

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja dan Buruh/Pekerja

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Bule Callar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/pegawai” (White Collar). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi (Husni, 2008).

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 ayat 2 Disebutkan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi

kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Secara umum tenaga kerja adalah individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang Menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan atau batasan usia yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Menurut Dr. Payaman Simanjuntak :

“Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari pekerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu – waktu dapat bekerja” (Hardijan Rusli, 2003).

Pengertian tenaga kerja yang dipaparkan oleh Dr. Prayaman Simanjuntak mempunyai pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Berdasarkan dari kedua pengertian pekerja/buruh diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya, pekerja maupun butuh memiliki arti yang sama tetapi untuk buruh berkonotasi sebagai pekerja rendahan, kasaran dan sebagainya, sedangkan pekerja adalah sebutan untuk buruh

yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja, akan tetapi pada intinya sebenarnya mempunyai arti satu yaitu pekerja.

B. Tinjauan Umum Tentang Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Perusahaan

1. Pengertian Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Perusahaan

Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keluasan kepada individu dalam melaksanakannya (Kelsen, 2006).

Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya (Sukdikno Mertokusumo, 2005).

Hak dan kewajiban bukan merupakan kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan merupakan perimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individual di satu pihak yang tercermin pada kewajiban pihak lawan. Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum.

2. Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja

Hak–hak dan kewajiban tenaga kerja dalam ruang lingkup Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur hak-hak Para Tenaga Kerja antara lain:

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- 2) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- 3) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 4) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- 5) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah.
- 6) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- 7) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.

- 8) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- 9) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.
- 10) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
- 11) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya
- 12) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 13) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- 14) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 15) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 16) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- 17) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

18) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

19) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

Selain hak-hak, para pekerja juga dibebani kewajiban. Kewajiban dari para tenaga kerja tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- c. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- d. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan

secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Pekerja berdasarkan uraian tersebut memiliki hak yang harus diterima, sekaligus kewajiban yang harus dipenuhi.

3. Hak dan Kewajiban dari Pemberi Kerja

Berikut adalah hak dari pemberi kerja yang harus diterima juga yaitu sebagai berikut :

- a. Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja.
- b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.
- c. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

Selanjutnya selain pemberi kerja mempunyai hak, juga memiliki kewajiban. Kewajiban pemberi kerja tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Memberikan izin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya.
- b. Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari (untuk hari kerja selama 6 hari) atau 8 jam sehari (untuk hari kerja selama 5 hari) dan 40 jam seminggu, kecuali ada izin penyimpangan.
- c. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan.
- d. Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.

- e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi.
- f. Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- g. Wajib mengikutsertakan dalam program Jamsostek (Tim Pengkajian Hukum, n.d.).

C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Iman Soepomo menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Husni, 2008).

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, sifatnya lebih umum karena pengertian tersebut menunjuk pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri

(Husni, 2008). Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, yakni:

a. Ada pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum, pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

b. Ada upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja, karena upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan tujuan utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

c. Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada di bawah perintah pengusaha (Adrian Sutedi, 2009).

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis. Namun, secara normatif perjanjian kerja dalam bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu dalam proses pembuktian.

Perjanjian kerja bersama merupakan pengganti istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang istilah awalnya adalah perjanjian perburuhan (Hardijan Rusli, 2003). Perjanjian kerja bersama dapat menyeimbangkan keberadaan dan kedudukan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Berdasarkan pada pengertian perjanjian kerja tersebut, dapat diketahui bahwa pihak-pihak dalam perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha atau beberapa/perkumpulan pengusaha.

Dalam penyusunannya perjanjian kerja bersama dilakukan secara musyawarah atau perundingan dan dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan

bahasa Indonesia (Hardijan Rusli, 2003, p. 47). Perjanjian kerja bersama cukup didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan karena perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha dianggap sudah dapat mewakili kepentingan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah.

- 1) Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, antara lain sebagai berikut:
- 2) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- 3) Serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- 4) Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila isi perjanjian kerja berasama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Masa berlaku perjanjian kerja bersama hanya dapat dibuat untuk paling lama dua tahun, untuk selanjutnya dapat diperpanjang untuk paling lama satu tahun. Jika tidak terdapat ketentuan lain, maka perjanjian kerja bersama yang telah dibuat berlaku terus-menerus untuk waktu yang sama, tetapi tidak

melebihi waktu satu tahun kecuali ada pernyataan untuk mengakhiri yang dapat dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum waktu perjanjian kerja bersama berakhir (Adrian Sutedi, 2009, p. 53).

Iman Soepomo berpendapat bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah” (Imam Soepomo, 1986). Ciri khas perjanjian kerja adalah” adanya di bawah perintah pihak lain” sehingga tampak hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang Undang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Unsur perjanjian kerja adalah:

- 1) Adanya unsur work atau pekerjaan dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPdata Pasal 1603a yang menyebutkan “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

- 2) Adanya Unsur Perintah Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.
- 3) Adanya Unsur Upah Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.
- 4) Adanya Waktu Waktu kerja sangat penting yang artinya komposisi dan tanggung jawab dari perkerja tersebut diketahui dari jam berapa sampai ke jam berapa atau berapa jam dalam sehari wajib dilaksanakan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut harus sesuai dengan perjanjian, tidak boleh sesuka hati pekerja tersebut dan harus disesuaikan dengan kebiasaan setempat.

Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara dan juga pada Pasal 1 angka 14 Jo Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar (Sentosa Sembiring, 2005):

- a) Kesepakatan kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam Pasal 1320 KUHPdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian. Objek perjanjian haruslah yang halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Perjanjian dalam KUHPdata diatur dalam Pasal 1313 yaitu “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Pasal 1338 ayat (1) BW, setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, kesusilaan dan kesopanan serta kepatutan (Nurainy Usman, 2021).

Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha

dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*) (Dezonda R. Pattipawae, 2022).

PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu yang dibuat paling lama 3 tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan tersebut dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah perjanjian kerja. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha (Agustina Balik, 2021).

Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat musiman hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. PKWT yang bersifat musiman tidak dapat

dilakukan pembaharuan (Barzah Latupono, 2011). PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. PKWT ini hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun. PKWT ini tidak dapat dilakukan pembaharuan dan hanya dapat diberlakukan bagi pekerja /buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan (Abdul, 2003).

Kemudian selain ada PKWT ada juga yang disebut dengan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT). Pasal 60 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- a) PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- b) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana jangka waktu yang ditentunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Adrian Sutedi, 2009).

Ketentuan-ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku yang semuanya itu dijiwai oleh nilai-nilai Pancasila, apabila ditaati penuh dengan semurni-murninya baik oleh pengusaha, manajer dan para tenaga kerjanya, maka akan terjalin hubungan yang serasi dan sangat mengesankan antara pengusaha beserta para manajernya dengan para tenaga kerjanya, sehingga masing-masing pihak memberikan prestasinya secara timbal balik. Pengusaha beserta para manajernya selalu menyadari akan kewajibannya-kewajibannya terhadap buruhnya antara lain (Kartasapoetra, 1986):

- a. Membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana-pelaksana yang membantu menyukkseskan usahanya.
- b. Memberikan pengupahan yang layak serta seimbang dengan tenaga atau jasa-jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan, sehingga perusahaan dapat berjalan lancar dan stabil.
- c. Mengatur pemberian upah sedemikian rupa agar tepat pada waktunya, demikian pula jaminan-jaminan lainnya yang telah diperjanjikannya dengan maksud agar tenaga kerja dan memanfaatkan dengan baik bagi kelangsungan hidupnya sekeluarga.

Adanya kebijaksanaan-kebijaksanaan pengusaha beserta para manajernya yang beriktikad baik ini tenaga kerja sesuai pula dengan insan yang berperikemanusiaan untuk melakukan imbang-an-imbangannya dalam wujud taat dan tunduk pada peraturan kerja, bekerja sebaik mungkin, turut bertanggung jawab untuk kelancaran perusahaannya dan keamanan perusahaan

sebagai keamanan atas bagian dari miliknya dari segala bahaya yang akan atau mungkin terjadi. Tenaga kerja bahkan tidak akan merasa puas jika tidak dapat hasil pekerjaan seperti apa yang ditargetkan baik kualitas maupun kuantitasnya. Kesemua ini merupakan kesadaran dan bukan karena keterpaksaan. Karena adanya kesadaran dan rasa simpatik yang timbal balik diantara pengusaha beserta para manajernya dengan para tenaga kerja yang dipimpinnya, maka suasana dan lingkungan kerja yang baik akan selalu dapat diwujudkan. Satu dan lainnya akan menjadi pembangun dalam mengembangkan perusahaan tersebut dan turut berperan serta membangun masyarakat, karena segala apa yang dihasilkan perusahaan tersebut dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan masyarakat secara teratur dan berkelanjutan (kontinuitas).

D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian PHK

Peristiwa kehidupan sehari – hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati / diperjanjikan sebelumnya. Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari PHK itu sendiri. Melihat fakta

dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK (Moh, 2009).

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah pemutusan hubungan kerja atau sering disingkat dengan kata PHK. PHK sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya (R. Joni Bambang, 2013b).

Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa :

“Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Menurut Halim A Ridwan bahwa “Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.” (A. Ridwan Halim, 1990).

Sedangkan menurut Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15A/Men/1994 bahwa PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologi, ekonomis, finansial, sebab :

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi peker/buruh telah kehilangan mata pencaharian;
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya;
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya, dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalkan pekerja atau karena sebab lain.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan pekerja karena PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Lalu Husni, 2010).

Jenis pemutusan hubungan kerja menurut Manulang H.Sendjun menyebutkan ada empat (4) istilah dalam pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- a. Termination, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja.
- b. Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisiprinel.

- d. Redundancy, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi.
- e. Retrenchment, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah ekonomi, masalah pemasaran dan sebagainya sehingga perusahaan tidak dapat atau tidak mampu memberikan upah kepada tenaga kerja atau karyawannya (Sendjun H. Manulang, 2004).

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jadi pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (R. Joni Bambang, 2013a).

Pemberhentian pekerja dalam suatu organisasi Perindustrian atau bisa disebut dengan istilah *separation*. Pemutusan hubungan kerja merupakan adalah opsi efisiensi terakhir. PHK ialah akhir dari ikatan kerja dengan alasan yang harus dipertimbangkan perusahaan. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

a. Undang-undang

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja jika terbukti usia karyawan belum memenuhi syarat minimum untuk dipekerjakan.

b. Keinginan perusahaan

Pengusaha dapat memberi sanksi PHK kepada karyawan karena alasan sudah melanggar aturan atau norma.

c. Keinginan karyawan

PHK dari sisi karyawan bermakna karyawan yang mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja disertai dengan alasan yang rasional.

d. Pensiun

Perusahaan dapat melakukan pemutusan kerja pada para pekerja yang telah waktunya pensiun.

e. Kontrak kerja berakhir

Kedua pihak yang melakukan kontrak kerja berdasarkan waktu tertentu, maka ketika kontrak perjanjian telah habis, kedua belah pihak secara hukum tidak lagi terikat dengan perjanjian kerja.

f. Kesehatan karyawan

Pemutusan ini dapat dilakukan karena keinginan kedua belah pihak.

g. Meninggal dunia

Menurut peraturan yang ada, perusahaan secara otomatis memberikan uang pensiun atau pesangon untuk keluarga yang ditinggalkan (R. Joni Bambang, 2013a, p. 273).

Pasal 151 UU Ketenagakerjaan mengatur perlindungan agar PHK tidak dilakukan secara sepihak dan dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Setiap bentuk PHK wajib dirundingkan oleh kedua belah pihak, dan jika tidak tercapai kesepakatan, maka PHK baru bisa terjadi setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial (selanjutnya dsingkat LPPI).

Pasal 151 UU Ketenagakerjaan mengatur lebih terstruktur sesuai prosedur

yang ada, bahwa apabila terjadi PHK akan diberitahukan terlebih dahulu maksud dan alasannya kepada pekerja. Jika menolak maka akan diselesaikan melalui perundingan, namun apabila gagal mencapai kesepakatan maka akan diselesaikan melalui mekanisme PPHI. Dalam proses PHK yang di mana sedang diajukan ke LPPHI, maka para pengusaha tetap wajib memenuhi segala kewajibannya kecuali jika ada salah satu hal dimana pengusaha melakukan sebuah skors kepada pekerja, dan pekerja yang sedang dalam proses PHK tersebut tetap harus menerima upah beserta hak lain yang biasa ia terima (Yosephus Mainake, 2021).

2. Macam – Macam Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan. Disamping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang – wenang.

a. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan peruundang – undangam atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.

Berdasarkan ketentuan pasal 154 undang-undang nomor 13 tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah:

- a. Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersiapkan secara tertulis sebelumnya.
- b. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;
- c. Pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; dan
- d. Pekerja atau buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan. Mengenai meninggalnya pekerja atau buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha titik Apabila pekerja atau buruh meninggal dunia, akibat PHK demi hukum. namun tidak demikian halnya jika pengusaha yang meninggal dunia. Jadi hubungan kerja tidak dapat berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia sia dalam pasal 61 ayat 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003 demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, warisan, atau penghibahan. Apabila terjadi Pengalihan perusahaan, segala hak pekerja atau buruh menjadi

tanggung jawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh dalam kurung pasal 61 ayat 3 undang-undang nomor 13 tahun 2003. Jika pengusaha bermaksud melakukan PHK wajib mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan pasal 15 1 dan 1 5 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. masalahnya terkait dengan pemberlakuan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dalam hal ini salah satu Pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga) Mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan titik contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari 18 tahun), di mana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh Secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. dalam praktek bentuknya adalah pekerja atau buruh bangunkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. Teknisnya dilakukan pekerja atau buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha itik jika terdapat indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha secara hukum bukan PHK oleh pekerja atau buruh melainkan PHK oleh pengusaha. akibat

hukumnya, maka pekerja atau buruh berhak atas fakta ak sebagaimana diatur dalam pasal 156 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugikan Perubahan status dan sebagainya.

- 1) PHK karena kesalahan ringan dan
- 2) PHK karena kesalahan berat.

Berdasarkan Pasal 151 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi, mem-PHK pekerja atau buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha titik ke semuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur dalam pasal 158 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh (Pasal 153 undang-undang nomor 13 tahun 2003) karena berbagai alasan pekerja atau buruh:

- a) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter lama waktu tidak melebihi 12 bulan secara terusmenerus;
- b) Memenuhi kewajiban sesuai peraturan di berlaku.;
- c) Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

- d) Menikah;
- e) Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f) Mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- g) Mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus Serikat Pekerja atau serikat buruh, melakukan kegiatan Serikat Pekerja atau serikat buruh di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- h) Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i) Perbedaan paham, agama, politik, suku suku, golongan jenis kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j) Dalam keadaan cacat tetap sakit akibat kecelakaan, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.

Jika pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut, PHK nya adalah batal demi hukum menurut pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya, pengusaha dapat mempengaruhi pekerja atau buruh Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena alasan pekerjaan atau buru telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a) Melakukan penipuan dan pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c) Mabuk; meminum minuman keras yang memabukkan; memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
- d) Melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja;
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan;
- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan;
- h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; kerja.
- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan PHK adalah bukti pendukung, yaitu:

- a) Pekerja atau buruh tertangkap tangan;

b) Ada pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan; atau

c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 orang saksi.

Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha harus beralasan dan cukup bukti yang kuat. Oleh sebab itu, apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja atau buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses Peradilan Pidana terlebih dahulu, yaitu dengan cara mengadukan pekerja atau buruh yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib. Dalam hal ini otomatis pengusaha dan pekerja atau buruh harus menempuh proses hukum yang panjang dan memerlukan pengorbanan baik waktu, tenaga, maupun biaya yang tidak sedikit. Untuk menyikapi PHK seperti ini akhirnya kembali pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang bersangkutan, bagaimana cara menyiasatinya dengan baik sehingga perselisihan PHK dapat selesai dengan praktis dan cepat.