

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG KETANGAKERJAAN, HUBUNGAN KERJA, PERJANJIAN KERJA DAN PHK

#### A. Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan, dahulu disebut hukum perburuhan atau dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*, juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai sudut pandang masing-masing ahli hukum.

Moolenar dalam Asikin (1993:2) menyebutkan bahwa :

Hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.<sup>1)</sup>

Istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, penulis berpendapat bahwa istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah hukum perburuhan. Hal ini juga sejalan dengan penamaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bukan undang-undang perburuhan.

#### 1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

---

<sup>1)</sup>Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 4

pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” pengertian ini jelas mencakup sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan. usia kerja dalam Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan minimal 15 tahun (pasal 69).

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1996 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>2)</sup>

Pengertian menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payman J. Simanjuntak (1985:2) bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>3)</sup>

Tenaga kerja terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan, atau pengusaha tetapi yang lebih sering di gunakan atau yang lebih populer yaitu pekerja/buruh untuk sebutak kelompok tenaga kerja, istilah pekerja dalam praktik sering di pakai untuk menunjukan status hubungan

---

<sup>2)</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Graha Rafindo Persada, 2014, hlm .27.

<sup>3)</sup> *Ibid.*

kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borong, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya.<sup>4)</sup>

Istilah buruh sejak dulu diidentikan dengan pekerja kasar, pendidikan rendah, dan pendidikan yang rendah, dan penghasilan yang rendah pula (**Budiono, 1995: 1**). Bahkan pada zaman kolonial terdapat istilah kuli, mandor atau semacamnya, yang menempatkan buruh pada posisi yang lemah di bawah pengusaha. padahal, keberadaan buruh sangatlah penting artinya bagi kelangsungan perusahaan.<sup>5)</sup>

Pekerja memiliki pengertian sangat luas, istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih diidentikan dengan pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor, contoh karyawan bank dan sebagainya. sedangkan istilah pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintahan, yakni pegawai negeri, sebagaimana atas Undang – Undang No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1947 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian.<sup>6)</sup>

pengertian tenaga kerja tersebut jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Istilah pekerja/buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam undang-undang yang lahir yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh/pekerja yang disejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti menjadi istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena

---

<sup>4)</sup> Abdul Khakim, *op.cit*, hlm.1.

<sup>5)</sup> *Ibid.*

<sup>6)</sup> *Ibid.*

itulah pada Orde Baru Serikat Buruh diganti dengan istilah Serikat Pekerja. Serikat pekerja pada saat itu sangat setralistik sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi/serikat serta tidak respons terhadap aspirasi buruh. Itulah sebabnya ketika RUU serikat Buruh/Pekerja dibahas terjadi perdebatan yang panjang mengenai istilah ini, dari pemerintah menghendaki istilah pekerja, sementara dari kalangan buruh/pekerja menghendaki istilah buruh karena trauma pada masa lalu dengan istilah pekerja yang melekat pada istilah serikat pekerja. Pada saat itu serikat pekerja dikendalikan untuk kepentingan pemerintah, akhirnya ditempuh jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut.<sup>7)</sup>

## 2. Pengusaha

Pengertian Pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang sebelumnya menggunakan istilah Majikan. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian perselisihan perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah “orang atau badan hukum yang memperkejakan buruh”.<sup>8)</sup>

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Menjelaskan pengertian Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

---

<sup>7)</sup>Lalu Husni, *op,cit.*, hlm.31.

<sup>8)</sup>*Ibid.* Hlm 47

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.<sup>9)</sup>

Sedangkan pengertian Perusahaan (Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, lihat pula Pasal 1 butir 7 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004) adalah:

- a. Setiap bentuk usaha berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik orang negara yang memperkejakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha usaha lain yang mempunyai pengurus atau memperkejakan orang lain dengan pembayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa pengertian pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organya.<sup>10)</sup>

## **B. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkejakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

---

<sup>9)</sup> *Ibid.* Hlm 48

<sup>10)</sup> Suratman *op,cit.*, hlm.39

Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

### **1. Unsur Hubungan Kerja**

Unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).

Sedangkan beberapa ahli berpendapat bahwa didalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu:

- a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang)
- b. Adanya upah b(Pasal 1603 p KUH Perdata)
- c. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata)
- d. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus

Pengertian yang tercantum dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah mencakup unsur perjanjian kerja secara tegas.

#### 1) Unsur adanya Pekerjaan

Secara teknis jelas pengusaha tidak mungkin merekrut pekerja/buruh jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaanya.

Secara yuridis unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mengadopsi Pasal 1320 KUH Perdat. Dimana unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga objek perjanjian kerja harus jelas. Jika syarat objektif tidak terpenuhi, perjanjian kerja batal demi hukum.

2) Unsur adanya Upah

Tidak mungkin seorang pekerja/buruh mau bekerja jika tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhany. Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh gubernur.

3) Unsur adanya Perintah

Pengusaha berhak biasanya dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama disebut “ hak prerogratif pengusaha” melakukan perintah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaanya sehingga pekerja/buruh mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja dibawah perintah p[engusaha.

4) Unsur Waktu Tertentu

Unsur waktu Tertentu meamng tidak termasuk kedalam pengertian hubungan kerja, sebagaimana Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Mengingat Faktanya Unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja mustahil hubungan kerja dapat dilakukan tanpa adanya unsur ini.

Unsur waktu tertentu ini mengandung tiga pengertian. Pertama, bahwa hubungan kerja itu ada pengaturan/pembatasan waktu kerjanya, tidak berlarut-larut dengan memaksa pekerja/buruh bekerja tanpa batas waktu. Jadi, pelaksanaan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Pekerja/buruh berhak atas waktu istirahat dan cuti. Karenanya, pengusaha tidak boleh sekehendak hati atau semena-mena dalam mempekerjakan pekerja/buruh

Kedua, pekerja/buruh tidak boleh seenaknya dalam melaksanakan pekerjaan, karena perusahaan memiliki aturan waktu kerja sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.

Ketiga, hubungan kerja itu dibatasi atau terbatas waktu apa pun alasannya. Tidak ada satu pun hubungan kerja dilakukan seumur hidup. Entah itu disebabkan PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK sepihak oleh pengusaha, atau PHK oleh pekerja/buruh sendiri. Jadi, setiap terjadi suatu hubungan kerja, salah satu pihak harus selalu siap dengan kemungkinan adanya pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasannya.

## **2. Kewajiban Para Pihak**

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh.

Hak adalah suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum. Karenanya, jika hak dilanggar, tidak berakibat sanksi apa pun bagi pelakunya. Sedangkan kewajiban adalah suatu peranan yang harus atau tidak dilakukan oleh subjek hukum. Karenanya, jika kewajiban dilanggar, berakibat sanksi bagi setiap pelakunya.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Artinya, “kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh” dan sebaliknya, “kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha”. Untuk itu, jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing dapat menuntut pihak lainnya.

### **C. Perjanjian kerja**

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada ialah perikatan atau *verbinten* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overreekomst* (Pasal 1313). Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia istilah *verbinten* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian. Sedangkan istilah *overreekomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.<sup>11)</sup>

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah:

---

<sup>11)</sup> Abdul Khakim *op.cit.*, hlm.54

a. Perjanjian untuk Melakukan Jasa-Jasa Tertentu

Yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah, Contohnya, hubungan antara asien dan dokter, pengacara dan klien, notaris dan klien dan lain-lain.

b. Perjanjian Kerja

Yaitu perjanjian antara seorang buruh dengan majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (**Subekti**, 1995:58).

c. Perjanjian Pemborongan Kerja

Yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memborogkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.<sup>12)</sup>

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 KUH Perdata ialah suatu perjanjian bahawa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerakan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu. Selanjutnya Shamad berpendapat bahwa :

Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lai dengan menerima upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.

---

<sup>12)</sup> *Ibid.* hlm 55

Sedangkan menurut Pasal angka 14 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003, bahwa:

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

### **1. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecapan 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.<sup>13)</sup>

### **2. Bentuk dan isi Perjanjian Kerja**

Membahas bentuk dan isi perjanjian kerja berarti membaha tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walau tidak ada satu pun peraturan yang mengikat tentang bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan adanya “**asas kebebasan berkontrak**”, yakni suatu asas yang menyatakan bahawa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apa pun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertertiban umum.<sup>14)</sup>

Dalam praktik masih ada pihak yang sengaja dan salah menafsirkan penerapan “asas kebebasan berkontrak”. Dianggapnya dengan asas ini perjanjian kerja dapat dibuat dengan semaunya dan tanpa mematuhi rambu

---

<sup>13)</sup>*Ibid.* Hlm 56)

<sup>14)</sup>*Ibid.*

rambu hukum yang berlaku. Beberapa Contoh di antaranya perjanjian yang mencantumkan :

- a. Masa percobaan yang melebihi tiga bulan atau masa percobaan berulang-ulang;
- b. Masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Hubungan kerja melanggar ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu;
- d. Upah dibawah ketentuan upah minimum;
- e. Melanggar atau meniadakan ketentuan perhitungan upah lembur;
- f. Membatasi kegiatan serikat pekerja/serikat buruh;
- g. Melanggar atau meniadakan program Jamsostek;
- h. Melebihi periode kerjasepuluh minggu berturut-turut bekerja tanpa hari istirahat untuk daerah operasi tertentu;
- i. Pekerja perempuan ditekan harus mengundurkan diri apabila hamil, melahirkan, atau menyusui; dan
- j. Pembayaran uang pesangon kurang dari ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>15)</sup>

### **3. Pengelompokan Perjanjian Kerja**

Mengenai pengelompokan Perjanjian kerja tampaknya sangat beragam hal ini bergantung dari persepsi mana para ahli memandangnya. Di samping itu, perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokannya.

- a. Berdasarkan waktu berlakunya :
  - 1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT); dan
  - 2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

---

<sup>15)</sup> *Ibid.* hlm 58

b. Perjanjian Kerja Lainnya:

- 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan;
- 2) Perjanjian kerja bagi hasil;
- 3) Perjanjian kerja laut; dan
- 4) Perjanjian untuk melakukan jasa jasa.<sup>16)</sup>

Pendapat ini memiliki kelemahan khususnya terhadap pengelompokan perjanjian kerja bagi hasil dan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa.

Kedua perjanjian ini jelas tidak diatur dalam hukum ketenagakerjaan.

Disamping itu, status para pihak yang mengadakan perjanjian memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang hampir seimbang. Berbeda dengan perjanjian kerja, dimana posisi tawar seseorang pekerja/buruh tidak sebanding dengan pengusaha. Apalagi dalam kedua perjanjian tersebut tidak adanya unsur perintah dalam bentuk atasan bawahan

Kosidin membagi perjanjian kerja menjadi dua macam, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Sedangkan Djumadi mengelompokkan perjanjian kerja menjadi empat macam, yaitu perjanjian kerja tertentu, perjanjian kerja persiangan (*concurrentie beding*), perjanjian kerja drumah, dan perjanjian kerja laut.

Menurut penulis, baik secara yuridis maupun empiris, perjanjian kerja dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan.

---

<sup>16</sup>*Ibid.*)

a. Berdasarkan bentuk perjanjian kerja

Berdasarkan bentuknya, perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam (pasal 51 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003, yaitu:

1) Perjanjian kerja secara tertulis

Yaitu perjanjian yang harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Contoh: PKWT, perjanjian kerja antar kerja antar daerah (AKAD), Perjanjian kerja antar kerja antar negara (AKAN), dan perjanjian kerja laut.

2) Perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis)

Yaitu perjanjian yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis.

b. Berdasarkan jangka waktu Perjanjian Kerja

Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam yaitu:

1) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu

2) Pekerjaan waktu tidak tertentu (PKWTT)

Yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha yang jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum

karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

c. Berdasarkan status perjanjian kerja

1) Perjanjian kerja tidak tetap

a) Perjanjian kerja perseorangan ( dengan masa percobaan tiga bulan)

Semula dasar hukum masa percobaan tiga bulan diatur dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan Swasta, dan kemudian diatur dalam Pasal 60 ayat (!) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Secara Tegas ditetapkan bahwa masa percobaan paling lama tiga bulan

Mengingat masa percobaan merupakan masa orientasi bagi calon pekerja/buruh terhadap pekerjaan/lingkungan kerjanya, dan masa evaluasi bagi pengusaha terhadap kinerja calon pekerja/buruh yang bersangkutan maka perjanjian kerja perseorangan yang mencantumkan percobaan tiga bulan yang diklasifikasikan kedalam perjanjian kerja tidak tetap.

b) Perjanjian kerja harian lepas

Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal

waktu dan volume pekerjaan serta upah yang didasarkan pada kehadiran.

Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;

Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT

c) Perjanjian kerja borongan

Perjanjian kerja borongan ini secara eksplisit juga tidak didapatkan dalam ketentuan ketenagakerjaa. Pengertian ini secara eksplisit dapat ditemukan pada Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/1999disebutkan bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja.

Dengan demikian, pengertian perjanjian kerja borongan ini adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah didasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja. Prinsipnya bahwa perjanjian kerja borongan itu dilakukan

atas pekerjaan tertentu sudah terpenuhi, secara hukum hubungan kerja berakhir. Oleh sebab itu, perjanjian kerja borongan diklasifikasikan sebagai perjanjian kerja tidak tetap.

## 2) Perjanjian kerja tetap

Pengertian perjanjian kerja tetap juga tidak ditemui dalam ketentuan ketenagakerjaan kita, yang ada hanya istilah pekerja tetap atau pekerjaan yang bersifat tetap.

Pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman (penjelasan pasal 59 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003).

Secara yuridis perjanjian kerja tetap terjadi karena dua hal :

- Kesepakatan para pihak, yaitu antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- Tidak terpenuhinya dan atau akibat pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan.

d. Berdasarkan pelaksanaan pekerjaan

Secara yuridis pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan mengacu pada ketentuan Pasal 64 sampai dengan 66 Undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Ketentuan pasal 64 undang undang nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa:

*“perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”*

Dalam praktik kegiatan perusahaan ada penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dan disamping sudah adanya justifikasi dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003. Namun, sebagian pekerjaan lainya harus dilakukan sendiri oleh perusahaan yang bersangkutan.

Untuk itu pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1) Dilakukan sendiri oleh perusahaan

Yaitu jenis-jenis kegiatan atau pekerjaan utama (vital) yang tidak diserahkan pelaksanaan pekerjaanya kepda perusahaan lain.

2) Diserahkan kepada perusahaan lain (*outsourcing*)

a) Perjanjian pemborongan kerja; dan

b) Penyediaan jasa pekerja/buruh

#### **4. Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat(1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan 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.

#### **D. Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Hak-Hak Pekerja/Buruh**

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh sebab itu, istilah PHK bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Mengingat fakta dilapangan bahwa pencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK tersebut.

## 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Halim bahwa:

“pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu”<sup>17)</sup>

Sedangkan menurut Pasal 1 ayat (4) keputusan menteri tenaga kerja Nomor Kep-15A/Men/1994 bahwa :

“PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pkerja berdasarkan izin Panitian Daerah atau Panitia Pusat”

Pengertian dari PHK diatas memiliki latar belakang yang berbeda, dari pengertian yang pertama bersifat umum karena adanya kenyataannya tindakan PHK tidak hanya timbul karena prakarsa pengusaha, tetapi oleh sebab sebab lain dan harus izin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat Daerah(P4D). Dan untuk pengetian kedua bersifat khusus, dimana tindakan PHK dilakukan oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran atau kesalahan sehingga harus izin terlebih dahulu kepada P4D/P4P sesuai dengan ketentuan peundang-undangan.

## 2. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu PHK demi Hukum, PHK oleh Pengadilan, PHK oleh Pkerja/buruh dan PHK oleh pengusaha. PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan. Disamping

---

<sup>17)</sup>*Ibid* . hlm 188

perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang-wenang.

**a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum**

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603e KUH Perdata menyebutkan bahwa:

“hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktu yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan”

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

- 1) Pekerja/buruh nasih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- 2) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali
- 3) Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan
- 4) Pekerja/buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati, tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.

Menegnai meninggalnya pekerja/buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha. Apabila pekerja/buruh meninggal dunia, berakibat PHK demi hukum. Namun, tidak demikian jika halnya pengusaha yang meninggal dunia. Jadi, hubungan kerja tidak dapat

berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia (Pasal 61 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003). Demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau penghibahan. Apabila terjadi pengalihan perusahaan, segala hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh (pasal 61 ayat (3) undang-undang nomor 13 tahun 2003). Jika pengusaha baru bermaksud melakukan PHK, wajib mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan pasal 151 dan 152 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

**b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan**

Pemutusan Hubungan oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. Masalahnya terkait dengan pemberlakuan undang-undang nomor 2 tahun 2004.

Dalam hal ini salah satu pihak (pengusaha atau pekerja/keluarganya) mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan. Contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari delapan belas tahun), dimana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

**c. Pemutusan Hubungan kerja Oleh Pekerja/Buruh**

Pemutusan hubungan kerja oleh buruh sendiri terbagi dan disebabkan menjadi dua hal yaitu:

- 1) Karena permintaan pengunduran diri (Pasal 154 huruf b Undang-undang Nomor 13 tahun 2003)
- 2) Karena Permohonan PHK kepada pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 169 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003).

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena leluasa pekerja/buruh secara murni tanpa adanya paksaan pihak lain. Dalam praktik bentuknya adalah pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. Teknisnya dilakukan pekerja/buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha. Jika terdapat indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha, secara hukum bukan PHK oleh Pekerja/buruh, melainkan PHK oleh pengusaha. Akibat hukumnya, maka pekerja/buruh berhak atas PHK sebagaimana diatur dalam pasal 156 Undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Lebih lanjut, Pasal 162 ayat (3) undang—undang nomor 13 tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh:

- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- 2) Tidak terikat ikatan dinas.
- 3) Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Sedangkan untuk PHK pekerja/buruh juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 169 Undang-undang nomor 13 tahun 2003), jika pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh
- 2) Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga kali berturut-turut atau lebih
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Teknisnya pekerja/buruh menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, atau mediasi, kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial.

#### **d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha**

Pemutusan kerja oleh pengusaha ialah PHK dimana kehendak atau prakersanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status, dan sebagainya.

PHK sendiri terbagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

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

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

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

- 1) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melebihi dua belas bulan secara terus-menerus.
- 2) Memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya

- 4) Menikah
- 5) Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- 6) Mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 7) Mendirikan, menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 8) Megadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan, pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- 9) Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- 10) Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhanya belum dapat dipastikan

Jika pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut, PHK-nya adalah batal demi hukum (Pasal 170 undang-undang nomor 13 tahun 2003).

Selanjutnya pengusaha dapat mem-PHK pekerja/buruh (Pasal 158 undang-undang nomor 13 tahun 2003) karena alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- 1) Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- 2) Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- 3) Pekerja mabuk, minum - minuman keras, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat aktif lainnya, dilingkungan kerja.
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja.
- 6) Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang.
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- 10) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

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

- 1) Pekerja/buruh tertangkap tangan
- 2) Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan
- 3) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang diperusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya dua orang saksi.<sup>18)</sup>

Dengan demikian , pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha harus beralasan dan cukup bukti yang kuat.

### **3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja**

Pada awalnya dalam undang-undang nomor 12 tahun 1969 yang secara eksplisit diatur hanyalah prosedur PHK oleh pengusaha, itu pun hanya sebatas PHK karena kesalahan berat. Namun, kemudian dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 berkembang pengaturan prosedur PHK oleh pekerja/buruh disamping juga adanya PHK secara umum.

#### **a. Prosedur PHK secara Umum**

- 1) Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK (pasal 151 ayat (1))
- 2) Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan (pasal 151 ayat (2)).
- 3) Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.

---

<sup>18)</sup> *Ibid.* hlm 195

- 4) Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 151 ayat (3)) dan Pasal 152 ayat (1)).
- 5) Selama belum ada penetapan/ putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah (Pasal 155 ayat (2)).
- 6) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan huruf e berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh (Pasal 155 ayat (3)).<sup>19)</sup>

#### **b. Prosedur PHK oleh Pengusaha**

Prosedur PHK oleh pengusaha terbagi dalam dua macam, yaitu:

##### 1) PHK karena Kesalahan Ringan

Dalam praktik prosedur PHK karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut.

- Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak,

---

<sup>19)19)</sup>Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 200

bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dan urgensinya bagi perusahaan.

Jadi, bisa saja pengusaha langsung memeberikan peringatan tertulis pertama dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Peringatan tertulis pertama dan terakhir dalam praktik sering digunakan pengusaha untuk memberikan sanksi kepada pekerja/buruh yang mengarah pemutusan hubungan kerja.

- Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga (terakhir) ternyata pekerja/buruh melakukan kesalahan lagi, pengusaha secara langsung dapat melakukan pemutusan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- Apabila pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, buat perjanjian bersama untuk dasar permohonan penetapan ke pengadilan hubungan industrial.
- Apabilka pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004.

## 2) PHK karena Kesalahan Berat

Sejak terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas hak Uji materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*).<sup>20)</sup>

### c. Prosedur PHK oleh Pekerja/Buruh

PHK yang dilakukan oleh buruh sebagaimana uraian diatas, PHK yang dilakukan oleh pkerja/buruh terbagi menjadi dua hal masing masing dengan prosesur yang berbeda, yaitu :

#### 1) Prosedur PHK karena permintaan pengunduran diri

Diatur dalam Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- Diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
- Tetap menjalankan kewajibanya sampai tanggal mulai pengunduran diri

---

<sup>20)</sup> Suratman *op,cit.*, hlm.69

2) Prosedur PHK karena permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial

Diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Prosedur penyelesaiannya adalah melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, atau mediasi. Kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial. Jadi setelah upaya penyelesaian diluar pengadilan, yakni dengan cara mengajukan gugatan kepada pengusaha melalui pengadilan hubungan industrial.

#### **4. Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Industrial**

Pengertian istilah terkait dengan hak-hak PHK yang masih relevan tercantum dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 (walaupun sekarang sudah tidak relevan lagi), yaitu:

1) Uang Pesangon

Yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya (PHK).

2) Uang Penghargaan Masa Kerja

Yaitu uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

3) Ganti Kerugian

Yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima pekerj, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain yang ditetapkan oleh P4D/P4P sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.