

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

A. Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.¹⁷

Hubungan kerja di dalam organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu.

Sebagaimana Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa, hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.¹⁸

¹⁷ Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, Bina Aksara: Jakarta, 1987, hal, 1.

¹⁸ Tjepi F. Aloewir, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, BPHN, Jakarta, 1996, hal, 32.

Menurut Imam Soepomo, bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pekerja dan pengusaha atau majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja dan pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (pengusaha atau majikan) yang mengikatkan diri untuk bekerja dengan membayar upah.¹⁹

Unsur hubungan kerja adalah pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan hukum yang secara kumulatif berunsur:

1. Pekerjaan

Didalam suatu hubungan kerja harus ada pekerja yang diberikan perintah untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja karena atas dasar inilah hubungan ini dinamakan dengan hubungan kerja.

2. Upah

Upah adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerjanya karena sudah melakukan apa yang sudah menjadi kewajiban dari pekerja itu sendiri.

3. Perintah

Didalam hubungan kerja harus terdapat unsur perintah yang artinya, satu pihak berhak untuk memberikan perintah dan pihak yang lain berkewajiban melaksanakan perintah. Dalam hal ini

¹⁹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Industrial*, Pradnya Paramita: Bandung, 2001, hal, 15.

pengusaha berhak memberikan perintah kepada pekerja dan pekerja berkewajiban untuk mentaati perintah tersebut.

Tiga hal tersebut merupakan unsur pembentuk agar hubungan hukum terbentuk yang merupakan hubungan kerja. Hal tersebut merupakan amat penting untuk menentukan apakah hubungan hukum tertentu merupakan hubungan kerja atau bukan hubungan kerja. Dikatakan demikian sebab ada konsekuensi yang amat berbeda jika sesuatu diklasifikasikan hubungan kerja atau bukan hubungan kerja. Ada hubungan kerja berarti ada pekerja. Ada pekerja berarti ada perlindungan hukum oleh sejumlah peraturan perundang-undangan untuk pekerja, misalnya di bidang pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, waktu kerja, cuti, dan lain-lain.²⁰

Sebagaimana dijelaskan pada Pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, syarat-syarat perjanjian kerja meliputi:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur, alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;

²⁰ Abdul Rachmad Budiono, "Makna 'Perintah' Sebagai Salah Satu Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Volume 6 Nomor 2, 2012.

7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pada sebuah perjanjian kerja, sudah dapat dipastikan bahwa didalamnya terdapat pemisahan antara hak dan kewajiban antara pekerja dengan pemberi kerja. Pemisahan antara hak dan kewajiban pekerja dengan pemberi kerja memiliki manfaat agar masing-masing pihak mengetahui batasan-batasan serta posisi masing-masing individu didalam sebuah hubungan kerja agar dapat menjalankan posisinya sesuai porsi dengan baik dan benar.

Hak Pekerja merupakan kuasa untuk menerima atau melakukan suatu hal yang sudah semestinya oleh karyawan dan tidak dapat diganggu gugat oleh pihak manapun. Hak pekerja atau karyawan merupakan hal yang sangat penting, sama halnya dengan kewajiban pekerja, karena tidak hanya menjamin kesejahteraan karyawan di tempat bekerja namun juga memastikan agar perusahaan dapat berjalan kondusif. Karyawan yang memahami hak dan kewajibannya akan bekerja dengan tenang sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja untuk perusahaan tersebut.

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing- masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga atau jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha atau majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.²¹

Dalam dunia pekerjaan terdapat berbagai macam bentuk hubungan kerja, yaitu:²²

- a. Hubungan Kerja Vertikal adalah hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan;
- b. Hubungan Kerja Horizontal adalah hubungan kerja antara pejabat pada tingkat atau eselon yang sama;
- c. Hubungan Kerja Diagonal adalah hubungan kerja antar pejabat yang berbeda unit kerjanya dan berbeda juga tingkatnya;
- d. Hubungan Kerja Fungsional adalah hubungan kerja antara unit atau pejabat yang mempunyai bidang kerja sama;
- e. Hubungan Kerja Informatif adalah hubungan kerja yang dilakukan untuk saling memberikan dan memperoleh keterangan informasi antar unit atau bidang;
- f. Hubungan Kerja Konsultatif adalah hubungan kerja antar pejabat, karena jabatannya berkepentingan melakukan konsultasi akan suatu permasalahan;
- g. Hubungan Kerja Direktif adalah hubungan kerja antara pimpinan unit;

²¹ Hartono Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan*, Rajawali Pers: Jakarta, 1992, hal, 10.

²² *Ibid.*, 11.

- h. Hubungan Kerja Koordinatif adalah hubungan kerja antar pejabat yang dimaksudkan untuk memadukan (mengintegrasikan), menyasikan dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan.

Husnu dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah 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 memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.²³

B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

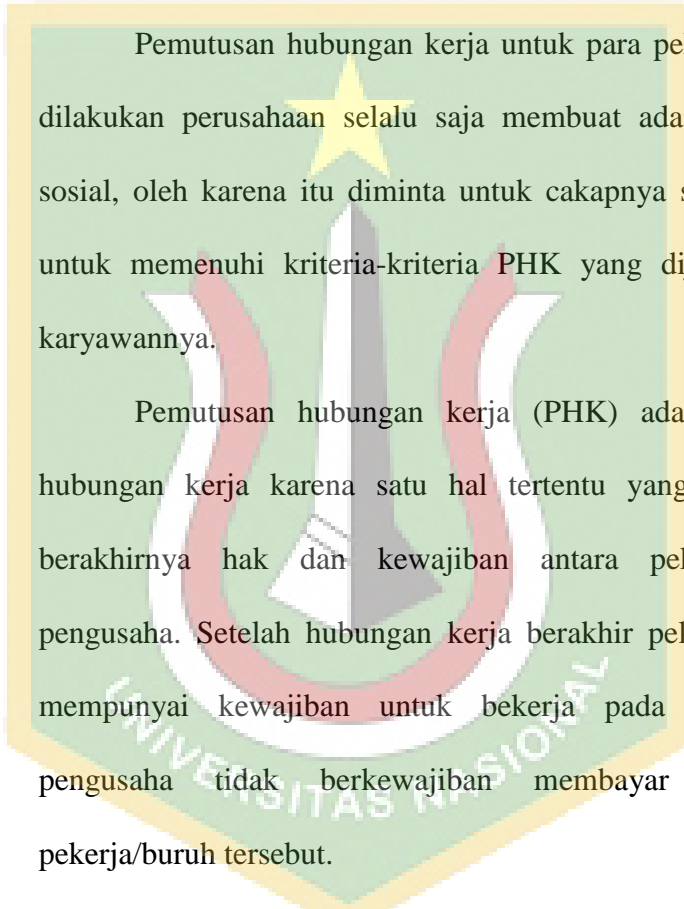
1. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari bagi para pekerja/buruh dan pengusaha, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pengakhiran hubungan kerja merupakan hal yang pasti terjadi. PHK ini dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya, dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, atau karena meninggalnya pekerja/buruh, atau karena sebab lainnya.

Bagi pekerja/buruh PHK berdampak langsung pada jaminan pendapatan (income security) bagi diri dan keluarganya,

²³ Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4 edisi revisi, Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hal 39.

sedang bagi pengusaha PHK berarti kehilangan pekerja/buruh yang selama ini telah dididik dan memahami prosedur kerja di perusahaannya. Oleh karena itu, para pihak baik itu pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah harus berusaha untuk menghindari terjadinya PHK.



Pemutusan hubungan kerja untuk para pekerja/buruh yang dilakukan perusahaan selalu saja membuat adanya kesenjangan sosial, oleh karena itu diminta untuk cakupannya suatu perusahaan untuk memenuhi kriteria-kriteria PHK yang dijatuhkan kepada karyawannya.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Setelah hubungan kerja berakhir pekerja/buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja/buruh tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan berhentinya hubungan kerja yang dapat terjadi antara pekerja dan perusahaan atau pembisnis, dikarenakan sudah berakhirnya waktu yang telah disepakati/diperjanjikan saat pertama kali bekerja dan dapat pula terjadi karena adanya masalah perselisihan antara pekerja/buruh

dan pengusaha, atau karena meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lain.²⁴

Menurut Hasibuan pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian seseorang karyawan dengan suatu organisasi (perusahaan). Pemutusan hubungan kerja adalah permasalahan utama dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja di samping permasalahan upah.

Menurut Imam Soepomo pemutusan hubungan kerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya dari mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak dan sebagainya.²⁵

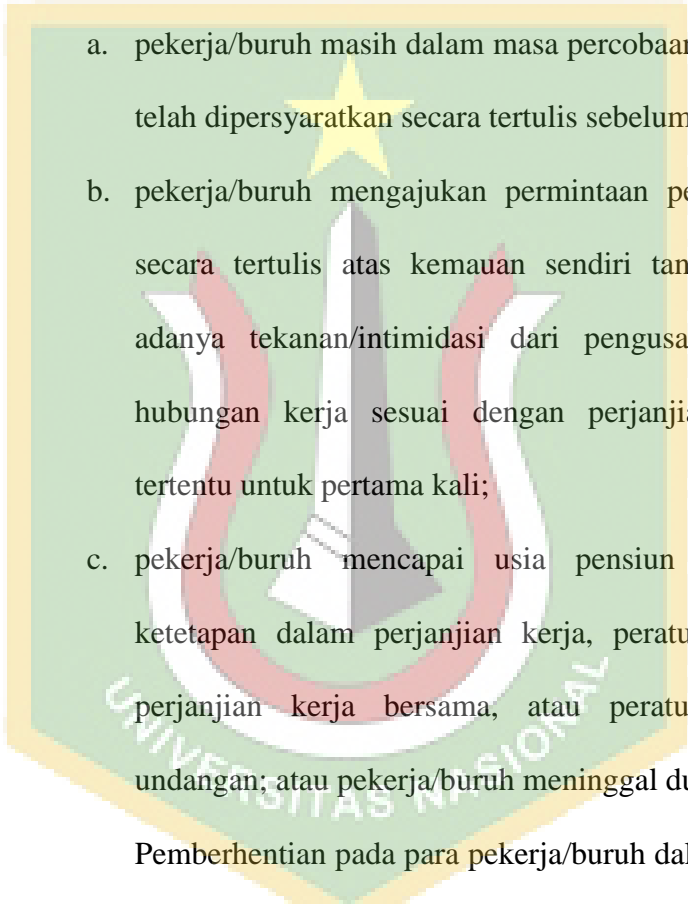
Menurut Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Namun, dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan)

²⁴ Albani Nasution, Muhammad Syukri. *Op.Cit.*, hal., 217-218.

²⁵ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1983, hal, 115.

dinyatakan bahwa Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.

Menurut Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa berakhirnya hubungan kerja dapat terjadi karena hal-hal sebagai berikut:

- 
- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
 - b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
 - c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau pekerja/buruh meninggal dunia.

Pemberhentian pada para pekerja/buruh dalam suatu bidang perindustrian atau bisa disebut dengan istilah separation.²⁶ Pemutusan hubungan kerja merupakan bentuk atau pilihan opsi terakhir bagi perusahaan/pembisnis. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ialah akhir dari ikatan kerja dengan alasan yang harus dipertimbangkan perusahaan.

²⁶ Indah Puji Hartatik. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana: Yogyakarta, 2014, hal, 267.

Menurut Johan Suprihanto faktor penyebab dapat terjadinya pemutusan hubungan kerja dilihat dari pihak Pekerja/Buruh sebagai berikut :²⁷

a. Secara sukarela pindah pekerjaan yang lebih baik atau karena alasan lain;

b. Secara sukarela karena tidak adanya kepuasan kerja; Membuat ulah agar hubungan kerjanya diputuskan karena tidak adanya kepuasan kerja.

Sedangkan penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja dari pihak pengusaha, antara lain :

a. Pelanggaran disiplin oleh pekerja;

b. Mempunyai itikad tidak baik (unfair labour practices);

c. Akibat perselisihan antara pekerja dan pengusaha;

d. Terjadinya perubahan tata kerja perusahaan;

e. Keadaan perusahaan;

f. Secara tidak langsung, kebijakan pemerintah dalam hal-hal tertentu yang mengakibatkan PHK.²⁸

Perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak karyawannya dapat diberikan sanksi bahkan hukuman pidana, yang dimana sebelum hal tersebut dilakukan kedua belah pihak diminta untuk melakukan perundingan secara baik-baik agar menemukan jalan tengah bagi keduanya.

²⁷ John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta, 2002, hal, 118.

²⁸ *Ibid.*

2. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Sepihak

Pemutusan hubungan kerja (PHK), secara teoritis terbagi dalam 4 (empat) macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha, PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK secara sepihak oleh suatu pengusaha sering kali tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh, sehingga menimbulkan permasalahan. Di samping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang-wenang.²⁹

Perusahaan cenderung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tentu saja akan merugikan para pekerja. Pada dasarnya, sebuah perusahaan harus memberikan perlindungan serta menjamin adanya kesejahteraan pada setiap karyawannya agar kemudian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pihak perusahaan tanpa adanya tekanan-tekanan dalam bentuk apapun dari pihak yang cenderung lebih kuat(majikan/pengusaha) kepada pihak-pihak yang cenderung lebih lemah(pekerja/buruh).

Pada suatu perusahaan yang merupakan tempat lingkungan berbagai masyarakat yang berbeda-beda kepribadiannya tentu saja tidak akan terlepas dari masalah-masalah yang akan berpengaruh

²⁹ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Medan: Pustaka Prima, 2020, hal 156.

kepada hubungan kerjanya. Setiap pengusaha yang memberikan kebijakan-kebijakan untuk perusahaannya maupun pekerja/buruhnya pasti sudah melalui pertimbangan yang menurutnya sudah baik dan benar, namun tetap saja pekerja/buruh mempunyai pandangan atau pendapat yang berbeda-beda.

Hal tersebut juga dapat menjadi salah satu pemicu yang dapat saja terjadi dalam pemutusan hubungan kerja, karena adanya perselisihan yang bermula dari ketidakcocokan pemikiran pada pengusaha dan pekerja. Walaupun pemutusan hubungan kerja sesuatu hal yang tidak dapat dihindarkan, namun sebagai pekerja/buruh dapat menolaknya jika mereka mendapatkan pemutusan hubungan kerja sepihak.

Sebagai pekerja/buruh diperlukan juga pemahaman bagaimana menangani permasalahan jika mereka mendapatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak agar mereka mendapatkan hak-haknya juga. Hal tersebut dapat dilakukan jika memang kesalahan pekerja sudah fatal, namun jika pekerja masih mempertanggungjawabkan kesalahannya dan memperbaiki kembali kinerjanya, seharusnya pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak terjadi.

Dapat dipertimbangkan juga bahwa melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak akan memberatkan pekerja/buruh yang sudah berkontribusi pada perusahaan secara baik. Alasan

pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak yang tidak objektif dan tidak mengambil keputusan yang adil pada kedua belah pihak dapat batal demi hukum.

Pemberlakuan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan suatu perusahaan tidak dapat terjadi begitu saja.

Terdapat proses yang panjang sebelum diberlakukannya PHK sepihak, yang dimaksudkan agar meminimalisir terjadinya PHK sepihak karena proses perundingan tersebut yang harus dilalui prosesnya.

Terdapat banyak pekerja/buruh yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tidak melaporkannya. Walaupun penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut dapat bersumber pada kedua belah pihak, namun pada kenyataannya yang paling sering melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak ialah tempat kerja tersebut.

Sebagaimana Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagai berikut:³⁰

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;

³⁰ Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 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.

