

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Landasan Konseptual

#### 1. Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan dahulu dikenal dengan istilah hukum perburuhan. Hukum perburuhan merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Menurut Molenaar terdapat batasan dari definisi *arbeidsrechts* yaitu “bagian dari hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa.”<sup>11</sup>

Menurut Iman Soepomo, hukum perburuhan merupakan “suatu himpunan peraturan yang berkenaan dengan kegiatan dimana seseorang bekerja pada orang lain dan mendapatkan upah sebagai imbalannya.”<sup>12</sup> Sehingga Iman Soepomo memberikan unsur hukum perburuhan adalah adanya aturan, bekerja pada orang lain, dan memperoleh upah.

Menurut Abdul Khakim hukum ketenagakerjaan merupakan “serangkaian atau sekumpulan peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, dan mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh.”<sup>13</sup> Perlindungan pekerja/buruh

---

<sup>11</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 3

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm.5-6

tersebut meliputi hal-hal yang berkaitan dengan cuti (cuti dikarenakan sakit, haid, hamil, melahirkan, serta cuti tahunan), keberadaan serikat pekerja / serikat buruh dan lain sebagainya. Selain itu Abdul Khakim juga memberikan kriteria ketenagakerjaan adalah ada pihak yang berkerja pada orang lain dan mendapatkan upah sebagai bentuk balas jasa.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, baik oleh Molenaar, Iman Soepomo maupun Abdul Khakim, semuanya mengartikan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Selain itu hukum ketenagakerjaan memiliki artian yang lebih luas daripada hukum perburuhan.<sup>14</sup>

Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan berbunyi “*Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.*”

Berdasarkan definisi tersebut, terdapat 3 macam hubungan dalam ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Hubungan pra kerja;
- b. Hubungan selama masa kerja;
- c. Hubungan pasca kerja.

Pada hakikatnya, secara yuridis kedudukan pekerja/buruh adalah setara atau sama dengan pengusaha/majikan. Akan tetapi jika ditinjau dari aspek ekonomis, tentu saja kedudukan tersebut tidak setara karena

---

<sup>14</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm. 4

kedudukan pengusaha/majikan lebih tinggi. Kecenderungan yang ada adalah pengusaha/majikan menganggap bahwa pekerja/buruh merupakan objek dari hubungan kerja.<sup>15</sup>

Mengingat, kedudukan pekerja/buruh yang tidak setara secara ekonomis maka diperlukan adanya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Philipus M. Hadjon menyampaikan sebagai berikut:<sup>16</sup>

*“Perlindungan hukum diperlukan dalam hal melindungi pekerja/buruh karena memiliki posisi yang lebih lemah secara ekonomi. Sedangkan pengusaha atau pemberi kerja memiliki posisi yang lebih kuat secara ekonomi. Hal ini disebabkan secara umum terdapat dua kekuasaan dalam bernegara yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Sehingga pihak yang diperintah harus diberikan perhatian khusus agar tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak yang lebih unggul secara kekuasaan.”*

Selain itu, Zainal Asikin juga menyampaikan pandangannya terhadap pentingnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja, yaitu:<sup>17</sup>

*“Perlindungan terhadap pekerja/buruh harus dilaksanakan secara patuh dan menyeluruh oleh pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dikarenakan peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia bukan hanya sebagai landasan yuridis melainkan didukung pula oleh nilai-nilai sosiologis dan filosofis.”*

## 2. Tinjauan Umum tentang Pekerja/Buruh

Istilah-istilah yang umum ditemukan dalam rangka pembahasan ketenagakerjaan adalah buruh, pekerja dan tenaga kerja. Tatanan

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 9

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 10

<sup>17</sup> *Ibid.*

hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini menempatkan buruh dan pekerja dalam satu tataran yang sama. Dahulu istilah yang kerap digunakan adalah buruh, akan tetapi sesuai perkembangan jaman istilah buruh dianggap memiliki konotasi negatif sehingga digunakan pula istilah pekerja. Hal ini berbeda dengan tenaga kerja yang berada dalam cakupan yang lebih luas.

Cakupan tenaga kerja menurut A. Hamzah adalah sebagai berikut:<sup>18</sup>

*“Tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.”*

Sedangkan menurut Payaman definisi dan klasifikasi tenaga kerja adalah sebagai berikut:<sup>19</sup>

*“tenaga kerja adalah produk yang sudah atau sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain.”*

Selanjut Suparmoko dan Icuk Ranggabawono sebagai berikut:<sup>20</sup>

*“tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.”*

Selain berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, dalam Pasal 1 UU Ketenagakerjaan telah tertera definisi mengenai tenaga

<sup>18</sup> Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hlm. 23

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> *Ibid.*

kerja serta pekerja/buruh. Adapun Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan berisikan sebagai berikut:<sup>21</sup>

*“tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”*

Definisi tersebut di atas merupakan konsep yang bersifat menyempurnakan konsep yang telah ada terdahulu. Sebagaimana tertera dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, konsep tenaga kerja dalam aturan tersebut adalah sebagai berikut:<sup>22</sup>

*“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”*

Dari beberapa definisi diatas peneliti menyimpulkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang memasuki usia kerja yang telah memiliki pekerjaan ataupun sedang mencari pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

Secara umum, definisi pekerja adalah orang yang melaksanakan pekerjaan dan memperoleh upah atas hasil pekerjaannya. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

<sup>21</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 27

<sup>22</sup> *Ibid.*

Definisi dari UU Ketenagakerjaan tersebut memiliki cakupan yang sangat luas, karena mencakup semua orang yang bekerja dengan siapa saja, baik itu perorangan, badan usaha berbadan hukum, badan usaha tidak berbadan hukum, persekutuan atau badan lainnya selama menerima upah. Upah identik dengan uang, akan tetapi dalam UU Ketenagakerjaan juga mencakup upah yang berbentuk lain.

Adapun hak dan kewajiban pekerja/buruh juga telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Adapun hak-hak pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

- a. Hak agar tidak terjadi diskriminasi dalam pelaksanaan hubungan kerja (*vide* Pasal 6);
- b. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja (*vide* Pasal 11);
- c. Hak untuk memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah melaksanakan pelatihan kerja (*vide* Pasal 18 ayat 1 jo. Pasal 23);
- d. Hak memilih pekerjaan (*vide* Pasal 31);
- e. Hak lama waktu bekerja (*vide* Pasal 77);
- f. Hak bekerja lembur (*vide* Pasal 78);
- g. Hak untuk istirahat dan cuti bekerja (*vide* Pasal 79);
- h. Hak menjalankan ibadah (*vide* Pasal 80);
- i. Hak memperoleh perlindungan dan keselamatan kerja (*vide* Pasal 86);
- j. Hak memperoleh upah (*vide* Pasal 88);
- k. Hak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (*vide* Pasal 99);

- l. Hak bergabung dengan serikat pekerja (*vide* Pasal 104);
- m. Hak melakukan mogok kerja (*vide* Pasal 137);
- n. Hak memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (*vide* Pasal 156).

Selain hak-hak tersebut di atas, khusus untuk pekerja/buruh perempuan. Adapun hak-hak yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

- a. Hak untuk mendapatkan makanan dan minuman bagi yang bekerja diantara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (*vide* Pasal 76 ayat 3);
- b. Hak mendapatkan angkutan antar jemput bagi pekerja yang bekerja diantara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (*vide* Pasal 76 ayat 4);
- c. Hak untuk tidak melakukan pekerjaan pada hari pertama dan hari kedua masa haid (*vide* Pasal 81);
- d. Hak untuk cuti selama 1½ bulan sebelum melahirkan dan 1½ bulan setelah melahirkan sesuai dengan catatan harian yang menjadi kewenangan dokter kandungan ataupun bidan (*vide* Pasal 82 ayat 1);
- e. Hak memperoleh cuti selama 1,5 bulan apabila mengalami keguguran (*vide* Pasal 82 ayat 2);
- f. Hak untuk mendapatkan kesempatan menyusui anaknya apabila harus dilakukan selama waktu kerja (*vide* Pasal 83).

Adanya hak-hak pekerja/buruh tentu akan melahirkan kewajiban bagi pekerja/buruh. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan hubungan industrial sebagaimana sesuai dengan fungsinya yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan kewajibannya, menjaga ketertiban, menyalurkan aspirasi dengan cara yang demokratis, memperluas dan meningkatkan keterampilan dan keahlian kerja, memajukan perusahaan, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota keluarganya (*vide* Pasal 102 ayat 2);
- b. Menjalankan dan mematuhi ketentuan-ketentuan yang telah disepakati bersama dalam Perjanjian Kerja Bersama (*vide* Pasal 126);
- c. Mengupayakan musyawarah mufakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (*vide* Pasal 136 ayat 1);
- d. Memberitahukan rencana mogok kerja secara tertulis kepada pengusaha dan instansi terkait 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja (*vide* Pasal 140 ayat 1).

Selain kewajiban-kewajiban yang secara tegas diatur dalam UU Ketenagakerjaan, terdapat pula kewajiban-kewajiban yang merupakan suatu bentuk kelaziman dari hubungan kerja. Kewajiban tersebut adalah:<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Indeks, 2010), hlm. 44



- a. Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- b. Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- c. Wajib menjaga rahasia perusahaan.

Selanjutnya dalam *Burgerlijk Wetboek* menyebutkan mengenai ketentuan kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 (a), 1603 (b), dan 1603 (c) *Burgerlijk Wetboek* yang pada intinya adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh diwajibkan untuk melaksanakan kewajibannya (dalam hal ini adalah pekerjaan yang telah diberikan oleh pemberi kerja). Mengingat prinsip dilakukannya penerimaan pekerja/buruh adalah untuk melaksanakan proses usaha yang sebelumnya tidak dapat terlaksana karena terkendala jumlah pekerja. Oleh karena itu, kecenderungan dalam merekrut pekerja/buruh didasarkan pada kebutuhan perusahaan serta kesesuaian keterampilan dan keahlian.
- b. Pekerja/buruh yang telah menyetujui hubungan kerja (berupa perjanjian kerja baik perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu) dianggap telah menyetujui peraturan perusahaan. Oleh karena itu, pekerja/buruh harus melaksanakan peraturan perusahaan sebaik mungkin serta mengikuti arahan yang disampaikan oleh pemberi kerja agar efektif dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan.
- c. Kewajiban bagi pekerja/buruh untuk membayar ganti rugi maupun denda apabila terjadi kerugian perusahaan akibat dari

kelalaian ataupun kesengajaan sesuai dengan nilai kerugian yang ditanggung oleh perusahaan.

### 3. Tinjauan Umum tentang Pemberi Kerja

Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan tertera definisi pemberi kerja adalah sebagai berikut:

*“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Berdasarkan hal tersebut dalam UU Ketenagakerjaan, dapat diklasifikasikan bahwa pihak yang dapat menjadi pemberi kerja adalah orang perorangan atau badan usaha (baik yang berbadan hukum atau tidak).

Hal ini dapat dilihat dari definisi pengusaha yang sebenarnya meliputi orang perorangan ataupun badan hukum. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

*“Pengusaha adalah:*

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

Selanjutnya diatur pula dalam Pasal 1 angka 6 UU

Ketenagakerjaan yang berbunyi:

*Perusahaan adalah:*

- a. “setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, 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.”

Sehingga konsep pemberi kerja dalam hal ini sudah jelas bahwa baik orang perorangan maupun organ badan usaha berbadan hukum ataupun organ badan usaha-usaha lainnya termasuk dalam kategori pemberi kerja.

Pemberi kerja juga memiliki kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan. Adapun kewajiban-kewajiban pemberi kerja sebagaimana diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

- a. Wajib menyediakan sarana pelatihan kerja untuk pekerja/buruh dalam rangka meningkatkan kualitas, kompetensi serta keahlian pekerja/buruh tersebut sesuai dengan bidangnya (*vide* Pasal 12 ayat 1);
- b. Wajib memberikan fasilitas yang layak serta perlindungan yang layak bagi tenaga kerja disabilitas (*vide* Pasal 67 ayat 1);
- c. Wajib memberikan fasilitas transportasi antar jemput kepada pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai 05.00 (*vide* Pasal 76 ayat 4);
- d. Wajib mematuhi ketentuan waktu kerja yang telah disepakati (*vide* Pasal 77 ayat 1);

- e. Wajib membayarkan uang lembur kepada pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan lebih dari ketentuan waktu kerja yang telah disepakati (*vide* Pasal 78 ayat 2);
- f. Wajib memberi waktu istirahat dan cuti (*vide* Pasal 79 ayat 1);
- g. Wajib memberi kesempatan menjalankan ibadah (*vide* Pasal 80);
- h. Wajib mengutamakan dan menyelenggarakan sistem keselamatan kerja dan kesehatan kerja (*vide* Pasal 87 ayat 1);
- i. Wajib membayar upah (*vide* Pasal 88 ayat 1);
- j. Wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan (*vide* Pasal 99 ayat 2);
- k. Wajib memberitahukan isi peraturan perusahaan kepada pekerja/buruh (*vide* Pasal 114);
- l. Wajib memberitahukan dan melaksanakan perjanjian kerja bersama (*vide* Pasal 126);
- m. Wajib menyerahkan hak pekerja/buruh apabila pekerja/buruh tersebut memasuki masa pensiun atau mengalami pemutusan hubungan kerja. Adapun hak pekerja tersebut adalah berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan/atau uang penggantian hak (*vide* Pasal 156 ayat 1).

Selain itu dalam *Burgerlijk Wetboek* pemberi kerja berkewajiban untuk:

- a. Pemberi kerja (dalam *Burgerlijk Wetboek* mengenal istilah majikan/pengusaha) wajib memberikan fasilitas kesehatan berupa pengobatan serta perawatan kepada pekerja yang sakit

serta yang bertempat tinggal di rumah pemberi kerja (Pasal 1602 *Burgerlijk Wetboek*). Mengingat *Burgerlijk Wetboek* merupakan aturan hukum umum yang sudah ada sejak jaman kolonial, maka aturan tersebut saat ini sudah mengalami transformasi. Adapun kewajiban untuk memberikan fasilitas kesehatan saat ini tidak hanya terbatas pada pekerja/buruh yang bertempat tinggal di rumah pemberi kerja tetapi berlaku juga kepada pekerja/buruh yang tidak bertempat tinggal di rumah pemberi kerja.

- b. Pemberi kerja wajib memberikan surat keterangan kerja atau surat pengalaman kerja yang diberi tanggal serta dibubuhi tanda tangan yang berisikan sifat pekerjaan, lama masa kerja (Pasal 1602 huruf a *Burgerlijk Wetboek*). Surat keterangan ini bertujuan agar pekerja/buruh tersebut dapat menggunakannya untuk memperoleh pekerjaan yang baru. Surat keterangan ini **WAJIB** diberikan kepada pekerja/buruh apapun penyebab putusnya hubungan kerja (sekalipun atas keinginan pekerja/buruh yang hendak memutuskan hubungan kerja tersebut).

#### 4. Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja

Definisi hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan adalah “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Jika menilik definisi tersebut maka

secara singkat dapat didefinisikan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.<sup>24</sup> Akan tetapi tidak hanya perjanjian kerja yang dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja, karena masih ada perjanjian lain seperti Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan berbunyi “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Sehingga dapat dilihat bahwa perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan bersifat umum, karena memuat syarat-syarat, hak-hak serta kewajiban para pihak.

Setiap perjanjian harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, tidak terkecuali untuk perjanjian kerja. Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan harus dibuat atas 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.”*

Syarat sah perjanjian kerja ini merujuk pada ketentuan Pasal 1320 *Burgerlijk Wetboek* (selanjutnya disebut BW). Sehingga apabila syarat 1 dan 2 tidak dipenuhi maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan, sedangkan apabila syarat 3 dan 4 tidak dipenuhi maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 50

Khusus untuk syarat 2 terkait kemampuan dan kecakapan kerja, pekerja/buruh yang dianggap cakap adalah seseorang yang telah cukup umur. Adapun batasan umur sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah 18 (delapan belas) tahun.

Mengingat tidak ada penegasan secara nyata, maka perjanjian kerja juga dapat berbentuk tertulis maupun tidak tertulis. Akan tetapi bentuk perjanjian kerja tertulis secara yuridis tentu akan memiliki nilai pembuktian yang lebih sempurna dibandingkan perjanjian kerja yang tidak tertulis.<sup>25</sup>

Perjanjian kerja juga dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu lebih dikenal dengan istilah perjanjian kerja kontrak atau tidak tetap.

Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana tercantum dalam Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan harus dibuat secara tertulis. Hal ini bertujuan untuk menjamin dan melindungi pekerja dari hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya perjanjian kerja tersebut. Khusus untuk perjanjian kerja waktu tertentu ini tidak memperbolehkan adanya syarat masa percobaan. Selain itu pula dalam perjanjian kerja waktu tertentu ini harus mencantumkan jenis atau sifat pekerjaannya. Sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

*“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau*

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 54

*kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:*

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
- c. pekerjaan yang bersifat musiman/periode tertentu; atau*
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”*

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu biasanya dikenal sebagai perjanjian kerja tetap. Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu, dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Bentuk dari perjanjian ini tidak dinyatakan secara tegas apakah harus tertulis atau boleh tidak tertulis.

## **5. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan adalah “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.” Sehingga dapat diartikan bahwa setelah terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja tidak perlu melaksanakan kewajibannya dan pemberi kerja juga tidak perlu membayar upah.

Pemutusan hubungan kerja ini tentu berdampak pada perekonomian dari pekerja/buruh, oleh karena itu pemutusan hubungan kerja tersebut tidak boleh dilakukan oleh perusahaan secara sepihak. Dalam UU Ketenagakerjaan membatasi hal-hal apa saja yang



dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja dan bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja. Sejatinya dalam UU Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja sebisa mungkin tidak terjadi, hal ini dikarenakan prinsipnya kedua belah pihak memiliki kerugian yang sama.

Pemutusan hubungan kerja tidak diperkenankan atas alasan-alasan sebagaimana termuat dalam Pasal 153 ayat 1 UU Ketenagakerjaan, meliputi hal-hal berikut ini:

- a. *“pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;*
- b. *pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
- c. *pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;*
- d. *pekerja/buruh menikah;*
- e. *pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;*
- f. *pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;*
- g. *pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;*
- h. *pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;*
- i. *karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;*

- j. *pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.”*

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dengan 4 (empat) cara, antara lain:<sup>26</sup>

- a. “Pemutusan hubungan kerja demi hukum;
- b. Pemutusan hubungan kerja atas putusan pengadilan/lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- c. Pemutusan hubungan kerja atas kehendak pekerja/buruh;
- d. Pemutusan hubungan kerja atas kehendak pengusaha.”

Pemutusan hubungan kerja (PHK) demi hukum dapat terjadi terhadap perjanjian kerja waktu tertentu, yang apabila setelah melewati masa kerja yang disepakati maka pekerja tidak lagi berstatus sebagai pekerja/buruh. Sedangkan apabila salah satu mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri wajib membayar ganti kerugian sebesar nilai upah pekerja sampai waktu yang telah ditentukan tersebut. Selain itu pemutusan hubungan kerja demi hukum juga berlaku apabila pekerja/buruh tersebut meninggal dunia serta apabila pekerja/buruh telah memasuki masa pensiun.<sup>27</sup>

Pemutusan hubungan kerja atas putusan pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlaku apabila pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dapat diselesaikan

<sup>26</sup> *Ibid.*, hlm. 63

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 64-65

melalui jalur musyawarah mufakat. Selama menunggu putusan pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial para pihak harus tetap melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Apabila pemberi kerja melakukan skorsing, maka upah tetap harus dibayarkan kepada pekerja/buruh bersangkutan sampai adanya putusan dari pengadilan.<sup>28</sup>

Pemutusan hubungan kerja atas kehendak pekerja/buruh atau mengundurkan diri tidak perlu mendapatkan penetapan dari pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun untuk mengundurkan diri harus memenuhi 3 (tiga) persyaratan, yaitu:

- i. Pekerja/buruh harus menyerahkan permohonan kepada pemberi kerja untuk mengakhiri hubungan kerja (mengundurkan diri) secara tertulis dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal yang dimintakan untuk efektif tidak bekerja lagi;
- ii. Pekerja/buruh tidak sedang melaksanakan ikatan dinas;
- iii. Pekerja/buruh tetap harus bekerja sesuai tugas dan kewajibannya hingga tanggal pengunduran diri yang dimintakan.

Pemutusan hubungan kerja atas kehendak pengusaha hanya dapat dilaksanakan apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Adapun macam pelanggaran berat adalah sebagai berikut:

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 67

*“Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:*

- a. melakukan penipuan, 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 atau 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 bagi perusahaan;*
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat 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 (lima) tahun atau lebih.”*

Kesalahan berat tersebut harus dapat dibuktikan dengan cara-cara yang diatur dalam Pasal 158 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

*“Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:*

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;*
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau*
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.”*

Selain itu, pemutusan hubungan kerja atas kehendak pengusaha juga dapat terjadi apabila terjadi peralihan kepemilikan, perusahaan tutup, ataupun untuk alasan efisiensi.

## 6. Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial

Hubungan industrial berasal dari kata *industrial relation*. Istilah tersebut merupakan istilah yang digunakan dalam era modern menggantikan istilah *labour relations* atau *labour management relations*. Menurut Sentanoe Kertonegoro, “perkembangan istilah tersebut terjadi dikarenakan hubungan perburuhan memberikan kesan yang sempit seakan-akan hanya mendeskripsikan hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja.”<sup>29</sup>

Hukum ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan industrial adalah sebagai berikut:

*“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”*

Berdasarkan definisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan dapat dicermati bahwa terdapat

<sup>29</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm. 56

beberapa unsur yang terkandung dalam hubungan industrial. Adapun unsur-unsur tersebut adalah sebagai berikut:<sup>30</sup>

- a. Adanya suatu sistem hubungan (dalam hal ini hubungan industrial)

Adanya suatu sistem hubungan industrial menjadi bentuk berjalannya tugas dan fungsi masing-masing pihak yang terlibat dalam hubungan tersebut. Pada dasarnya hubungan industrial merupakan hubungan hukum sehingga melibatkan subjek hukum dan objek hukum yang kemudian akan melahirkan suatu akibat hukum. Secara eksplisit, hubungan industrial ini merupakan salah satu bentuk perlindungan bagi para pihak yang berada di dalamnya, hal ini tercermin dari adanya kemungkinan dituntut di muka persidangan apabila hak dan kewajiban para pihak ada yang dilanggar.<sup>31</sup>

- b. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah

Pelaku atau pihak yang berada dalam hubungan industrial merupakan pengusaha, pekerja dan pemerintah. Unsur pengusaha sendiri memiliki beberapa klasifikasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

*“Pengusaha adalah:*

- a. *Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 57

<sup>31</sup> *Ibid.*

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

Sedangkan unsur pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- c. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa.

Proses produksi barang dan/atau jasa menjadi unsur karena sejatinya objek dari hubungan industrial adalah barang dan/atau jasa. Sehingga hak dan kewajiban baik pengusaha maupun pekerja yang merupakan subjek hukum harus dilaksanakan dalam rangka kegiatan produksi barang dan/atau jasa tersebut.

Mengingat terdapat perbedaan kepentingan dari pengusaha dan pekerja, maka harus ditemukan suatu harmonisasi agar dapat mencapai tujuan utama yaitu memproduksi barang dan/atau jasa. Selain diperlukannya harmonisasi antara pengusaha dengan pekerja, diperlukan pula penetapan kebijakan-kebijakan terkait ketenagakerjaan yang tepat sasaran serta pengawasan dari pemerintah.

## B. Landasan Yuridis

### 1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

merupakan sumber hukum tertinggi dalam pelaksanaan dan penegakan hukum di Indonesia. Adapun aturan mengenai ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah sebagai berikut:

a. Pasal 27 ayat 2

*“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*

### 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan aturan hukum terbaru yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ini disahkan pada tanggal 25 Maret 2003 oleh Presiden Republik Indonesia kelima Megawati Soekarnoputri. Undang-undang ini terdiri dari 18 bab dan 193 pasal. Adapun aturan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pasal 1 angka 14

*“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”*

b. Pasal 1 angka 15

*“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”*



c. Pasal 1 angka 16

*“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”*

d. Pasal 1 angka 21

*“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.”*

e. Pasal 1 angka 22

*“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”*

f. Pasal 1 angka 25

*“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”*

g. Pasal 1 angka 30

*“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”*

h. Pasal 4

*“Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:*

- a. *memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;*
- b. *mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;*
- c. *memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan*
- d. *meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.”*

i. Pasal 6

*“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”*

j. Pasal 11

*“Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”*

k. Pasal 18 ayat (1)

*“Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.”*

l. Pasal 23

*“Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.”*

m. Pasal 126 ayat (1)

*“Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.”*

## n. Pasal 136

- (1) *“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.*
- (2) *Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.”*

## o. Pasal 151

- (1) *“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.*
- (2) *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.*
- (3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”*

## p. Pasal 152

- (1) *“Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.*
- (2) *Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).*
- (3) *Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud*

untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.”

q. Pasal 153

(1) “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum

dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan."

r. Pasal 155

- (1) "Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh."

s. Pasal 156 ayat (1)

"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."

t. Pasal 158 ayat (1)

"Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, 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 narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau 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 bagi perusahaan;*
  - h. *dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat 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 (lima) tahun atau lebih.”*
- u. Pasal 158 ayat (2)
- “Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:*
- a. *pekerja/buruh tertangkap tangan;*
  - b. *ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau*
  - c. *bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.”*

### **3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disahkan pada tanggal 14 Januari 2004 oleh Presiden Republik Indonesia kelima Megawati Soekarnoputri. Undang-undang ini terdiri dari 8 bab dan 126 pasal. Adapun aturan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Pasal 82
- “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”*

b. Pasal 83 ayat (1)

*“Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.”*

c. Pasal 86

*“Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.”*

**4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah**

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah merupakan aturan hukum yang dibuat dalam rangka mengisi pelaksanaan teknis mogok kerja yang akan dilaksanakan oleh pekerja maupun serikat pekerja beserta akibat hukum apabila tidak terpenuhinya syarat formil mogok kerja. Adapun aturan-aturan yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pasal 3

*“Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan:*

- a. bukan akibat gagalnya perundingan, dan/atau;*
- b. tanpa memberitahukan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau*
- c. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau*
- d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”*

b. Pasal 6

- (1) “Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (2) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi para pelaku mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh perusahaan 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.
- (3) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dianggap mengundurkan diri.”

**5. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017**

Kasasi ini diajukan sebagai upaya hukum terhadap Putusan Pengadilan Negeri Klas IA Kota Pekanbaru dengan Nomor Perkara 66/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Pbr. Adapun amar putusan dari Putusan Kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 277/K/Pdt.Sus-PHI/2017 adalah sebagai berikut:

**"MENGADILI**

**DALAM KONVENSI:**

**DALAM PROVISI:**

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat;

**DALAM EKSEPSI:**

- Menolak eksepsi Tergugat;

**DALAM POKOK PERKARA:**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat Putus;
3. Menghukum Tergugat membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat:
  - a. Penggugat I (Erwin Agustina Purba) sebesar Rp32.232.200,00 (tiga puluh dua juta dua ratus tiga puluh dua ribu rupiah);



- b. Penggugat II (Budi Setiyo) sebesar Rp13.681.550,00 (tiga belas juta enam puluh delapan satu ribu lima ratus lima puluh ribu rupiah);
- c. Penggugat III (Adnan Arifin) sebesar Rp 9.119.550,00 (sembilan juta seratus sembilan belas ribu lima ratus lima puluh ribu rupiah);
- d. Penggugat IV (Risjon Siahaan) sebesar Rp23.287.500,00 (dua puluh tiga juta dua ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
- e. Penggugat V (Chandrawan Panjaitan) sebesar Rp18.239.000,00 (delapan belas juta dua ratus tiga puluh sembilan ribu rupiah).

**DALAM REKONVENSI:**

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

**DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI:**

- Membebaskan biaya perkara kepada Negara."

**6. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003**

*“Menimbang bahwa Mahkamah dapat menyetujui dalil para Pemohon bahwa Pasal 158 undang-undang a quo bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa due process of law melalui putusan pengadilan yang independen dan imparsiial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Di lain pihak, Pasal 160 menentukan secara berbeda bahwa buruh/pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (presumption of innocence) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh, dan apabila pengadilan menyatakan buruh/pekerja yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh/pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.”*

Adapun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 berbunyi sebagai berikut:

*“Menyatakan bahwa:*

- *Pasal 158;*
- *Pasal 159;*
- *Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “... bukan atas pengaduan pengusaha ...”;*
- *Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “... kecuali Pasal 158 ayat (1) ...”;*
- *Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “... Pasal 158 ayat (1) ...”;* dan
- *Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...”*

*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.”*

## C. Landasan Teoritis

### 1. Teori Perlindungan Hukum

Landasan teori yang akan digunakan sebagai bahan analisis adalah teori perlindungan hukum. Menurut Satjipto Rahardjo, hukum hadir dalam lapisan kehidupan masyarakat bertujuan untuk menselaraskan kepentingan yang berpotensi saling berkontradiksi satu sama lain. Penyelarasan ini bertujuan untuk mengakomodir kepentingan-kepentingan yang rawan berbenturan tersebut.<sup>32</sup>

Terkait fungsi hukum untuk memberikan perlindungan, Lili Rasjidi dan B. Arief Sidharta berpendapat sebagai berikut:<sup>33</sup>

*“Bahwa hukum itu ditumbuhkan dan dibutuhkan manusia justru berdasarkan produk penilaian manusia untuk menciptakan kondisi yang melindungi dan memajukan martabat manusia serta untuk memungkinkan manusia menjalani kehidupan yang wajar sesuai dengan martabatnya.”*

<sup>32</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53

<sup>33</sup> Lili Rasjidi dan B. Arief Sidharta, *Filsafat Hukum Madzab dan Refleksi*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1994), hlm. 64

Philipus Mandiri Hadjon (Guru Besar Hukum Administrasi Universitas Airlangga) berpendapat sebagai berikut:<sup>34</sup>

*“Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah.”*

Adapun Philipus M. Hadjon dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia berlandaskan Pancasila.

Hal ini mengingat Pancasila merupakan dasar ideologi dan dasar falsafah Negara Indonesia. Berbeda dengan konsep perlindungan hukum di Barat yang berdasarkan prinsip *rechtstaat* dan *the rule of law*.<sup>35</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni:<sup>36</sup>

- a. “Perlindungan Hukum *Preventif*, yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif;
- b. Perlindungan Hukum *Represif*, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.”

<sup>34</sup> Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Rakyat Bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 38

<sup>35</sup> Febri Jaya, *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan (Kajian Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia)*, (Yogyakarta: Suluh Media, 2019), hlm. 38

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 6-7

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja paling penting ditegakkan terhadap kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran terhadap alasan pemutusan hubungan kerja. Hal ini dikarenakan banyaknya alasan pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri yang tidak dapat diketahui apakah itu inisiatif dari pekerja atau tidak. Selain itu, yang sering ditemui dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah alasan pekerja terkena pemutusan hubungan kerja dikaitkan dengan alasan aktivitas pekerja di serikat pekerja, hal ini masih sangat sulit untuk dibuktikan, sehingga perlu adanya perlindungan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm. 167-168