

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat (1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. jadi Ketenagakerjaan ini membahas segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik itu sebelum waktu bekerja, maupun setelah bekerja.

Menurut Imam Soepomo, Perburuhan atau ketenagakerjaan adalah :

Suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹

Berdasarkan uraian tersebut jika dicermati, hukum ketenagakerjaan memiliki unsur – unsur :

- a) Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- b) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha / majikan.
- c) Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

¹ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Djambatan, Bandung. 1983.hlm.56.

- d) Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Dengan demikian, menurut penulis hukum ketenagakerjaan adalah aturan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan :

1. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab/risiko sendiri);
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan;
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/ perkumpulan.

Perlunya diingatkan pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi. Oleh karena itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan diluar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu pengusaha (pemerintah) jika ada pihak – pihak yang dirugikan.

2. Pengertian Tenaga Kerja

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.

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.

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.²

Menurut Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat 3 disebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja

² Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 12 -13.

dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh menurut kamus Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadangkannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang sangat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat³

Kaitannya dengan hukum perburuan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi orang yang bekerja pada orang lain atau pihak lain. Namun karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan – pembatasan tentang mavam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum perburuan, yakni : “Hukum perburuan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan – peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengerti tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut”⁴

Mr Molenaar menyatakan bahwa : “Hukum perburuan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh, dan duruh dengan pengusaha”⁵

³ Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Fustaka Indonesia, Jakarta, 1995, Cet-7, hlm. 158.

⁴ G. Kartan Sapoeatra dan RG. Widianingsih, Pokok – Pokok Hukum Perburuan, Armico, Bandung, hlm. 2

⁵ Asmana, Abi. 2015. “Definisi Hukum Perburuan Menurut Para Ahli”. <http://legalstudies71.blogspot.com/2015/09/difinisi-hukumperburuhan-menurut-para.html>

Mr. Mok berpendapat bahwa : “ Hukum perburuan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergantung dengan pekerjaan itu”. Prof . Imam Soepomo berpendapat bahwa : “ Hukum perburuan adalah suatu humpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja dengan orang dengan menerima upah”.

Dari beberapa perumusan hukum perburuan yang diberikan oleh beberapa ahli tersebut diatas dapat dirumuskan beberapa unsur Hukum Perburuan antara lain :

1. Adanya kerangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis;
2. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian;
3. Adanya orang (buruh /pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan);
4. Adanya upah.

Seperti diketahui bahwa tujuan Hukum perburuan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan.

B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari – hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Yang 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.⁶

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.

⁶ Mohd, Syaafi, Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial, Jakarta, : Sarana Bhakti Persada, 2009.hlm.76.

Menurut Halim A Ridwan bahwa : “Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.”⁷

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.⁸

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

⁷ Halim, A. Ridwan, Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 136

⁸ Azri Wijayanti, Op. Cit. hlm. 159.

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 undang-undang 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.”

Pasal 1603e kuhp perdata menyebutkan bahwa: “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.

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 2003.⁹

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,

⁹ Abdul Khakim, Op.Cit,hlm.189.

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

Agar tindakan PHK oleh pekerja atau buruh tidak melawan hukum maka pekerja atau buruh yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan pegang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai pasal 1603 KUHP Perdata.

Lebih lanjut, pasal 162 ayat 3 undang-undang nomor 13 tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh pekerja atau buruh:

- a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis 3 sebelum diri;
- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c) Tetap menjalankan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Sedangkan untuk PHK oleh pekerja atau buruh juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial dalam pasal 169 undang-undang nomor 13 tahun 2003 sikap pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a) Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja atau buruh;

- b) Membujuk dan atau menyuruh pekerja atau untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 kali berturut-turut atau lebih;
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;
- e) Memerintah pekerja atau buruh untuk melaksanakan bekerja diluar yang diperjanjikan; atau
- f) Memberikan pekerja yang membahayakan jiwa, keselamatan kesehatan dan silakan pekerja atau buruh, sedangkan pekerja tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Teknisnya pekerja atau buruh menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial Melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase atau mediasi kemudian mengajukan gugatan Pada pengadilan hubungan industrial¹⁰

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

¹⁰ Ibid, hlm. 190.

kerja, perusahaan tutup karena merugikan Perubahan status dan sebagainya.

- a) PHK karena kesalahan ringan dan
- b) 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 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.

Selanjutnya, pengusaha dapat mempengaruhi pekerja atau buruh pasal 158 UU undang-undang nomor 13 tahun 2003 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 di lingkungan 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 perundang-undangan;
- 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.¹¹

¹¹ Ibid, hlm. 193-196

3. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan kerja disebutkan, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Terkait PHK sebagaimana Pasal 56 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 menjelaskan fungsi Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus, “ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja “.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 1964 terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja mengamanatkan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan PHK sedapat mungkin dicegah dengan segala daya upaya.
- b. Perundingan antara pihak yang berselisih relatif lebih dapat diterima oleh pihak penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah.
- c. Intervensi pemerintah dalam proses PHK akan dilakukan manakala terjadi jalan buntu antara dua pihak. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu tiap-tiap PHK oleh pengusaha diperlukan ijin dari Pemerintah.
- d. Akibat PHK secara besar-besaran karena tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha meringankan beban tenaga kerja itu dan

akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan atau tempat Kerja lain.

- e. PHK akibat modernisasi, efisiensi, yang disetujui oleh pemerintah, mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran tenaga kerja itu ke perusahaan lain.

Dalam hubungan kerja, terkadang situasi yang tidak diharapkan terjadi karena berbagai hal. Meskipun perusahaan dan karyawan telah berupaya semaksimal mungkin, ada suatu waktu perusahaan harus bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin. Hal ini bertujuan untuk memberikan contoh sehingga karyawan lain lebih berhati-hati dalam pekerjaannya.

Pasal 151 Ayat 1 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Maka dari itu, adanya surat peringatan (SP) membantu agar PHK tidak terjadi secara mendadak, atau bahkan karyawan memperbaiki kinerjanya dan mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aturan surat peringatan untuk karyawan sendiri diatur pada Pasal 161, dengan bunyi sebagai berikut:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian

kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masingmasing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan peraturan di atas, jangka waktu berlakunya surat peringatan adalah 6 (enam) bulan, yang dianggap cukup dalam menilai apakah karyawan sudah melakukan perbaikan atas kesalahannya. Akan tetapi, semisal karyawan telah mendapatkan SP pertama dan perilakunya membaik. Lalu ia melakukan kesalahan lain setelah lewat 6 (enam) bulan dari surat peringatan pertama, maka surat peringatan (yang kedua) tersebut tetap dianggap sebagai surat peringatan pertama.

Sebaliknya, pengusaha diperbolehkan memberikan surat peringatan kedua atau ketiga, jika memang karyawan melakukan pelanggaran berbeda sebelum masa SP pertama berakhir. Pengusaha baru dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah surat peringatan ketiga, yang artinya karyawan dianggap tidak melakukan perbaikan sama sekali—atau justru perilakunya semakin buruk. Langkah ini dapat diambil sekaligus untuk memberikan ‘pelajaran’ kepada karyawan lainnya.

4. Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Sehubung dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak – haknya sesuai dengan ketentuan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 150 Tahun 2000 didalam terdapat ketentuan tentang Hak–hak pekerja akibat PHK pada perusahaan. Hak – hak pekerja akibat PHK lain :

- a) Uang Pesangon Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja (Pasal 22).
- b) Uang Penghargaan Masa Kerja Uang penghargaan masa kerja atau dalam peraturan sebelumnya disebut dengan uang jasa adalah uang penghargaan oleh pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja (Pasal (23)
- c) Uang Ganti Rugi Ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 24)

Hak-hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugi sebagaimana dimaksud diatas ditetapkan berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut :

1. Jika PHK terjadi karena pekerja mengundurkan diri secara sepihak atas kemauan sendiri, maka pekerja yang bersangkutan hanya berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa dan ganti kerugian;
2. Dalam hal PHK perseorangan terjadi bukan kesalahan pekerja tetapi dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja berhak mendapat Pesangon paling sedikit 2 kali sesuai ketentuan pasal 22, uang pengahrgaan masa kerja/jasa sesuai ketentuan pasal 23, dan ganti kerugian sesuai pasal 24, kecuali kedua belah pihak menentukan lain;
3. Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugia terus-menerus disertai bukti laporan keuangan yang diaudit oleh Akuntan Publik paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dang anti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan 22, 23, 24 kecuali kedua belah pihak menentukan lain;
4. Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat efisiensi, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan pasal 23, dan ganti kerugian berdasarkan ketentuan pasal 24, kecuali kedua belah pihak menentukan lain.

5. Dalam hal terjadi PHK karena perubahan status, atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama, dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka kepada pekerja dibayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai pasal 22, 23, dan 24.
6. Dalam hal ini terjadi PHK karena perubahan status, atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 23, dan ganti kerugian sesuai pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain
7. Kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian akibat PHK karena perubahan status atau kepemilikan atau perusahaan pindah lokasi, dibebankan kepada pengusaha baru kecuali diperjanjikan lain antara pengusaha lama dengan pengusaha baru.

C. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Kontrak Waktu Tertentu

Di dalam Pasal 56 ayat (1) terdapat ketentuan dimana perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan ketentuan waktu, di dalam pasal tersebut menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat dengan klarifikasi waktu tertentu

maupun dengan waktu tidak tertentu.¹² Pengertian untuk perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT ialah sebuah perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja untuk mengikatkan diri antara kedua belah pihak dalam hubungan kerja dengan jangka waktu yang sudah ditentukan didalam perjanjian kerja¹³

Sedangkan pengertian perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu yang selanjutnya disebut dengan PKWTT ialah sebuah perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja untuk mengikatkan diri antara kedua belah pihak di dalam sebuah hubungan kerja dengan jangka waktu tidak tertentu atau bersifat tetap.¹⁴

Hal tersebut hanya bekerja bersifat sementara dalam rangka menyelesaikan perjanjian kerja yang telah diperjanjikan, sedangkan untuk PKWTT merupakan sebuah perjanjian kerja dengan jangka waktu tidak tertentu dengan kata lain pekerja tersebut bekerja dalam rangka jangka waktu yang panjang jikalau tidak ada halangan yang akan menyebabkan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja untuk melanjutkan pekerjaannya dalam perusahaan tersebut.

Berikut terdapat perbedaan antara PKWT dan PKWTT antara lain yaitu :

- a. Mengenai Bentuk Perjanjian Untuk bentuk PKWTT dapat dibuat secara lisan maupun tulisan sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 51 ayat (1) UU

¹² Ibid. Pasal 56 ayat (1)

¹³ Republik Indonesia, Keputusan Menteri Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kepmen No.100 Tahun 2004. Pasal 1 Angka 1

¹⁴ Ibid. Pasal 1 Angka 2

Ketenagakerjaan sedangkan untuk bentuk PKWT bersifat wajib dibuat dalam bentuk tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.¹⁵ Akibat jika perjanjian tersebut tidak dibuat dalam bentuk tertulis maka dianggap sebagai PKWTT. Jika perjanjian tersebut dibuat dengan 2 bahasa (Bahasa Indonesia dan bahasa asing), ketika terjadi perbedaan dalam hal penafsiran maka yang menjadi pedoman ialah perjanjian yang dibuat dalam bahasa Indonesia.¹⁶

- b. Mengenai Jangka Waktu Kerja Untuk PKWTT ataupun perjanjian kerja yang bersifat tetap tersebut tidak memiliki jangka waktu atau tidak dibatasi jangka waktu serta berakhir ketika pekerja telah mencapai usia pensiun atau pekerja telah meninggal. Sedangkan untuk PKWT memiliki jangka waktu kerja selama-lama 2 tahun serta dapat diperpanjang dengan jangka waktu 1 tahun ataupun ketika pekerjaan yang dijanjikan telah selesai dilaksanakan pekerja. Setelah itu dapat mengalami pembaharuan perjanjian kerja paling sedikit 30 hari setelah berakhirnya perjanjian lama.
- c. Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Untuk Pemutusan hubungan kerja dengan PKWTT pemberi kerja wajib memberikan pesangon sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan sedangkan untuk pemutusan hubungan kerja dengan PKWT akibat kerja disebabkan oleh salah satu pihak yang memutuskan perjanjian kerja maka pihak yang memutuskan perjanjian kerja tersebut wajib memberikan ganti rugi sesuai

¹⁵ UU No.13 Tahun 2003. Op.cit. Pasal 57 ayat (1)

¹⁶ Ibid. Pasal 57 ayat (3)

dengan upah sisa sampai berakhirnya masa perjanjian kerja. berakhirnya perjanjian kerja, maka terhadap pekerja tidak ada pesangon, apabila akibat dari pemutusan hubungan¹⁷

- d. Mengenai Masa Percobaan Untuk PKWTT pemberi usaha dapat mencantumkan masa percobaan maksimal selama 3 bulan dalam perjanjian kerja berdasarkan Pasal 60 UU Ketenagakerjaan dengan membayar upah yang tidak lebih rendah daripada upah minimum.¹⁸ Sedangkan untuk PKWT, pemberi usaha tidak diperbolehkan mencantumkan masa percobaan berdasarkan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan¹⁹
- e. Mengenai Pencatatan Untuk PKWTT tidak diwajibkan untuk dicatatkan di instansi ketenagakerjaan sedangkan untuk PKWT diwajibkan untuk dicatatkan di instansi ketenagakerjaan.²⁰

Terdapat ketentuan bentuk perjanjian kerja untuk PKWT harus dibuat sesuai dengan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan dimana perjanjian tersebut harus memenuhi syarat tersebut dan tidak boleh bertentangan dengan pasal tersebut, yaitu ;

- 1) Bahwa perjanjian tersebut harus dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta perjanjian kerja tersebut harus bersifat tertulis.

¹⁷ Ibid. Pasal 156

¹⁸ Ibid. Pasal 60

¹⁹ Ibid. Pasal 58

²⁰ Ibid. Pasal 62

- 2) Dalam hal PKWT yang dibuat tidak tertulis maka perjanjian kerja tersebut akan dinyatakan sebagai PKWTT.
- 3) Seandainya perjanjian dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing. Maka ketika terjadi perbedaan penafsiran antara kedua perjanjian kerja tersebut, maka yang berlaku ialah perjanjian yang menggunakan bahasa Indonesia.
- 4) Dalam PKWT tidak terdapat mengenai syarat masa percobaan kerja. Dalam hal tersebut jika dicantumkan masa percobaan kerja dalam PKWT, maka masa percobaan dalam perjanjian kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum.
- 5) PKWT tersebut tidak dapat digunakan atau dengan istilah lain digunakan untuk pekerjaan waktu tidak tertentu atau pekerjaan tetap.

Sehingga dengan ciri-ciri serta pengertian di atas mengenai PKWT bahwa untuk perjanjian kerja dengan waktu tertentu ialah sebuah perjanjian yang wajib bersifat tertulis berdasarkan Pasal 57 ayat 1 UU Ketenagakerjaan. Karena jikalau PKWT tidak dibuat dalam bentuk tertulis maka perjanjian tersebut tidak termasuk PKWT dan akan di anggap sebagai PKWTT

Selain dari hal di atas, PKWT itu hanya dapat digunakan untuk pekerjaan dengan jangka waktu tertentu saja dan paling lama 2 tahun dan diperpanjang selama setahun dan untuk memperpanjang PKWT tersebut wajib diistirahatkan selama 30 hari. Setelah istirahat ini, perusahaan diberikan 1 kali kesempatan terakhir untuk mengikatkan pekerja tersebut dengan waktu paling lama 2 tahun.

Sedangkan untuk PWKTT terdapat penjelasan dalam Pasal 60 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa untuk PKWTT diperbolehkan untuk menerapkan masa percobaan kerja didalam perjanjian kerja paling lama dengan jangka waktu 3 bulan dan pemberi kerja atau pengusaha dilarang untuk memberikan upah dibawah upah minimum yang berlaku di daerah tersebut kepada pekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dalam hal tersebut yang termasuk PKWT didalam Home Indsutry Super Star C merupakan pekerja yang bersifat musiman yang hanya diperjanjikan untuk melakukan proses memanen pokok sagu sehingga pekerja untuk dibidang tersebut merupakan pekerja yang termasuk dalam PKWT karena telah memenuhi beberapa syarat untuk termasuk kedalam PKWT, antara lain :

- 1) Dalam hal pekerjaan yang bersifat musiman.
- 2) Dalam hal pekerjaan yang bersifat sementara.
- 3) Dalam hal pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tidak melebihi 3 tahun

Selain dari pekerja yang bekerja dengan waktu tertentu, di dalam Home Industry Super Star C juga terdapat pekerja yang bekerja dengan waktu tidak tertentu yaitu HRD beserta dengan pekerja yang mengerjakan proses pembuatan tepung sagu yang termasuk dalam PKWTT ataupun bersifat tetap. Karena telah memenuhi syarat untuk termasuk kedalam PKWTT karena pekerja tersebut bekerja pekerjaan yang termasuk pekerjaan yang bersifat tetap

atau sebaliknya dari PKWT dimana pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan dalam jangka waktu pendek dan pekerjaan bersifat terus menerus