

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Terhadap Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam pasal 1 angka (2) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Demi meningkatkan taraf hidup maka perlu dilakukan pembangunan diberbagai aspek. Tidak terkecuali dengan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam hal ini maksudnya adalah asas pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan asas pembangunan nasional terkhusus asas demokrasi pancasila, asas adil, dan merata. Dalam pelaksanaan proses hubungan kerja terdapat bagian-bagian yang harus dijalani. Ruang lingkup dari ketenagakerjaan itu sendiri adalah pra kerja, masa dalam hubungan kerja, masa purna kerja (*post-employment*). Cakupan dari ketenagakerjaan terbilang luas, jangkauan hukum ketenagakerjaan lebih luas bila dibandingkan dengan hukum perdata yang diatur dalam buku III *title 7A*. Terdapat ketentuan yang mengatur penitikberatan pada aktivitas tenaga kerja

dalam hubungan kerja. Berbicara mengenai hubungan kerja Pasal 1 angka 15 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah dan Hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu namun waktu yang tidak tertentu.¹³

Dalam pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁴ Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.¹⁵

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa 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 sendiri maupun

¹³<https://sleekr.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasan-nya/> diakses pada tanggal 7 Juni 2019 pukul 08.00 WIB

¹⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 24

¹⁵<http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 8 Juni 2019

masyarakat.¹⁶ Tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja dalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994.¹⁷

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.¹⁸ Buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.¹⁹

2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk :

- 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

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁷ Nomor: PER-04/MEN/1994 tentang jaminan sisoal tenaga kerja

¹⁸ Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 35

¹⁹ Zainal Asikin, et al . *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 41

Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Mengenai hubungan kerja tersebut diatur di Bab IX Pasal 50-66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja atau buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait. Di dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja tersebut diantaranya yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Peraturan-peraturan terkait Ketenagakerjaan:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- d. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial
- e. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2000 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- f. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO *Convention* Nomor 81 *Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan)
- g. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO *Convention* No.182 *Concerning the Prohibition and Immediate Action for Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO No.182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak)
- h. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention* Nomor 111 *concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan)
- i. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 Pengesahan tentang ILO *Convention* No. 138 *concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja)
- j. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention* Nomor 105 *concerning the Abolition of Forced Labour* (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa)

- k. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
- l. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
- m. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kerja Dan Jaminan Kematian
- n. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri
- o. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping
- p. Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan
- q. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
- r. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja
- s. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia
- t. Peraturan Presiden Nomor 45 Tahun 2013 tentang Koordinasi Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia
- u. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan²⁰

²⁰ <http://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law> diakses pada tanggal 9 Juni 2019 pukul 10.05 WIB

3. Pengertian Perjanjian Kerja

Pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.²¹

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, disisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran ini merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.²²

Perjanjian yang dalam bahasa belanda disebut *arbeldsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang

²¹Husni, Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming), dalam Zainal Asikin, dkk, DasarDasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008. hal. 75

²²*Ibid*

memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Pasal 1601 huruf (a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan pengertian sebagai berikut : “Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain (simajikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Selanjutnya, Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, menentukan tentang perjanjian perburuhan, bahwa yang dimaksud dengan perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang majikan atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dengan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.²³

Selain pengertian normatif seperti di atas Imam Soepomo berpendapat, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan/pengusaha mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.²⁴

Perjanjian kerja menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perjanjian kerja menurut undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sebagai bagian dari perjanjian

²³Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Perjanjian Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 2009 ,hlm 6-7

²⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983. hlm 53

pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu :²⁵

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Kausa yang halal.

Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga berkaitan dengan suatu perjanjian yaitu berbunyi : Suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.²⁶

Pada konsiderans huruf (d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”. Hal tersebut dipertegas pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana

²⁵ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

²⁶ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

pengusaha dalam merealisasikannya. Baik dari mulai pekerja itu diterima sebagai pekerja sampai dengan penempatan dan pada masa pekerja melaksanakan pekerjaan di perusahaan.²⁷

Selanjutnya, “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril”.²⁸

4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur yaitu :

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan Suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut, pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.²⁹ Hal ini dijelaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1603a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga

²⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁸ Joni Bambang S., 2015, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, hal 263-264.

²⁹ Djumadi, Perjanjian Kerja, Radjawali Pers, Jakarta: 1995. hlm 60

menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan yang lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien dan pengacara. Adanya *service* atau pelayanan bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain yaitu si majikan.

c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah dilakukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga boleh dilakukan dalam seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, di sini pribadi manusia

akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja

- d. Adanya unsur upah jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah maka unsur keempat dalam suatu perjanjian kerja ini, yaitu unsur upah tidak terpenuhi.³⁰

Sebagaimana dikemukakan imam soepomo, bahwa perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan kemauan yang disepakati kedua pihak. Selanjutnya setelah terdapat persetujuan mengenai macam pekerjaan, besarnya upah dan sebagainya pada dasarnya dengan keterangan pekerjaan kepada pengusaha : “saya sanggup bekerja” dan da jawaban pengusaha “baik”, terjadilah perjanjian kerja yang sah. Karena dengan pernyataan itu, kedua belah pihak telah terikat, walaupun menurut *Van Vollen Hoven* masih diperlukan tanda pengikat seperti panjer dan sebagainya. Pada dasarnya perjanjian kerja dibuat tidak dipersyaratkan dalam bentuk tertentu apakah dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis. Jadi seperti perjanjian lainnya, bentuk perjanjian kerja adalah bebas. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pun hanya dinyatakan bahwa apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis, segala biaya akte dan biaya tambahan lainnya menjadi tanggungan majikan.³¹

³⁰ *Ibid* hlm 9

³¹ *Ibid* hlm 6

B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha. Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) tersebut, Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta dan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun, untuk peraturan pelaksanaan kedua Undang-Undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).³²

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berarti berkaitan dengan pemenuhan hak-hak ekonomi pekerja dan kondisi keuangan dari perusahaan. Karenanya sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memperhatikan kemampuan dari keuangan perusahaan tersebut dengan memberikan pengaturan-pengaturan berpatokan standart, baik secara nasional maupun internasional. Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan,

³² Asri wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Surabaya, 2009, Hlm 7

ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang memiliki pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), harus mengikuti ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- 1) Badan usaha berbentuk badan hukum.
- 2) Badan usaha yang tidak berbentuk badan hukum
- 3) Badan usaha milik persekutuan
- 4) Badan usaha milik swasta
- 5) Badan usaha milik swasta
- 6) Badan-badan sosial dan badan usaha lainnya yang memiliki pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³³

Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja secara perorangan dengan berbagai alasannya. Dalam perkembangannya ketentuan pemberhentian pekerja berkembang menjadi tidak hanya terbatas pada pemberhentian yang mengakibatkan penderitaan pekerja yang telah atau akan diberhentikan, tetapi juga membatasi atau menyerang kebebasan pengusaha untuk melakukan pemberhentian dan menetapkan asas yang lebih umum, yaitu bahwa tiap

³³ *Ibid* hlm 7

pemberhentian pekerja harus didasarkan alasan inti yang membenarkan pemberhentian itu. Jadi kesimpulan yang lazim dari asas itu ialah bahwa seorang pekerja yang diberhentikan berhak untuk menentang pemberhentiannya bila ternyata pemberhentian itu tidak beralasan, melalui suatu cara pengadilan dan jika perlu melalui pengadilan dan atau suatu badan arbitrase atau badan yang tak memihak ataupun suatu badan kerja sama yang berwenang memeriksa dan mengambil putusan terhadap soal yang dijadikan alasan pemberhentian tersebut.³⁴

Pemberhentian Pekerja secara Masal atau Pengurangan Buruh. Dalam hal pemberhentian secara perorangan, berlaku pula pemberhentian secara masal atau pengurangan pekerja berdasarkan alasan ekonomis. Alasan untuk mengurangi pekerja yang bersangkutan dengan jalannya perusahaan, biasanya bersifat ekonomis dan teknis. Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya ialah sebagai berikut :

1) Alasan Ekonomi

- a. Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;
- b. Merosotnya penghasilan perusahaan
- c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah/gaji dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.

³⁴ Sri Subiandini Gultom, *Aspek hukum hubungan industrial*, Inti Prima Promo Sindo, Jakarta, 2008

- d. Pelaksanaanya rasionalisme atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan.
- a. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang telah ditentukan, mesikpun bebagai usaha dan waktu yang diberikan untuk memberikannya sudah cukup banyak.
 - b. Tidak memiliki tingkah laku yang baik : tidak jujur,kurang mempunyai rasa tanggung jawab,sering mangkir tanpa alasan dll.
- 3) Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban, dan sebagainya.
- 4) Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan.³⁵

2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang ketenagakerjaan 2003 pun mengatur tata cara pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan Undang-Undang ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Selama masa menunggu keputusan dari Lembaga Penyelesaian

³⁵ *Ibid*, hlm 20

Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) baik pengusaha maupun pekerja tetap menjalankan kewajibannya seperti semula. Kecuali jika pengusaha melakukan skorsing kepada pekerja, pekerja atau buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja tetap menerima upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 154, penetapan atas permohonan izin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan.

Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut :

- a. Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b. Pekerja atau 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 atau buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan atau
- d. Pekerja atau buruh meninggal dunia.³⁶

Prosedur yang harus ditempuh oleh pihak pengusaha dalam mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan seorang atau beberapa orang pekerjanya yang pada intinya sebagai berikut :

³⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- a) Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan pada tingkat pertama harus diselesaikan secara musyawarah antara serikat kerja atau pekerja itu sendiri sebagai langkah awal penyelesaian. Penyelesaian secara bipartit adalah penyelesaian yang paling baik karena penyelesaian dilakukan dikalangan sendiri.
- b) Bila perundingan itu menghasilkan kesepakatan maka kesepakatan itu dituangkan menjadi suatu kesepakatan persetujuan bersama.
- c) Jika tidak tercapai perundingan/kata sepakat, maka kedua belah pihak/salah satu pihak dapat menyerahkan/memilih diselesaikan melalui perantara, antara lain mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.
- d) Pegawai perantara mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara perselisihan, memanggil pihak-pihak yang berselisih, dan mengusahakan penyelesaian secara damai.
- e) Apabila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan oleh pegawai perantara, maka salah satu pihak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
- f) Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.
- g) Pengadilan negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan, harus sudah menetapkan majelis hakim yang terdiri atas 1 orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 orang hakim Ad-Hoc sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.

- h) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penetapan majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama dengan dihadiri oleh pihak penggugat dan tergugat.
- i) Hakim berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak.
- j) Apabila tidak dapat didamaikan, majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian penyelesaian hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang
- k) Putusan pengadilan hubungan industrial mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada mahkamah agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja.³⁷

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja jika:

- a. Pekerja melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja dan/atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan pekerja yang bersangkutan telah diberikan tiga surat peringatan, masing-masing dikeluarkan dalam jangka waktu enam bulan dari peringatan sebelumnya secara berturut-turut;
- b. Pengusaha melakukan perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja tersebut kedalam perusahaan dengan status yang baru;
- c. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*);
- d. Perusahaan pailit;
- e. Pekerja meninggal dunia

³⁷ *Ibid*, hlm 21

- f. Pekerja memasuki usia pensiun;
- g. Pekerja mangkir selama lima hari kerja berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah telah dipanggil oleh pengusaha dua kali secara patut dan tertulis; atau
- h. Pekerja melakukan kesalahan berat dan telah ditetapkan dalam putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
- e. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja jika pekerja mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui 12 (dua belas) bulan.³⁸

³⁸ https://betterwork.org/in-labourguide/?page_id=2330 diakses pada tanggal 28 Juli 2019 pukul 12.00 WIB

Pekerja harus diberi kesempatan untuk membela diri sebelum hubungan kerjanya diputus. Pengusaha harus melakukan segala upaya untuk menghindari memutuskan hubungan kerja. Pengusaha dan pekerja beserta serikat pekerja menegosiasikan pemutusan hubungan kerja tersebut dan mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penetapan ini tidak diperlukan jika pekerja yang sedang dalam masa percobaan bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis, pekerja meminta untuk mengundurkan diri tanpa ada indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang pertama, pekerja mencapai usia pensiun, dan jika pekerja meninggal dunia.³⁹

Pengusaha harus mempekerjakan kembali atau memberi kompensasi kepada pekerja yang alasan pemutusan hubungannya ternyata ditemukan tidak adil. Jika pengusaha ingin mengurangi jumlah pekerja oleh karena perubahan dalam operasi, pengusaha pertama harus berusaha merundingkannya dengan pekerja atau serikat pekerja. Jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka baik pengusaha maupun serikat pekerja dapat mengajukan perselisihan tersebut kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁴⁰

³⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

⁴⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

3. Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan, Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan Perundang-Undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh adalah antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam

satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerja.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pendapat tentang pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama perselisihan hak sering disebut juga sebagai perselisihan yang bersifat normatif, yaitu perselisihan terhadap permasalahan yang sudah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.⁴¹

Perselisihan atau sengketa para pihak biasanya terjadi jika salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu, tetapi pihak lainnya menolak untuk berbuat atau berlaku demikian. Begitu juga dalam hubungan industrial, hanya saja ruang lingkungannya sekitar kepentingan pekerja/buruh, pengusaha, dan pihak pemerintah, karenanya ketiga subjek hukum ini merupakan pilar pendukung suksesnya pelaksanaan hukum ketenaga kerjaan termasuk pula untuk suksesnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Subjek utama dalam hubungan industrial adalah pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan, kedua pihak terikat dalam hubungan industrial dikarenakan perjanjian kerja dan atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan pandangan struktural fungsional baik pekerja/ buruh maupun pengusaha/ majikan adalah pihak-pihak yang sebenarnya sama-sama mempunyai kepentingan dengan kelangsungan usaha perusahaan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan adalah dambaan bersama antara pekerja/buruh juga pengusaha atau majikan. Untuk

⁴¹Pendidikan dan Pelatihan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI di jajaran konfederasi SPSI Sejatim, Hlm. 1

kepentingan bersama ini secara ideal menghendaki agar ke dua pihak saling memberikan kontribusi optimal untuk produktivitas kegiatan usaha. Karenanya keserasian hubungan antara mereka menjadi sangat diperlukan, dan hal ini dicerminkan oleh adanya kepuasan para pihak dalam pemenuhan hak dan kewajiban. Apabila terjai ketidak puasan, maka timbulah kegoncangan-kegoncangan yang bermuara pada perselisihan hubungan industrial. Sebagai gejala biasanya pekerja atau buruh tampil dengan berbagai pengaduan atau serangkaian demo atau atau aksi mogok, untuk reaksinya maka pengusaha/ majikan tidak segan-segan untuk melakukan loc-out atau pemutusan hubungan kerja. Dari pengamatan atau kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang paling banyak kepermukaan adalah kasus PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Bagi pekerja/ buruh yang umumnya tidak mudah untuk mendapat kerja baru, masalah pemutusan hubungan kerja adalah awal penderitaan panjang. Dari berbagai media sering diperoleh informasi tentang adanya perusahaan-perusahaan yang melakukan rasionalisasi manajemen perusahaan yang merugikan kepentingan pekerja/ buruh, dimana perusahaan perusahaan yang melakukan kebijaksanaan manajemen atau rasionalisasi perusahaan dengan cara pemutusan hubungan kerja masal dengan melepas tanggungjawabnya untuk memenuhi hak-hak pekerja/ buruh terutama hak untuk mendapat pesangon yang memadai. Kebijakan seperti ini diantaranya ada pada kebijakkan perusahaan untuk menerapkan sistim “outsourcing” yang nyatanya melepas tanggung jawab suatu perusahaan yang memperjerjakan pekerja/ buruh pada perusahaan lain.

Pasal 3 (tiga) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial menyatakan bahwa :

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu yang telah ditentukan tersebut, salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.⁴²

4. Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pemutusan Tenaga Kerja (PHK)

Istilah PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja sangat ditakuti oleh semua karyawan atau pekerja. Penyebab berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan bisa bermacam macam, mulai dari pengunduran diri karyawan, habis masa kontrak, dan pemberhentian karena produktivitas kerja kurang baik. Sebetulnya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) bukan hanya dapat dilakukan oleh perusahaan tempat bekerja. Bila seorang karyawan atau pekerja mengundurkan diri secara baik-baik, itu juga disebut PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Hanya saja, pekerja atau karyawan yang mengundurkan diri ini tidak mendapatkan uang pesangon sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 152 ayat 2 tetapi mendapatkan uang penggantian hak lainnya. Dalam arti sesungguhnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan

⁴² Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, hlm. 185.

kewajiban antara pekerja dan perusahaan tempat bekerja. Sering kali Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) membuat resah karyawan karena bisa berdampak besar bagi kelangsungan kehidupan dan masa depan pekerja atau karyawan tersebut. Namun di Indonesia ada peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja ini. Karyawan mendapatkan perlindungan hak akan hasil kerja selama bekerja pada perusahaan. Tidak sembarangan sebuah perusahaan memutuskan hubungan kerja dan mengabaikan hak pekerjaan atau karyawan yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Sesuai Undang Undang Ketenagakerjaan pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, sebuah perjanjian kerja berakhir bila pekerjaan atau karyawan meninggal dunia atau sesuai dengan perjanjian kerja bersama antara pekerja dan perusahaan. Jika pemutusan hubungan kerja itu dilakukan sebelum masa kontrak kerja habis, akan ada kewajiban ganti gaji sampai batas waktu berakhir jangka waktu perjanjian kerja.

Sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan, ada larangan pemutusan hubungan kerja jika dikarenakan beberapa hal yaitu :

- a. Pekerja atau karyawan sakit dan izin tidak melampaui 12 bulan berturut turut. Hanya saja harus ada surat keterangan dari dokter yang merawat.
- b. Pekerja atau karyawan yang menjalankan ibadah, seperti menjalankan ibadah haji, umroh, atau kegiatan keagamaan lainnya. Karena itu adalah hak setiap warga negara untuk menjalankan ibadah keagamaan masing-masing.
- c. Pekerja atau karyawan yang ada urusan keluarga khusus, seperti kelahiran anak, pernikahan pribadi atau keluarga dekat. Dan jika pekerja izin pun harus menyisipkan surat izin.

- d. Pekerja atau karyawan yang cacat, sakit akibat kecelakaan karena hubungan dengan pekerjaannya, tidak boleh di lakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).⁴³

Adapun yang menjadi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Hak untuk memperoleh pekerjaan
- b. Hak atas upah yang sesuai dengan yang ada dalam perjanjian
- c. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan
- d. Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ketentuan mengenai hak pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang pada intinya adalah:

- a. Hak menerima upah, pada dasarnya bekerja adalah untuk memperoleh upah, hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampaui rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.
- b. Hak untuk istirahat atau cuti, hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan

⁴³<https://www.linovhr.com/pemutusan-hubungan-kerja-di-indonesia-dan-hak-karyawan-yang-di-phk/> diakses pada tanggal 29 Juni 2019 pukul 20.00 WIB

demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah pekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan.

- c. Hak mendapat perawatan dan pengobatan, perlindungan bagi pekerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam undang-undang No. 2 tahun 1992 tentang Jamsostek.
- d. Hak untuk mendapatkan surat keterangan, dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga diperlukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

Dalam Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) ketentuan mengenai kewajiban pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, dan 1603c yang pada intinya adalah :

- a. Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seseorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
- b. Buruh atau pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk pengusaha, dalam melakukan pekerjaan buruh atau pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dan petunjuk tersebut.

- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, jika buruh atau pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik disengaja atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja yaitu : Kata kewajiban berasal dari kata “wajib” yang diberi imbuhan ke-an. Dalam pengertian bahasa kata wajib berarti: (sesuatu) harus dilakukan, tidak boleh tidak dilaksanakan.⁴⁴

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja dengan adanya hubungan kerja adalah:

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kerja, pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas
- b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat, dan teliti
- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan
- e. Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya.⁴⁵

⁴⁴ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam Indonesia*, Jakarta: Prenada Media, cet-1, 2005, hlm. 77

⁴⁵ Suhwardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, cet-1, 2000, hlm. 154