebagaiUndang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Semua mengandung arti meliputi seluruh perjanjian, baik yang namanya dikenal maupun yang tidak dikenal oleh Undang-Undang. Asas kebebasan berkontrak berhubungan pula dengan isi perjanjian, yaitu kebebasan menentukan apa dan dengan siapa perjanjian tersebut diadakan, kebebasan ini adalah perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia.
5. Asas konsensualisme

Asas konsesualitas ini dapat ditemukan dalam Pasal 1320KUHPedata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya suatuperjanjian diperlukan empat syarat yaitu sepakat mereka yangmengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, suatuhal tertentu, dan suatu sebab yang halal.[[60]](#footnote-61)

1. Asas kepercayaan.

Seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain,menumbuhkan kepercayaan di antara kedua pihak itu bahwa satusama lain akan memegang janjinya, dengan kata lain akan memenuhiprestasinya di belakang hari. Tanpa adanya kepercayaan itu, makaperjanjian itu tidak mungkin akan diadakan oleh para pihak. Dengankepercayaan ini, kedua pihak mengikatkan dirinya dan untukkeduanya perjanjian itu mempunyai kekuatan mengikat sebagai Undang-Undang.

1. Asas kekuatan mengikat

Demikianlah seterusnya dapat ditarik kesimpulan bahwa didalam perjanjian terkandung asas kekuatan mengikat. Tertariknyapara pihak pada perjanjian itu tidak semata-mata terbatas pada apa yang diperjanjikan akan tetapi juga terhadap beberapa unsur lainsepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan secara moral.Demikianlah sehingga asas-asas moral, kepatutan dan kebiasaan yang mengikat para pihak.

1. Asas itikad baik

Bahwa orang yang akan membuat perjanjian harus dilakukandengan itikad baik. Itikad baik dalam pengertian yang subyektifdapat diartikan sebagai kejujuran seseorang, yaitu apa yang terletak pada seseorang pada waktu diadakan perbuatan hukum.Sedangkan itikad baikbahwapelaksanaandalampengertianobyektifadalahsuatu perjanjian harus didasarkan padanorma kepatuhan atau apa-apa yang dirasa sesuai dengan yangpatut dalam masyarakat.

1. Asas berlakunya suatu perjanjian.

Pada dasarnya semua perjanjian berlaku bagi mereka yangmembuatnya dan tidak ada pengaruhnya bagi pihak ketiga,kecuali Undang-Undang mengaturnya, misalnya perjanjian untukpihak ketiga.

1. Asas persamaan hukum

Maksud dari asas ini adalah bahwa derajat serta kedudukan setiaporang adalah sama dimata hukum. Bagi mereka yang terbuktibersalah patut untuk mendapatkan hukuman, sedangkan yang tidakterbukti bersalah justru tidak patut untuk mendapatkan hukuman.Asas ini menempatkan para pihak didalam persamaan derajat, tidakada perbedaan, walaupun ada perbedaan kulit, bangsa, kekayaan,kekuasaan, jabatan dan lain-lain.

1. Asas keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakanperjanjian itu. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntutprestasi dan jika diperlukan dapat menuntut pelunasan prestasimelalui kekayaan debitur, namun kreditur memikul pula beban untukmelaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik. Dapat dilihat disinibahwa kedudukan kreditur yang kuat diimbangi dengan kewajibanuntuk memperhatikan itikad baik sehingga kreditur debitur seimbang

1. Asas kepastian hukum

Bahwa perjanjian sebagai suatu figur hukum, harus mengandungkepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikatperjanjian itu, yaitu sebagai Undang-Undang dari para pihak.

1. Asas moral

Asas ini terlihat dalam perikatan yang wajar, dimana suatu perbuatan sukarela dari seseorang tidak menimbulkan hak baginyauntuk menggugat kontra-prestasi dari pihak debitur, hal ini jugaterlihat di dalam (*zaakwaarneming*) di mana seseorang yangmelakukansuatuperbuatandengan sukarela (moral)yangbersangkutan mempunyai kewajiban (hukum) untuk meneruskan danmenyelesaikan perbuatannya juga asas ini terdapat dalam Pasal 1339KUHPerdata. Faktor-faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan melakukan hukum itu berdasarkan pada moral sebagaipanggilan dari hati nuraninya.

1. Asas kepatutan

Asas ini dituangkan dalam Pasal 1339 KUHPerdata asaskepatutan di sini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian.Asas kepatutan iniharus dipertahankan, karena melalui asas iniukuran tentang hubungan ditentukan juga oleh rasa keadilan dalam masyarakat.[[61]](#footnote-62)

1. Jenis perjanjian kerja dibagi menjadi beberapa perjanjian kerja, sebagai berikut:[[62]](#footnote-63)
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Menurut Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dalam Undang-Undang No.12 Tahun 1948 Tentang Kerja, dan Undang-undang No.14 tahun 1968 Tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, tidak diatur mengenai hubungan kerja dan juga tidak dilarang. Sehingga pada saat itu bilamana terjadi hubungan kerja kontrak, hanya dikarenakan bahwa masyarakat menggunakannya sebagai suatu kebiasaan belaka. Mengenai sistem pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu baru ditemukan pada era berlakunya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun mengenai perjanjian kerja waktu tertentu tidak diberikan batasan-batasan yang ketat dalam Undang-Undang ini. Kemudian lahirlah suatu pengaturan yang lebih detail mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dalam peraturan pelaksana untuk perjanian kerja waktu tertentu, yakni dengan lahirnya Keputusan MenteriTenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 Tentang KetentuanPelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu. Menurut Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan PelaksanaanPekerjaan Waktu Tertentu (PKWT),[[63]](#footnote-64)Perjanjian kerja waktu tertentu adalahperjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untukmengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjatertentu.Perjanjian kerja ini dibuat oleh pengusaha atau perusahaan dalambentuk tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditanda tangani oleh keduabelah pihak.Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjianwaktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurutjenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktutertentu.Dalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja waktutertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Menurut Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam Pasal 60 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3(tiga) bulan, dan dalam masa percobaan kerja tersebut pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telat dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi berstatus tetap. Dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan Perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimanadiatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja danTransmigrasi Republik Indonesia No. Kep/100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dimanajenis pekerjaan sudah ditetapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurutjenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktutertentu yang sifatnya sekali selesai atau sementara, pekerjaan yangdiperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga)tahun, pekerjaan yang sifatnya musiman, pekerjaan yang berhubungandengan produk baru, atau pekerjaan yang sifatnya harian atau lepas.Melihat ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa pekerjaan waktutidak tertentu adalah suatu pekerjaan yang bersifat tetap, terus-menerus,tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian darisuatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukanmusiman.

1. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan* (Hukum Perburuhan), Restu Agung, Jakarta, 2008, hlm. 56 [↑](#footnote-ref-2)
2. *Ibid,* hlm 7 [↑](#footnote-ref-3)
3. https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=tenaga+kerja+adalah (diakses pada tangal 21 september 2016) [↑](#footnote-ref-4)
4. http://hukum.unsrat.ac.id/uu/mpr\_17\_98.htm (diakses pada tanggal 21 september 2016) [↑](#footnote-ref-5)
5. Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia,* Grafindo, Jakarta, 2008, hlm 50-51 [↑](#footnote-ref-6)
6. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ) Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 [↑](#footnote-ref-7)
7. http://giripustaka.blogspot.com/2015/04/pengertian-tki-hak-kewajiban-tki.htmlPengertian TKI (diakses pada tanggal 12 agustus 2016) [↑](#footnote-ref-8)
8. http://www.indonesia-investments.com/id/keuangan/angka-ekonomimakro/pengangguran/item255 (diakses pada tanggal 21 september 2016) [↑](#footnote-ref-9)
9. Satjipto Rahardjo, *Negara Hukum Yang Membahagiakan Rakyatnya*, Gentha Publishing, Yogyakarta, 2009, hlm. 73 [↑](#footnote-ref-10)
10. http://www.indonesiainvestments.com/id/keuangan/angkaekonomimakro/pengangguran/item255 (diakses pada tanggal 21 september 2016) [↑](#footnote-ref-11)
11. *Ibid,* hlm. 84 [↑](#footnote-ref-12)
12. Otje Salman Soemadiningrat dan Anton F.S, *Teori Hukum Mengingat, Mengumpulkan dan Membuka Kembali*, Refika Aditama, Bandung, 2004, hlm. 156 [↑](#footnote-ref-13)
13. *Ibid,* hlm. 158 [↑](#footnote-ref-14)
14. Ridwan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Alumni, Bandung, 2002, hlm. 213 [↑](#footnote-ref-15)
15. Mariam Darus Badrudzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 1 [↑](#footnote-ref-16)
16. Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,* Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 122-127 [↑](#footnote-ref-17)
17. Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia,* Pustaka Larasan, Jakarta, 2012, hlm. 14-20 [↑](#footnote-ref-18)
18. Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi Revisi), Rajawali Pers, 2008, hlm. 51-60 [↑](#footnote-ref-19)
19. https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&sqi=2&ved=0ahUKEwjCmo-p7q7PAhVJsY8KHS7MBfcQFggmMAI&url=https%3A%2F%2Fwww.ekon.go.id%2Fekliping%2Fdownload%2F2380%2F1822%2Fi.1-pp-nomor-78-tahun-2015.pdf&usg=AFQjCNG56cM-pWSrog3B9ZcrvLtGkJchOw&sig2=68myxRx4LEZsSS0Nm\_5y8A&bvm=bv.133700528,d.c2I (diakses tanggal 25 september 2016) [↑](#footnote-ref-20)
20. http://abidshoftskill.blogspot.co.id/2015/04/kewajiban-karyawan-dan-perusahaan.html (diakses pada tanggal 30 september 2016) [↑](#footnote-ref-21)
21. https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=pemutusan+hubungan+kerja+adalah (diakses tanggal 27 september 2016) [↑](#footnote-ref-22)
22. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) [↑](#footnote-ref-23)
23. Hardijan Rusli, *Hukum Ketenegakerjaan,* Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm. 96 [↑](#footnote-ref-24)
24. *Ibid,* hlm. 99 [↑](#footnote-ref-25)
25. .http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/pemutusan-hubungan-kerja (diakses pada tanggal 5 agustus 2016) [↑](#footnote-ref-26)
26. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 [↑](#footnote-ref-27)
27. Sastrohadiwiryo dan Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 92 [↑](#footnote-ref-28)
28. http://tesishukum.com/pengertian-hukum-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/ (diakses pada tanggal 11 oktober 2016) [↑](#footnote-ref-29)
29. Sattjipto Rahardjo, *Permasalahan Hukum Di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1983, hlm. 121 [↑](#footnote-ref-30)
30. Nazaruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia,* Infokom Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2016, hlm. 58 [↑](#footnote-ref-31)
31. Bernard Raho,*Teori Sosiologi Modern*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta, 2007, hlm. 54 [↑](#footnote-ref-32)
32. http://addhintheas.blogspot.co.id/2013/04/metode-penelitian-deskriptif.html (diakses pada tanggal 3 agustus 2016) [↑](#footnote-ref-33)
33. Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 11 [↑](#footnote-ref-34)
34. *Ibid,* hlm. 12 [↑](#footnote-ref-35)
35. *Ibid,* hlm. 50 [↑](#footnote-ref-36)
36. *Ibid,* hlm. 15 [↑](#footnote-ref-37)
37. *Ibid,* hlm. 51 [↑](#footnote-ref-38)
38. *Ibid,* hlm. 53 [↑](#footnote-ref-39)
39. Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm 41 [↑](#footnote-ref-40)
40. Abdul Khakim, *Op Cit* hlm. 46 [↑](#footnote-ref-41)
41. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [↑](#footnote-ref-42)
42. Elsi kartika sari, *Hukum Dalam Ekonomi*, PT. Grasindo, Jakarta, 2006, hlm. 14 [↑](#footnote-ref-43)
43. Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 5 [↑](#footnote-ref-44)
44. http://muslehgeo.blogspot.co.id/2013/06/teori-teori-ketenagakerjaan.html. ( diakses pada tanggal 24 desember 2016) [↑](#footnote-ref-45)
45. https://www.scribd.com/doc/53228149/Paper-1-Teori-Ketenagakerjaan (diakses pada tanggal 21 desember 2016) [↑](#footnote-ref-46)
46. Tim Visi Yustisia, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Visimedia, Jakarta, 2016, hlm. 37 [↑](#footnote-ref-47)
47. http://Pendalamanhukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli (diakses pada tanggal 14 januari 2017) [↑](#footnote-ref-48)
48. *Ibid*, hlm. 72 [↑](#footnote-ref-49)
49. R Subekti dan R Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (c) cet. 12*, Pradinya Paramita, Jakarta,1979, hlm. 327. [↑](#footnote-ref-50)
50. R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Grhadhika Binangkit Press, Jakarta, 2004, hlm. 38. [↑](#footnote-ref-51)
51. Subekti, *Aneka Perjanjian(cet. 12)*, PT Alumni, Bandung, 1977, hlm. 63 [↑](#footnote-ref-52)
52. Djumadi FX, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, cet. 3*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 42. [↑](#footnote-ref-53)
53. *Ibid*., hlm. 31. [↑](#footnote-ref-54)
54. R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT Internusa, Jakarta , 2003, hlm. 135. [↑](#footnote-ref-55)
55. *Ibid,* hlm. 136 [↑](#footnote-ref-56)
56. Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 93. [↑](#footnote-ref-57)
57. Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm. 65. [↑](#footnote-ref-58)
58. Salim H.S., *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 9. [↑](#footnote-ref-59)
59. Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.137. [↑](#footnote-ref-60)
60. Mariam Darus Badrulzaman dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 87. [↑](#footnote-ref-61)
61. *Ibid,* hlm. 88. [↑](#footnote-ref-62)
62. Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan,* CV. Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm 58 [↑](#footnote-ref-63)
63. Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam praktek. Cet. 1*, , Asosiasi Industrial Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 50. [↑](#footnote-ref-64)