

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Umum Mengenai Hukum Ketenagakerjaan

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pembangunan nasional khususnya bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan Masyarakat pekerja. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum.⁶

Seiring dengan pembangunan bidang ketenagakerjaan, tampak maraknya para pelaku dunia usaha berbenah diri pasca krisis ekonomi dan moneter untuk bangun dari mimpi yang buruk, serta terpaan gelombang krisis ekonomi global yang melanda asia tenggara, di mana Indonesia tidak lepas dari terpaan gelombang tersebut. Pemerintah dalam upaya mengatasi krisis ekonomi global bersama dengan masyarakat, terutama para pelaku usaha, salah satu alasan pokok untuk menstabilkan perekonomian dan menjaga keseimbangan moneter serta menghindari kebangkrutan sebagian besar Perusahaan yang berdampak terhadap sebagian besar nasib para pekerja pabrikan dan berujung pada pemutusan hubungan kerja.

⁶ Murti Pramuwardhani Dewi, "Norma Perlindungan Dan Kesempatan Kerja Bagi Lansia Potensial Ditinjau Dari Asas Kepastian Hukum, Keadilan, Dan Kemanfaatan," *Kosmik Hukum*23, no. 1 (2023): 93–102

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan ayat (2) “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk kepentingan bersama” dan ayat (3) “Pekerja Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sebelum mendalami pengertian hukum ketenagakerjaan menurut para ahli hukum, ada baiknya terlebih dahulu memahami pengertian hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 1 ayat (1) undang-undang tersebut menyatakan, “Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan sebelum, selama dan sesudah jam kerja.” Menurut para ahli hukum, pengertian hukum perburuhan dapat diringkas sebagai berikut:⁷

- 1) Menurut Molenaar, hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum yang berlaku yang pada hakekatnya mengatur hubungan antara pekerja dengan majikan, pekerja dengan pekerja.
- 2) Menurut Imam Sopomo, hukum perburuhan yaitu seperangkat peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berkaitan dengan peristiwa seseorang bekerja untuk orang lain dan menerima gaji.
- 3) Menurut Daliyo, hukum perburuhan adalah seperangkat peraturan tertulis dan tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha untuk pengupahan. Hukum perburuhan

⁷ Rocky Marbun, *Jangan Mau Di-PHK Begitu Saja*, Visimedia, Jakarta, 2023, hlm 21-23

menurut Syahrani adalah semua peraturan perundang-undangan Hubungan kerja diatur, yaitu hubungan antara pekerja dan majikan, melalui surat keputusan (penguasa).

b. Pihak-Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan

Para pihak dalam hubungan kerja adalah:⁸

1) Buruh/Pekerja

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal angka (4) memberikan pengertian pekerja/buruh yaitu setiap orang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau kompensasi dalam bentuk apapun.

2) Pengusaha

Seperti konsep karyawan, konsep majikan sangat populer karena undang-undang sebelum UU No.13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa majikan merupakan “perorangan atau badan hukum yang mempekerjakan pekerja”.

3) Organisasi Pekerja/Buruh

Tujuan kehadiran organisasi buruh adalah untuk memperjuangkan hak dan kepentingan buruh, agar tidak diperlakukan semena-mena oleh pengusaha. Dalam jangka waktu yang lama, akhirnya pemerintah berhasil menetapkan UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja. UU ini menegaskan bahwa serikat

⁸ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2022, hlm 43-58

pekerja/pegawai adalah organisasi yang dibentuk oleh dan untuk pekerja/karyawan baik badan usaha maupun usaha pihak ketiga, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan berdedikasi pada perjuangan, pembelaan, dan perlindungan hak dan tuntutan kesejahteraan pekerja/karyawan dan keluarganya.

4) Organisasi Pengusaha

a) KADIN

Sejak zaman penjajahan Belanda, perdagangan telah berperan di Indonesia dengan adanya wabah *Nederlandsch-Indie Kamers van Koophandel* di *Nijverheid*, berdasarkan surat keputusan gubernur tanggal 29 Oktober 1863. Selain itu, meningkatkan Ketika pengusaha nasional ikut serta dalam kegiatan pembangunan, pemerintah membentuk Kamar Dagang dan Industri (KADIN) melalui UU No. 49 Tahun 1973. KADIN merupakan wadah bagi para pengusaha Indonesia yang aktif berbisnis. Tujuan KADIN adalah memajukan dan mengembangkan keterampilan, kegiatan, dan minat para pengusaha negara, koperasi, dan swasta Indonesia dalam kedudukannya sebagai pelaku perekonomian nasional untuk mewujudkan kehidupan perekonomian dan usaha nasional yang sehat dan teratur berdasarkan Pasal 33 UUD 1945, Penciptaan dan pengembangan lingkungan usaha yang memungkinkan partisipasi seluas-luasnya dari para pengusaha Indonesia sehingga dapat memberikan kontribusi yang efektif bagi pembangunan nasional.

b) APINDO

Organisasi pengusaha yang khusus menangani masalah ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah wadah terpadu bagi pengusaha yang berpartisipasi dalam mewujudkan kesejahteraan sosial di dunia usaha melalui kerjasama yang terpadu dan harmonis antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Tujuan APINDO menurut Pasal 7 Anggaran Dasar adalah mempersatukan dan memajukan pengusaha dan melayani kepentingannya di bidang sosial ekonomi, menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketentraman dan semangat kerja dan kehidupan kerja, berupaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebagai program partisipasi aktif dalam memajukan pembangunan nasional ke arah sosial, spiritual serta material, dengan menciptakan opini masyarakat dalam pelaksanaan kebijakan yang selaras dengan kebijakan pemerintah/pemberi kerja.

5) Pemerintah/Penguasa

Intervensi negara (pejabat) dalam hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang secara sosial ekonomi sangat berbeda diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan terciptanya hubungan kerja/pekerjaan yang adil adalah

untuk mendapatkan pekerjaan sulit karena yang kuat selalu ingin menguasai yang lemah.

c. Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Asas, tujuan dan sifat hukum perburuhan adalah:

1) Asas Hukum

Ketenagakerjaan Pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan sumber daya manusia dilaksanakan menurut asas keterpaduan melalui koordinasi lintas sektoral antara pusat dan daerah.⁹

2) Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan hubungan kerja kita tidak terlepas dari pembangunan nasional yang bertujuan dalam membangun masyarakat Indonesia yang seutuhnya. Pembangunan rakyat Indonesia seutuhnya merupakan pembangunan rakyat Indonesia, baik secara material maupun spiritual. Artinya pembangunan tidak hanya ditujukan pada kemajuan lahiriah seperti gizi, sandang, perumahan, kesehatan; dan kepuasan internal seperti pendidikan, keamanan, pengungkapan pendapat yang bertanggung jawab dan rasa keadilan, melainkan keharmonisan, keselarasan dan keseimbangan antara keduanya.¹⁰

3) Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Dijelaskan bahwa undang-undang ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, yaitu mengatur

⁹ Rocky Marbun, Op.Cit, Hlm 25

¹⁰ Ibid, hlm 26-27

kepentingan individu. Atas dasar itu, hukum perburuhan bersifat privat (perdata).¹¹ Hukum ketenagakerjaan juga dapat bersifat publik. Bersifat pribadi karena mengatur hubungan antar individu (mengakhiri kontrak kerja). Sifatnya publik karena negara mengintervensi kehidupan kerja dan ada sanksi menurut undang-undang ketenagakerjaan. Secara umum, ada dua jenis hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu pengaturan dan pemaksaan. Hukum ketenagakerjaan Indonesia bersifat mengatur karena hukum ketenagakerjaan Indonesia mengatur hubungan antara pekerja/karyawan dengan majikan bahkan hubungan dengan pemerintah. Sifat hukum yang berlaku disebut juga pilihan, artinya hukum mengatur/menambahkan.

2. Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu hal dalam dunia ketenagakerjaan yang paling dihindari dan tidak diinginkan oleh para pekerja/ buruh yang masih aktif bekerja. Untuk masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebab berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusahanya, karena antara pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Berbeda halnya dengan masalah pemutusan hubungan kerja

¹¹ Ibid, hlm 28

yang terjadi oleh pihak pengusahanya. Hal ini dikarenakan kondisi kehidupan politik yang goyah.

Kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar. Dalam menjalani pemutusan hubungan kerja, pihak pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha dan pekerja buruh harus benar benar mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan PHK, terutama untuk para pekerja buruh, agar mereka bisa mendapatkan apa yang menjadi hak mereka setelah di PHK.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pemutusan hubungan kerja karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan/pemberi kerja. Artinya, harus ada fakta/alasan tertentu untuk PHK ini.

Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (25) definisi pemutusan hubungan kerja yaitu Pemutusan Hubungan kerja karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/karyawan dan pemberi kerja.¹²

Dalam kehidupan sehari-hari, pemutusan hubungan kerja sering disebut sebagai berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja (pemberi kerja), yang dapat terjadi karena berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau disepakati sebelumnya, dan

¹² Danang Sunyoto, Juklak PHK, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2024, hlm 110

dapat juga karena adanya perselisihan antar pekerja dan pemberi kerja (majikan), kematian karyawan atau penyebab lainnya.

Sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja berdasarkan F.X. Djumialdji adalah pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau antara pekerja dengan pemberi kerja.¹³ Sedangkan Much Nurachmad mengartikan Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena alasan yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.

b. Aturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan masalah yang kompleks karena berkaitan dengan pengangguran, kejahatan dan kesempatan kerja. Dengan pesatnya perkembangan dunia usaha dan bertambahnya jumlah tenaga kerja dalam pekerjaan, pemutusan hubungan kerja patut dipertanyakan karena nyawa manusia terancam. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari kesengsaraan, karena mulai saat ini penderitaan menimpa para pekerja itu sendiri dan keluarganya melalui hilangnya pendapatan.

Namun dalam praktiknya, PHK masih terjadi di mana-mana. Dalam hal ini pemerintah menerbitkan peraturan tentang pemutusan hubungan kerja yang aturan pelaksanaannya ditetapkan secara tetap. Peraturan redundansi tidak hanya harus melindungi karyawan dari

¹³ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, SinarGrafika, Jakarta, Cet.ke-1, 2023, h. 45

kehilangan pekerjaan, tetapi juga membuat pengusaha menyadari kesulitan mereka dalam menghadapi perkembangan ekonomi yang tidak menentu.

Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 mengatur tata cara melakukan pemutusan hubungan kerja sehingga terdapat pemberitahuan yang memungkinkan karyawan meninjau kembali keputusan yang dibuat oleh pemberi kerja atau perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja. UU Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan agar pemberi kerja atau perusahaan terlebih dahulu meminta izin untuk memutuskan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Pasal 150 UU Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan “Ketentuan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada badan usaha swasta, persekutuan atau badan hukum, dan badan usaha swasta dan negara, serta badan usaha sosial dan badan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain membayar gaji atau kompensasi lainnya”. Jika mencermati isi pasal ini, perusahaan yang mempekerjakan pekerja dan membayar upah atau kompensasi lainnya harus mematuhi ketentuan tentang pemberhentian UU Ketenagakerjaan 2003.

Pemutusan hubungan kerja diamanatkan oleh UU No.13 Tahun 2003 adalah sesuatu yang harus dihindari oleh perusahaan. Hal ini

diamanatkan dalam Pasal 151 yang menyebutkan, “Pengusaha, pekerja atau buruh dan pemerintah harus melakukan segala upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja.”

Ditegaskan dalam Pasal 152 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Dengan cara ini, karyawan yang akan dijabat mengetahui alasan yang menjadi dasar pemberi kerja atau perusahaan. Pasal 154 menyebutkan bahwa, penetapan atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan. Namun, persetujuan tidak diperlukan jika kondisinya adalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai masih dalam masa percobaan, apabila sebelumnya telah diminta secara tertulis,
- 2) Karyawan mengajukan permintaan tertulis untuk pemutusan hubungan kerja atas kehendaknya sendiri, tanpa majikan menunjukkan paksaan atau ancaman,
- 3) Karyawan mencapai usia pensiun
- 4) Pekerja itu meninggal.

Menurut sejumlah Pasal yang tertuang dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003, pengusaha dapat melaksanakan pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan:

- 1) Jika pekerja telah melakukan kesalahan berat (Pasal 158)
- 2) Jika pekerja melanggar ketentuan perjanjian kerja bersama (Pasal 161)
- 3) Jika pekerja terjerat tindak pidana atau ditahan oleh pihak berwajib (Pasal 160)
- 4) Jika perusahaan beralih status kepemilikan (Pasal 163)
- 5) Jika perusahaan tutup akibat merugi secara terus-menerus selama 2 tahun (Pasal 164)
- 6) Jika perusahaan harus melakukan efisiensi (Pasal 156)
- 7) Jika perusahaan mengalami pailit (Pasal 165) 23
- 8) Jika pekerja meninggal dunia (Pasal 166)
- 9) Jika pekerja memasuki usia pensiun (Pasal 167)
- 10) Jika pekerja mangkir selama 5 hari kerja tanpa pemberitahuan (Pasal 168).

Lebih lanjut, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 juga mencantumkan beberapa alasan mengapa perusahaan tidak mengizinkan pemutusan hubungan kerja, khususnya dalam Pasal 153. Dinyatakan bahwa pengusaha/perusahaan tidak dapat memutuskan hubungan kerja jika :

- 1) Karyawan tidak masuk kerja karena sakit menurut laporan medis tidak lebih dari 12 bulan berturut-turut,
- 2) Pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena memenuhi kewajibannya terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

- 3) Para pekerja melakukan ibadah yang ditentukan oleh agama mereka,
- 4) Karyawan menikah,
- 5) Pekerja yang sedang hamil, melahirkan, menggugurkan atau menyusui anaknya,
- 6) Karyawan terkait atau menikah dengan karyawan lain dari perusahaan yang sama,
- 7) Pekerja membentuk serikat atau pekerja, menjadi anggota dan/atau pengurus,
- 8) Pekerja mengadukan kepada pihak berwajib atas perbuatan pengusaha yang telah melakukan tindak pidana,
- 9) Karena perbedaan keyakinan, agama, pandangan politik, suku, warna kulit, kelas, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan,
- 10) Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja

Jika perusahaan atau pengusaha melanggar salah satu ketentuan atau alasan di atas, maka iklan dianggap tidak sah. Dengan demikian, perusahaan terpaksa mempekerjakan kembali karyawan/pegawai tersebut. Pemutusan hubungan kerja tanpa alasan tertentu batal demi hukum. Perlu ditambahkan bahwa pemutusan hubungan kerja juga dapat dianggap tidak pantas.

- 1) Jika, tidak menunjukkan alasannya,
- 2) Jika mencari alasan atau mencari alasan yang salah,

- 3) Jika konsekuensi pemecatan bagi karyawan lebih penting daripada manfaat pemecatan bagi pemberi kerja atau pengusaha,
- 4) Jika karyawan diberhentikan bertentangan dengan peraturan hukum atau kebiasaan mengenai komposisi staf atau pengaturan jam kerja dan tidak ada alasan penting untuk mematuhi peraturan tersebut.