

BAB II

SYARAT-SYARAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN

2.1. Konsepsi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Terdapat berbagai istilah yang digunakan dalam istilah hukum ketenagakerjaan. Suatu perumusan yang luas karena meliputi siapa saja yang mampu bekerja, baik dalam hubungan kerja (formal) maupun diluar hubungan kerja (informal) yang dicirikan dengan bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah.¹⁴

Ada dua periode besar ketika membahas hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu periode pra-kemerdekaan Indonesia dan pada periode kemerdekaan Indonesia.¹⁵ Hukum ketenagakerjaan periode pra-kemerdekaan tidak terlepas dari kegiatan perbudakan, kerja rodi dan penghambaan yang terjadi pada masa itu. Sedangkan pasca proklamasi kemerdekaan hingga tahun 1946, urusan ketenagakerjaan menjadi bagian dari Kementerian Sosial.¹⁶

Politik perburuhan pada masa ini merupakan kelanjutan dari politik perburuhan yang ada dalam jawatan perburuhan di Kementerian Sosial, yaitu untuk menuntaskan urusan-urusan yang berkenaan dengan:¹⁷

- a. Perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja;

¹⁴Agusmindah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bandung, 2010, h. 4.

¹⁵Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung, 2017, h. 98.

¹⁶*Ibid.*

¹⁷Agusmindah, *op.cit.*, h. 23.

- b. Jaminan social;
- c. Perselisihan perburuhan;
- d. Organisasi perburuhan;
- e. Perwakilan perburuhan;
- f. Kerjantara;
- g. Pemberian pekerjaan dan sokongan pengangguran;
- h. Kewajiban kerja dan pengerahan tenaga;
- i. Pendidikan tenaga;
- j. Transmigrasi; dan
- k. Urusan-urusan lainnya mengenai hubungan kerja dan penempatan tenaga kerja.

2.2. Pengertian Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 juncto Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan “*hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*”. Untuk melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing dalam hubungan kerja pengusaha dan pekerja akan terikat. Hubungan kerja terjadi karena adanya suatu perjanjian dalam kesepakatan kerja antara para pihak yang terkait. Namun demikian, konsep hubungan kerja berbeda dengan konsep hubungan hukum pada umumnya yang bercirikan adanya keseimbangan antara pihak yang membuatnya.¹⁸

¹⁸Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan : Perjanjian Kerja Bersama*, Universitas Brawijaya Press, Malang, 2012, h. 2.

Dalam membentuk hubungan kerja terdapat ketidakseimbangan kedudukan para pihak, yaitu kedudukan pekerja berada dipihak yang selalu lemah. Oleh karena itu, diperlukan peran negara dengan membuat peraturan perundang-undangan tentang perburuhan. Dengan demikian, membuat perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah *“perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”*. Apabila tercapai kesepakatan antara para pihak maka terciptanya hak dan kewajiban, dalam hubungan kerja disebut kontrak. Pada Pasal 1601a KUH Perdata, dinyatakan bahwa *“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu yaitu pekerja, mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu”*.

Keberadaan perjanjian kerja terhadap suatu perusahaan bisa dilacak semenjak pengajuan kerja diterima menjadi pekerja tetap atau bukan tetap. Terdapat beberapa syarat resmi yang harus diperhatikan dan dilakukan untuk membuat perjanjian kerja.¹⁹ Berlandaskan Undang-Undang Ketenagakerjaan seperti di bawah ini:

- a. Dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1));
- b. Dibuat sekurang-kurangnya ragkap dua (masing-masing pekerja dan pengusaha mendapatkan satu perjanjian kerja);

¹⁹Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Empat Dua Media, Malang, 2016, h. 18.

- c. Dicatatkan pada instansi yang bertanggung jawab ahli ketenagakerjaan (penjelasan Pasal 59 ayat (1)).

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam waktu tertentu. Adapun jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disingkat PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT). Dalam hubungan kerja PKWT disebut dengan pekerja/karyawan kontrak, sedangkan dalam hubungan kerja PKWTT disebut dengan pekerja/karyawan tetap.

Suatu perjanjian dapat disebut sebagai perjanjian kerja jika isi perjanjian tersebut telah mengatur tiga unsur, yakni adanya pekerjaan, upah, dan perintah.²⁰

Unsur-unsur dalam perjanjian kerja, yaitu :

1. Adanya unsur pekerjaan

Dalam perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 huruf a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanyalah dengan seizin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya”.

“Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi Karena bersangkutan dengan ketrampilan/keahliannya, karena itu menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum”.

²⁰Budi Santoso, op.cit, h. 4.

“Pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum”.²¹

2. Adanya upah

“Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seseorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja”.²²

3. 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”.²³

“Di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya”.²⁴

Unsur pekerjaan berkaitan dengan apa yang harus dikerjakan, biasanya ditentukan dengan jabatan pekerjaan yang diberikan. Unsur upah ditentukan waktu yang ditetapkan setiap periodenya dan jumlah upah yang akan dibayarkan. Sedangkan unsur perintah mengenai kewajiban mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditentukan sesuai jabatan pekerjaan masing-masing.

²¹Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Edisi 1, Cetakan 1, Jakarta : Sinar Grafika, 2009. h. 36.

²²Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Grafindo Persada, 2003, Jakarta, h. 37-38.

²³*Ibid*

²⁴Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, h. 37.

Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu: kesepakatan antara kedua belah pihak; kecakapan untuk membuat suatu perjanjian; sesuatu hal tertentu, dalam hal ini untuk mempekerjakan pekerja atau menerima pekerja dan suatu sebab atau hal yang diperbolehkan. Pasal 1320 KUH Perdata menjelaskan beberapa syarat lain dalam membuat perjanjian yang harus terpenuhi selain syarat kesepakatan para pihak, yaitu syarat kecakapan para pihak dalam melakukan perbuatan hukum, syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, keasusilaan, dan perundang-undangan yang berlaku.

Tidak terpenuhinya salah satu atau beberapa syarat tersebut akan berakibat perjanjian tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Dapat dibatalkan yang dimaksud adalah perjanjian kerja tetap ada dan berlangsung selama para pihak tidak mempermasalahkan apabila pekerja di bawah umur 18 tahun. Sedangkan batal demi hukum adalah perjanjian kerja yang dibuat dianggap tidak pernah ada menurut hukum. Sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- (1) *Perjanjian kerja dibuat atau dasar:*
 - 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.*
- (2) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.*
- (3) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.*

Mengenai perjanjian kerja itu sendiri, perjanjian mengikat pihak pengusaha dan pekerja untuk saling melaksanakan hak dan kewajiban masing-

masing sebagai perwujudan hubungan kerja. Dengan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati maka pengusaha dapat menuntut prestasi pekerja dan sebaliknya pekerja berhak menuntut upah/imbalan atas prestasi yang terpenuhi selama waktu kerja. Dengan kata lain, apabila salah satu pihak tidak menepati kesepakatan perjanjian kerja (wanprestasi) maka pihak lain yang merasa telah dirugikan berhak menuntut berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 *juncto* Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Jadi dalam hubungan kerja dapat dikatakan subyek hukum atau pihak-pihaknya adalah pengusaha dan pekerja. Pengusaha Yang dimaksud pengusaha dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, "*Pengusaha adalah:*

- a. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*
- b. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*
- c. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia".*

Dari pengertian tersebut diatas dapat kita ketahui, yang dimaksud dengan pengusaha adalah orang yang menjalankan kegiatan usaha milik sendiri atau bukan miliknya. Kemudian perlu kita ketahui pengertian perusahaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa :

“Perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hokum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;*
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.*

Dari ketentuan tersebut diatas dapat kita ketahui bahwa perusahaan dapat dikategorikan perusahaan berbentuk badan hukum dan tidak berbadan hukum, juga tidak hanya perusahaan milik swasta nasional ataupun swasta asing, melainkan juga perusahaan milik negara. Perusahaan-perusahaan tersebut harus tunduk pada peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Adapun contoh-contohnya, yaitu: perusahaan berbadan hukum (missal: perseroan terbatas, yayasan, koperasi). perusahaan tidak berbadan hukum (misal: CV, firma, usaha dagang). Perusahaan milik negara (Badan Usaha Milik Negara, misal: Pelindo, PLN, Pertamina, dan lain-lain).

Pengertian pekerja dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Nampak jelas bahwa pekerja adalah orang yang bekerja dengan menerima upah. Pekerja menerima upah karena telah mendapat perintah oleh pengusaha untuk bekerja.²⁵ Pekerja yang membuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja kepada pengusaha adalah pekerja tidak tetap, sedangkan pekerja yang membuat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah pekerja tetap.

Menurut Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada dua macam bentuk perjanjian kerja, yaitu: Perjanjian kerja

²⁵*Ibid*, hal. 9

dibuat secara tertulis, yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai ketentuan Undang-Undang yang berlaku. Berdasarkan Pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “*Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :*

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;*
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;*
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;*
- d. Tempat pekerjaan;*
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;*
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;*
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;*
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja”.*

Perjanjian kerja dibuat secara lisan (tidak tertulis), yaitu perjanjian kerja dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Dari aspek yuridis, perjanjian kerja secara lisan diakui eksistensinya, namun kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan di kemudian hari.²⁶

Perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disingkat PKWT), adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dibuat untuk pekerjaan dalam waktu tertentu menurut jenis dan kegiatan diselesaikan dalam waktu tertentu. Berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:*

- a. pekerjaan yang sama sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*

²⁶Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan : Hakikat Cita Keadilan dalam sistem Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung, 2017, h. 122.

- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan”.*

Berikut adalah dasar hukum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 50 sampai dengan Pasal 66); Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/Men/X/2004 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Dalam ketentuan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: *“Segala hal dan /biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha”*. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang tidak ditentukan jangka waktunya, baik dalam perjanjian, peraturan perundang-undangan ataupun kebiasaan.

Ketentuan dalam Pasal 57 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: *“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”*. Sedangkan Pasal 1603q ayat 1 KUH Perdata disebutkan, bahwa: *“Waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu”*.

Berdasarkan Status Perjanjian Kerja Status perjanjian kerja ada dua macam, yaitu: Perjanjian Kerja Tidak Tetap, Perjanjian kerja perorangan (masa percobaan tiga bulan) Diatur dalam Pasal 60 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditetapkan bahwa masa percobaan kerja paling lama tiga bulan.

Perjanjian kerja harian lepas diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang sebelumnya diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/Men/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas. Dalam peraturan ini hanya menjelaskan pengertian pekerja harian lepas, tidak terdapat pengertian tentang perjanjian kerja harian lepas.

Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/Men/1985 menyebutkan, bahwa: "*Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran secara harian*". Sedangkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan: "*Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadirannya secara harian*". Kemudian, dalam Pasal 10 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 disebutkan, bahwa: "*Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu*

yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas”.

Pengertian perjanjian kerja borongan tidak diatur oleh ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengertian ini terdapat pada Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 150/Men/1999 bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja.²⁷

Pengertian perjanjian kerja tetap tidak terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang ada hanya istilah pekerjaan yang bersifat tetap atau pekerja tetap. Pekerjaan bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifat dan kegiatannya dilakukan terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan pekerjaan bukan musiman (Penjelasan Pasal 59 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Secara yuridis, pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan mengacu pada ketentuan Pasal 64 sampai dengan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.²⁸ Dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan, bahwa: *“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.*

²⁷*Ibid*, h. 125.

²⁸*Ibid*, h. 126.

Pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dibagi menjadi dua, yaitu:²⁹ dilakukan sendiri oleh perusahaan, yaitu untuk jenis pekerjaan utama tidak diserahkan pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain, dan diserahkan kepada perusahaan lain (*outsourcing*), perjanjian pemborongan pekerjaan; dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Semua perjanjian kerja terdapat masa berlakunya atau masa berakhirnya. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa:

“Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;*
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau*
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja”.*

Dalam hal pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.³⁰ Sebaliknya, hubungan kerja tidak akan berakhir apabila beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan atau hibah, atau dengan meninggalnya pengusaha. Ketentuan Pasal 62 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *“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*

²⁹*Ibid*

³⁰Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan : Perjanjian Kerja Bersama*, Universitas Brawijaya Press, Malang, 2012, h. 10.

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”.

2.3. Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan

Syarat-syarat pemutusan hubungan kerja di perusahaan tidak terdapat dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dalam praktiknya perjanjian kerja dibuat sepihak oleh pengusaha tanpa menjelaskan syarat-syarat pemutusan hubungan kerja. Dalam waktu tertentu pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan tertentu. Sehingga terjadi wanprestasi, wanprestasi terhadap para pekerja/buruh oleh PT. Putra Bungsu Abadi adalah tidak disebutkan syarat-syarat pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Sehingga ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, pihak yang dirugikan adalah para pekerja/buruh yang telah diakhiri masa kerjanya secara sepihak oleh perusahaan. Pengusaha memanfaatkan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha dalam ketentuan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yaitu: *“Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”.*

Peraturan tata tertib perusahaan dibuat oleh pengusaha karena jabatan/kepemimpinan dari pengusaha terhadap pekerja/buruh. Kewajiban perusahaan untuk membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan

yang sudah mempunyai perjanjian kerja bersama.³¹ Dengan demikian, jika hubungan kerjanya diakhiri oleh pengusaha, pengusaha tidak bersedia memberikan hak kompensasi (ganti-rugi), hak cuti, waktu kerja waktu istirahat, hak lembur, perlindungan jaminan sosial terhadap diri dan keluarga pekerja/buruh. Dalam hal ini telah menimbulkan kekosongan hukum.

Pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, maka hubungan kerja dan perjanjian kerja berakhir dan terjadi pemutusan hubungan kerja. Statuts pekerja/buruh yang meninggal dunia tidak dapat digantikan oleh siapapun, termasuk ahli warisnya. Pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya hubungan kerja tersebut berlaku bagi pekrja/burus dengan status perkerja waktu tertentu, pekerja waktu tidak tertentu, pekerja borongan dan/atau pekerja harian lepas.

Pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya hubungan kerja, karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Batas waktu berakhirnya hubungan kerja terdapat dalam hubungan kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan diatur dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, termasuk berakhirnya pekerja/buruh karena meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya hubungan kerja karena adanya putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Lembaga penyelesaian perseli-sihan tersebut dapat berbentuk perundingan bipartite, yaitu, penyelesaian

³¹*Ibid*, h. 15

perselisihan secara perundingan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang bersangkutan yang dilakukan secara perundingan atau musyawarah. Dalam hal terjadi kesepakatan dalam hal pemutusan hubungan kerja, maka dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial serta mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 3 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam hal perundingan bipartite gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada dinas tenaga kerja dalam waktu 7 (tujuh) hari untuk melakukan pilihan penyelesaian perselisihan secara konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Dalam praktik, yang digunakan pilihan penyelesaian perselisihan melalui mediasi, dan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase tidak pernah digunakan.

Penyelesaian berdasarkan putusan penetapan pengadilan hubungan industrial dalam hal penyelesaian melalui media tidak berhasil, maka penyelesaian dilanjutkan kepada pengadilan hubungan industrial, serta dalam hal penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial tidak berhasil, penyelesaian perselisihan dilanjutkan ke Mahkamah Agung melalui jalan kasasi sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 81 sampai dengan Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya adalah sebagai berikut:

1. Alasan Ekonomis

- a. Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan.
 - b. Merosotnya penghasilan perusahaan.
 - c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
 - d. Pelaksanaan rasionalisme atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.
2. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan
- a. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang telah ditentukan.
 - b. Tidak memiliki tingkah laku yang baik: tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dan lain-lain.
 - c. Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban, dan sebagainya.
 - d. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan.³²

Hubungan kerja dan perjanjian kerja dapat berakhir atau putus karena adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berakhirnya atau putusnya hubungan kerja dan/atau perjanjian kerja adalah memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan, mabuk, minum-minuman keras, memakai, mengedarkan

³²Sudibyo Aji Narendra Buwana dan Mario Septian Adi Putra, *IMPLEMENTASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP PEKERJA STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA PT X DI KOTA MALANG*, Vol. 9, No 2, Jurnal studi Manajemen, Malang, Oktober 2015, h. 207-208.

narkoba, melakukan tindakan kejahatan, berkelahi sesama teman, melakukan perbuatan asusila, dengan sengaja, ceroboh membiarkan dalam keadaan bahaya, membongkar rahasia, merokok dan melakukan transaksi/penggandaan uang di lingkungan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja tersebut karena pekerja/buruh melakukan kesalahan harus sesuai dengan bukti yang valid dan sah. Di sisi lain, pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran tata tertib kerja dapat diputuskan hubungan kerjanya apabila pekerja telah diberikan surat peringatan III (terakhir) tetapi masih melakukan pelanggaran lagi dalam masa berlakunya surat peringatan tersebut.

2.4. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

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. Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terlebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah

jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab:

- a) Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b) Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
- c) Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya³³

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi buruh dan keluarganya Imam Soepomo berpendapat bahwa, pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.³⁴

2.5. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam literature hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu:

1. PHK oleh majikan/pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan atau pengusaha adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun

³³Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta: Jakarta, 1988, h.124.

³⁴Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuan*, Cet V Djambatan : Jakarta, 1983, h.174.

karena kondisi perusahaan. pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini paling sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat yang adil dan makmur secara merata baik materil maupun spiritual seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.

2. PHK oleh pekerja/buruh

Pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikendakinya, bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.

3. PHK demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.

4. PHK oleh pengadilan (PPhi)

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. PHK oleh Pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab:

- a. PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165);
- b. PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPhi (Pasal 68);

- c. PHK karena berakhirnya PK (Pasal 154 huruf b kalimat kedua).

2.6. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan

Pemberhentian karyawan hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan masalah, dan dilakukan dengan cara sebaik-baiknya, sebagaimana pada saat mereka diterima sebagai karyawan. Dengan demikian, hubungan antara perusahaan dan mantan karyawan tetap terjalin dengan baik. Akan tetapi pada kenyataannya sering terjadi pemberhentian dengan pemecatan, karena konflik yang tidak dapat diatasi lagi, yang seharusnya pemecatan karyawan harus berdasar kepada peraturan dan perundang-undangan karena setiap karyawan mendapat perlindungan hukum sesuai dengan statusnya.

Dikemukakan ada 8 (delapan) alasan dalam pemutusan hubungan kerja yaitu, karna undang-undang, keinginan perusahaan, keinginan kariawan, pensiun, kontrak kerja berakhir, kesehatan kariawan, meninggal dunia, dan perusahaan dilikuidasi.³⁵ Kenginan perusahan dapat menyebabkan seseorang harus diberhentikan dari perusahaan, baik secara terhormat, atau dipecat. Permohonan izin PHK dapat diberikan dalam hal buruh melakukan suatu pelanggaran/kesalahan besar, antara lain:

- a. Pada saat perjanjian kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau dipalsukan.
- b. Melakukan tindakan kejahatan.
- c. Penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman kerja.

³⁵*Ibid*

Pemberhentian berdasarkan keinginan perusahaan dapat terjadi karena karyawan tersebut berusia lanjut dan tidak memiliki keuntungan lagi bagi perusahaan. Karyawan tersebut sudah berusia lanjut, kurang cakap atau melakukan tindakan yang merugikan seperti korupsi. Keinginan perusahaan memberhentikan karyawan ini disebabkan:

- a. Karyawan tidak mampu mengerjakan pekerjaannya.
- b. Perilaku dan kedisiplinannya kurang baik.
- c. Melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan.
- d. Tidak dapat bekerja sama dan konflik dengan karyawan lainnya.
- e. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.

Adapun beberapa cara yang dilakukan dalam proses pemberhentian karyawan yaitu:

- a. Adakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan.
- b. Bila musyawarah menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan atau instansi yang berwenang memutuskan perkara.
- c. Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran berat dapat langsung diserahkan kepada pihak kepolisian untuk diproses lebih lanjut tanpa meminta izin lebih dahulu kepada Dinas terkait atau berwenang.
- d. Bagi karyawan yang akan pensiun, dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula terhadap karyawan yang akan mengundurkan diri atau atas kehendak karyawan diatur atas sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.

Faktor penyebab pemutusan hubungan kerja secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mana PHK yang dilakukan oleh perusahaan disebabkan:

1. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh. Dalam hal PHK dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/ buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah berupaya mengusahakan agar tidak terjadinya PHK. Dalam hal, upaya tersebut telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh perusahaan dan SP/SB atau pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh tidak menjadi anggota SP/SB.
2. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau PKB (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat). Pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerja karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat peroleh uang penggantian hak. Pemerintah mempertegas faktor penyebab terjadinya PHK dengan harapan agar pengusaha tidak melakukan PHK terhadap pekerja/buruh secara semena-mena dan melanggar hak buruh. salah satu poin UU Ketenagakerjaan, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) poin ke (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adanya larangan pemerlakuan PHK yaitu pekerja/buruh yang bersangkutan menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya. Disini terlihat bentuk teori

kepedulian pemerintah dalam memperjuangkan hak pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang diperintahkan agamanya

