

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tenaga Kerja

Didalam pembahasan penulisan skripsi ini tentunya dibutuhkan suatu kondisi teori-teori yang mendukung didalam mengkaji masalah pemutusan hubungan kerja sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja dari perusahaan kepada pegawainya. Adapun urain teori dalam penulisan skripsi ini adalah :

2.1.1. Pengertian Tenaga Kerja

Manusia yang mau bekerja terutama yang telah mencapai usia kerja, adalah manusia yang tahu akan tanggung jawab bagi kelangsungan dan perkembangan hidupnya, bukan sekedar hanya mencari nafkah, melainkan harus pula di dasari itikad baik bahwa dengan jasa-jasa yang telah di jualnya itu dapat pula merupakan sumbangan untuk turut melancarkan usaha dan kegiatan dalam pengembangan masyarakat.

Pemberi pekerjaan dan yang di beri pekerjaan di tanah air kita sudah seharusnya memiliki makna bekerja seperti diatas karena pada hakikatnya masing-masing melakukan pekerjaan yang tidak hanya untuk mengutamakan kepentingan pribadi melainkan juga demi tercapainya kehidupan dalam masyarakat yang serba berkembang dan tercukupi segala kebutuhannya.

Menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah “tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan” (di dalam atau diluar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang dan atau jasa untuk

memenuhi kebutuhan masyarakat jadi disini terkandung arti yang luas. mereka yang telah bekerja pada instansi-istansi pemerintah terkait oleh undang-undang kepegawaian, sedang mereka yang telah bekerja pada perusahaan-perusahaan terikat dan atau dilindungi oleh undang-undang perburuhan atau yang lazim disebut hukum perburuan. Undang-undang atau hukum perburuan berlaku di setiap perusahaan. Di setiap perusahaan yang menampung atau mempekerjakan para tenaga kerja⁵

2.2.Pengertian Perusahaan

Pada dasarnya manusia itu aktif dalam kehidupannya.ia tidak tinggal diam berpangku tangan, melainkan ada saja sesuatu yang dapat dikerjakan baik berupa gagasannya maupun karya nyata. Sesuatu yang dikerjakan itu pada umumnya berhubungan dengan perbuatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perbuatan inilah yang dinamakan berusaha.

Di dalam berusaha tidak dibatasi, sepanjang usahanya positif, tidak mengganggu orang lain, serta dapat berguna bagi masyarakat. Terlebih lagi usahanya dapat ikut serta dalam memberikan kemakmuran bangsa dan Negara. Dalam rangka untuk mewujudkan usahanya,orang bebas menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan antara lain tentang jenis usahanya, lembaga usahanya, pemodalannya, manajemennya, dan sebagainya.

Apa yang dibicarakan tadi tidak lebih dari membicarakan suatu perusahaan. Berbicara tentang perusahaan tempatnya adalah ruang lingkup bidang hukum dagang. Dasar hukum yang menyangkut perusahaan selain kitab undang-undang hukum dagang (KUHD), juga kitab undang-undang hukum perdata

⁵Kertasapoetra.G, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta, 1988, hlm.17

(KUH. Perdata). Dalam perkembangannya di Negara kita terdapat undang-undang No.25 tahun 1992 tentang Perkoperasian, Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 tentang perseroan terbatas, Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang badan hukum milik Negara.

Dalam pengertian sehari-hari banyak orang mengartikan perusahaan sebagai sebuah lembaga yang berhubungan dengan perdagangan, misalnya perusahaan roti, perusahaan rokok, perusahaan sepatu dan lain sebagainya. Ada pula yang mengartikan perusahaan sebagai menjalankan kegiatannya yang tujuannya mencari keuntungan selanjutnya bagaimana pengertian perusahaan menurut hukum, akan dibahas sebagaimana dibawah ini.

Pada awalnya istilah perusahaan di dalam KUHD (Stb. 1847 – 23) tidak ada dan yang dikenal waktu itu adalah pedagang sebagaimana diatur dalam pasal 2 sampai pasal 5. Dalam perkembangannya terjadi perubahan KUHD pada tanggal 17 juli 1938 dengan Stb. 1938-276 istilah pedagang diganti dengan perusahaan. Namun mengenai pengertian perusahaan ternyata di dalam KUHD sendiri tidak memberikan pengertiannya.

Sehubungan dengan hal itu Purwostutjipto mengatakan, bahwa ketiadaan penafsiran secara resmi dalam KUHD memang disegaja oleh pembentuk undang-undang, agar pengertian perusahaan dapat berkembang baik sesuai dengan gerak langkah dalam lalu lintas perusahaan sendiri. Oleh karena tidak ada pengertiannya, maka selanjutnya diserahkan kepada ilmu pengetahuan dan yurisprudensi.

Menurut Molengraaft yang memandang pengertian perusahaan dari sudut ekonomi, bahwa perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus bertindak keluar

untuk memperoleh penghasilan dengan memperniagakan atau menyerahkan barang-barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan.

Jadi harus ada unsur-unsur terus-menerus atau tidak terputus-putus (*Regelmatig*), secara terang-terangan (*openlijk*) karena berhubungan dengan pihak-pihak ketiga (*optreden naar buite*), dalam kualitas tertentu (*in zekere kwaliteit*), karena kita dalam memperniagakan, menyerahkan barang-barang, mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan tersebut harus berniat memperoleh laba (*winstoogmerk*).

Dengan melihat unsur-unsur tersebut, maka suatu perusahaan itu menjalankan kegiatannya harus berlangsung dalam waktu yang relatif lama, tidak seminggu dua minggu maupun bulanan. Kemudian sifatnya terbuka, dalam arti dengan siapa saja dapat melakukan hubungan, sehingga dimaksudkan agar kegiatannya dapat berjalan terus-menerus. Selanjutnya tentang kualitas tertentu, bahwa bidang kegiatannya harus spesifik atau ada kekhususannya,

Tujuan menjalankan sebuah usaha tidak lain adalah berniat mencari keuntungan. Keuntungan yang diperoleh pada dasarnya akan kembali sebagai modal dalam rangka melaksanakan aktifitasnya yang tidak boleh terputus-putus, kemungkinan akan menderita kerugian bukanlah merupakan termasuk unsur pengertian perusahaan, karena bukan suatu hal yang sebenarnya diharapkan.⁶

2.3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsure pekerjaan, upah, dan perintah . dalam pasal 50 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang

⁶Supramono Gatot *kedudukan Perusahaan*, Rineka cipta, Jakarta, 2007, hlm 2-3

ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adalah perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang*-paksaan, *dwaling* penyesatan/ kekhilafan atau *bendrog*-penipuan).
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan).
- c. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan dan
- d. (*Causa*) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnyanya (perjanjian kerja) sebagaimana disebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnyanya (perjanjian kerja), yakni objek (pekerjaannya) jelas dan causa-nya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

Sebagai perbandingan, dalam kitab Undang-Undang hukum perdata pengertian perjanjian kerja terdapat dalam pasal 1601a, yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan) selama waktu tertentu dengan menerima upah. Pengertian tersebut terkesan hanya sepihak saja, yaitu hanya buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan (Pengusaha). Prof.Suepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja seharusnya adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah..

Sementara Prof. Subekti memberikan pengertian, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan cirri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*dietsverhouding*), yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja, setidaknya mengandung empat unsur, yaitu ada unsur pekerjaan, ada upah, dan (di bawah) perintah serta ada waktu tertentu.

1. Pekerja/buruh meninggal
2. Berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian (apabila PKWT).
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan/penetapan lembaga PPHI yang *inkracht*.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang (telah) tercantum dalam PK PP, atau PKB yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:

- a. Meninggalnya pengusaha
- b. Berahlinya hak atas perusahaan menurut pasal 163 ayat (1) : perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) lama ke pengusaha (pemilik) baru karena penjualan (*take over/akuisisi/divestasi*), pewarisan atau hibah.

Apabila terjadi pengalihan perusahaan sebagaimana tersebut (huruf b), hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan (diperjanjikan) lain dalam perjanjian pengalihan (bila penjualan dan hibah) tanpa mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan (diperjanjikan) lain dalam perjanjian pengalihan (bila penjualan dan hibah) tanpa mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Dalam hal pengusaha (yang meninggal) adalah orang perseorangan, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri hubungan (perjanjian) kerja dengan pekerja/buruh (setelah melalui perundingan). Dengan kata lain dalam konteks ini mutlak tidak berlaku bagi korporasi yang berbadan hukum. Persoalannya apakah perlu izin (penetapan). Sebaliknya dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-hak sesuai dengan peraturan

perundang-undangan (pasal 166 Undang-Undang ketenagakerja). Atau sesuai yang telah diatur dalam PK, PP, atau PKB. Menurut pasal 166 bahwa apabila pekerja/buruh meninggal dunia maka ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan dua kali pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian.

Menurut pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya perintah dan adanya upah.

Dari pengertian hubungan kerja diatas, hubungan kerja(perjanjian kerja) mempunyai tiga unsur, yaitu sebagai berikut:

1. Ada pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

2. Ada upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah dilakukan. Dengan demikian intinya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/ buruh.

3. Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada dibawah perintah pengusaha. Dalam praktik, unsur perintah ini misalnya dalam perusahaan yang mempunyai banyak pekerja/ buruh yaitu adanya peraturan tata tertib yang harus dipatuhi oleh pekerja/ buruh.

Dengan dipenuhiya ketiga unsur diatas jelaslah ada hubungan kerja yang baik yang dibuat dalam bentuk perjanjian kerja tertulis maupun lisan.

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terdiri atas hubungan kerja tetap dan hubungan kerja tidak tetap. Dalam hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja dengan pengusaha didasarkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

a. Perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu yang bersifat sementara (pasal 1 angka 1 keputusan menteri tenaga kerja dan Tranmigrasi No. KEP 100/ MEN/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut kepmen 100/2004).

Jadi perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam pasal 56 sampai dengan pasal

63 Undang-undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan telah diatur dengan tegas perihal perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu perjanjian tertentu. Dengan demikian jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak dapat dilakukan secara bebas oleh pihak-pihak, tetapi harus memenuhi ketentuan bagaimana diatur dalam undang-undang Ketenagakerjaan. PKWT adalah perjanjian bersyarat, yaitu (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat dalam bahasa Indonesia dengan ancaman apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan). PKWT tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*) dan apabila dalam perjanjiannya terdapat/diadakan masa percobaan dalam PKWT tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Oleh karena itu, pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

b. Perpanjangan atau pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu

Sebagaimana dikemukakan dari awal, bahwa PKWT dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu dan paket pekerjaan tertentu. PKWT yang didasarkan atas paket pekerjaan tertentu, dibuat hanya maksimum minimal 3 tahun. PKWT yang didasarkan atas suatu (paket) pekerjaan tertentu tersebut tidak

dapat diperpanjang atau diperbarui (pasal 59 ayat (1) huruf b Undang-Undang ketenagakerjaan).

Sebaliknya, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk (pertama kali) paling lama dua tahun kemudian boleh diperpanjang (hanya) satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (pasal 59 ayat (4) Undang-Undang ketenagakerjaan). Apabila PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diperpanjang pengusaha harus memberitahukan (secara tertulis) maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh (paling lama) tujuh hari sebelum PK berakhir.

c. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan). Pekerja yang diperkerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila PKWTT dibuat (maksudnya di perjanjikan) secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan (pasal 63 aya (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

d. Perjanjian kerja bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang telah tercatat ada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

e. Perjanjian pemborong pekerjaan dan penyedia jasa pekerja buru Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ada dua lembaga hukum dalam hubungan kerja yang baru dikenal, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh. Berhubungan kedua lembaga hukum ini masih baru, sangatlah relevan mendiskusikannya agar mengetahui aspek-aspek hukumnya yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja, pemborong pekerjaan, dan atau penyedia jasa pekerja/buruh.⁷

2.3.1. Hak dan kewajiban para pihak

Hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebutkan Soebekti (1984:29-40) menulis:“ suatu pihak yang memperoleh hak-hak perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang memikul kewajiban juga memperoleh hak yang dianggap sebagai kebalikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya.”

Dalam perjanjian kerja karena merupakan salah satu dari bentuk khusus perjanjian, apa yang dikemukakan oleh Sobekti diatas berlaku juga artinya apa yang menjadi hak pekerja/buruh akan menjadi kewajiban pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja/buruh. Dengan apa yang dikemukakan diatas, penguraian selanjutnya dalam bagian ini adalah sebagai berikut:

⁷Sutedi Adrian, *Hukum Perburuan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 45-54

1. Kewajiban Pekerja/Buruh

Jika dirinci satu per satu, banyak sekali kewajiban pekerja/buruh haruslah bertindak sebagai seorang pekerja/buruh yang baik apa yang dimaksud dengan pekerja/buruh yang baik.

Didalam KUH perdata pasal 1603d dinyatakan bahwa pekerja/buruh yang baik adalah: “ buruh yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama seharusnya dilakukan”.⁸

dipakai sebagai pedoman dirinci kewajiban buruh sebagai berikut:

Selanjutnya dalam KUH perdata (yang sampai sekarang tetap).

- a. Pekerja berkewajiban untuk melaukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya,
- b. Pekerja berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya hanya seizin pengusaha ia menyuruh orang ketiga untuk menghentikannya.
- c. Pekerja wajib tata terhadap peraturan mengenai hal melakukan perbuatannya.
- d. Pekerja yang tinggal pada pengusaha wajib berkelakuan baik tata tertib rumah tangga pengusaha.

⁸Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. VIII, PT Internas, 1984, hlm.29-30

Menurut Iman Suepomo (1983:63) kewajiban utama dari pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk pengusaha, dan membayar ganti rugi kerugian.⁹

a. Melakukan pekerjaan

Pengertian pekerjaan dan seperti apa pekerjaan yang harus dilakukan oleh imam soepomo (1983:63) pekerja/buruh tidak dijumpai dalam peraturan ketenagakerjaan (uu No 13 tahun 2003) secara teoritis imam soepomo pernah pengusaha baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus-menerus untuk meningkatkan produksi baik jumlah maupun mutunya.¹⁰

Pekerjaan yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh harus dikerjakan sendiri oleh pekerja/buruh tersebut, apabila kalau pekerjaan itu adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian tertentu akan menimbulkan ketidakmungkinan untuk diganti oleh orang lain tidak bias pula pekerja/buruh tersebut menyuruh salah satu seseorang keluarnya untuk menggantikan masuk bekerja apabila dia berhalangan.

b. Majikan Petunjuk

Petunjuk majikan maksudnya adalah petunjuk-petunjuk yang diharuskan diperhatikan oleh pekerja/buruh dalam menjalankan pekerjaannya.petunjuk-petunjuk itu diberikan oleh pengusaha atau oleh orang yang dikuasakan untuk itu selama pekerja/buruh tersebut melaksanakan pekerjaannya.

Sebetulnya ketentuan tentang adanya petunjuk pengusaha dalam melaksanakan pekerjaan ini didasarkan atas ketentuan KUH perdata, khususnya pasal 160b yang menentukan bahwa: “ buruh wajib menaati aturan tentang hal

⁹Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuan, Cet. VI, Djambatan 1983,hlm 63

¹⁰Ibid.,hlm.66

melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditunjukkan perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh orang atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-perundangan, atau bila tidak ada menurut kebiasaan''. Artinya, sesuai dengan ketentuan diatas, pekerja/buruh wajib menaati perintah pengusaha atau orang lain yang atas nama pengusaha memberikan petunjuk demi kelancaran tata tertib dalam perusahaan.

2. Kewajiban pengusaha

Kewajiban utama pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/buruh adalah membayar upah, sementara itu kewajiban tambahan adalah memberikan tambahan adalah memberikan surat keterangan kepada pekerja/buruh yang dengan kemauan sendiri hendak berhenti bekerja diperusahan

a. Membayar upah

Pembayaran upah oleh pengusaha akan memegang peranan yang penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah, upahlah yang sangat menunjangnya.¹¹

b. Memberikan surat keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan ini dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha. surat keterangan umumnya dibutuhkan oleh pekerja/buruh yang berhenti bekerja pada suatu perusahaan sebagai tanda pengalaman bekerjanya.

c. Kewajiban lainnya

¹¹Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri*, prima, No 5 Th. X Mei 1981, hlm. 3

Kewajiban lain yang tidak kalah pentingnya dari seorang pengusaha adalah berindak sebagai pengusaha yang baik menurut pasal 1602 KUH perdata “pengusaha yang baik wajib melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan dalam lingkungan perusahaan”.

2.3.2. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh atau karena sebab lain.

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi Karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak. Lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan kerja bagi pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan member pengaruh psikologis, ekonomis, financial sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja bagi pekerja telah kehilangan mata pencahariannya.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai pengantinya harus banyak mengeluarkan biaya.
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai pengantinya.

Menurut pasal 1 angka 25 Undang-Undang No 13 tahun 2003:

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

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain-lain. Oleh karena itu UU No 13 tahun 2003 tidak mencabut UU No 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta karena UU No 12 tahun 1964 merupakan hukum formal atau cara penyelesaian perselisihan-perselisihan pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. UU no 12 tahun 1964 tersebut baru dicabut dengan UU No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

UU No 12 Tahun 1964 hanya mengatur masalah pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, sedangkan UU no 13 tahun 2003 tersebut dalam pasal 150 ditentukan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi

dibadan 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 mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.

Dengan demikian, UU No. 13 Tahun 2003 mengatur pemutusan hubungan kerja pada:

1. Badan usaha yang berbadan hukum atau tidak
2. Badan usaha milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik swasta maupun milik Negara.
3. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹²

2.3.3 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Secara yuridis dalam Undang–Undang nomor 13 tahun 2003 dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan jenis pemutusan hubungan kerja yang kerap kali terjadi. Hal ini disebabkan oleh :

- a. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh .

¹²Asyhadie zaini Op.Cit,hlm.193-195

- b. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam undang – undang nomor 13 tahun 2003 dalam pasal 151 ayat(1) ditentukan bahwa “pengusaha, pekerja/buruh serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Dalam segala upaya tersebut diatas telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja /serikat buruh.

Perundingan harus dilakukan secara musyawarah mufakat dengan memperhatikan:

- a. Tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan
- b. Masa kerja
- c. Jumlah tanggungan pekerja/buruh yang akan diputuskan hubungan kerjanya.

Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian penyelesaian hubungan industrial yang dalam UU No.2 Tahun 2004 diganti menjadi pengadilan hubungan industrial menurut UU No. 12 Tahun 1964 setelah mendapat izin dari

P4D (panitia penyelesaian perselisihan perburuan pusat) untuk pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh missal atau lebih dari 10 orang.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada pengadilan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan tersebut akan diterima apabila rencana pemutusan hubungan kerja tersebut dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dan penetapan permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan jika ternyata perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Selama pemutusan pengadilan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, atau pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh

Pemutusan hubungan kerja yang tidak mendapatkan penetapan dari pengadilan hubungan industrial adalah batal demi hukum.

Penetapan pengadilan hubungan industrial tidak diperlukan dalam hal:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa pencobaan kerja bila 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 hubungan 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
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui dua belas bulan terus-menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja/buruh menikah
- e. Pengusaha/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya bukanlah oleh pengadilan hubungan industrial, tetapi oleh pengadilan negeri. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat diantaranya:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

- c. Mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainya dilingkungan kerja
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengidentifikasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

Dalam pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan:

- a. Untuk satu orang tanggungan: dua puluh lima perseratus dari upah.
- b. Untuk dua orang tanggungan: tiga puluh lima perseratus dari upah.
- c. Untuk tiga orang tanggungan: empat puluh lima perseratus dari upah.
- d. Untuk empat orang tanggungan atau lebih: lima puluh perseratus dari upah.

Bantuan tersebut hanya diberikan untuk paling lama enam bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib. Disamping karna kesalahan berat, pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan. Hal yang dianggap kesalahan ringan adalah pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Misalnya pekerja/buruh indisipliner.

3. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat terjadi dalam hal berikut:

a. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak memperoleh uang penggantian hak. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

b. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, dalam hal yang demikian pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar satu kali sesuai dengan yang telah diuraikan diatas.

Sebaliknya, jika karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan perusahaan tidak bersedia menerima pekerja/buruh diperusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar dua kali dari yang diuraikan diatas.

c. Perusahaan tutup

Karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun sehingga perusahaan terpaksa harus tutup, atau keadaan memaksa (*force majeure*) perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar satu kali. Kerugian perusahaan harus dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

d. Karena Rasionalisasi

Pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan bermaksud hendak melakukan efisiensi. Untuk itu kepada pekerja/buruh yang diputuskan hubungannya berhak atas uang pesangon sebesar dua kali dari yang ditentukan.

e. Perusahaan pailit

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar satu kali

f. Pekerja/buruh meninggal dunia

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan dua kali uang pesangon sesuai ketentuan yang diuraikan diatas.

g. Pemutusan hubungan kerja karena pensiun

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah

mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan diatas.

Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon dua kali dan uang penghargaan masa kerja satu kali dan uang penggantian hak maka selisihnya dibayar pengusaha

h. Pekerja/buruh mangkir (tidak masuk kerja)

Pekerja/buruh yang mangkir selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha dua kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah tersebut harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh tidak masuk bekerja.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mangkir kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak namun dapat diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja bersama.

i. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Meskipun dalam praktek pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh sangat jarang atau bahkan tidak mungkin ada ,namun yuridis UU No.13 tahun 2003 pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh ini dimungkinkan.

Dengan alasan sebagaimana dikemukakan dalam pasal 169 ayat (1) UU No 13 tahun 2003 pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan

hubungan kerja kepada pengadilan hubungan industrial. alasan yang dimaksud yaitu dalam hal pengusaha melakukan perbuatan diantaranya:

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

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan alasan tersebut diatas pekerja/buruh berhak mendapatkan uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang sudah diuraikan diatas.¹³

2.3.4. Dampak terjadinya pemutusan hubungan kerja

Dampak Krisis Global sudah sampai ke Indonesia saat ini, banyak perusahaan perusahaan besar yang mau tidak mau harus memberhentikan karyawan dan buruhyang bekerja.

Dampak dari PHK ini bisa saja mengakibatkan kita stress dan putus asa, hanya saja jangan sampai berlarut-larut, perjalanan hidup kita masih panjang

¹³ Ibid, hlm 196-211

sampai ke anak cucu coba ambil hikmahnya saja. Pemutusan Hubungan Kerja dapat mengakibatkan dampak positif dan Negatif yaitu sebagai berikut:

Dampak negatif bagi pekerja/buruh:

1. Yang terkena PHK bisa jadi stress memikirkan kemana lagi jalan keluar yang harus dilakukan untuk membiayai kelangsungan hidup
2. Meningkatnya jumlah pengangguran
3. Tingkat criminal akan meningkat
4. Kehilangan pekerjaan tetap
5. Berkurangnya penghasilan pekerja/buruh

Dampak positif bagi pekerja/buruh meningkatnya jumlah orang yang brilian, kebrilianan seseorang akan muncul pada saat dibutuhkan jangan pernah berharap orang lain akan membantu, mencoba untuk bertahan hidup sendiri.

1. Pengalaman hidup bertambah yang bisa membuat kita hidup jauh lebih baik dari sekarang (manfaatkan segala peluang yang ada jangan pernah memikirkan gengsi sekecil apapun kerja itu, lakukan segala sesuatu disaat ada peluang jangan lepas dan peganglah erat lebih baik melakukan daripada diam saja selama itu adalah masih positif.
2. Berpikir optimis bahwa tak ada masalah yang tidak ada jalan penyelesaiannya asal kita mampu melawan diri kita sendiri, penghambat paling besar bagi kita untuk berkembang adalah diri kita sendiri.

Dampak bagi perusahaan Selain dampak bagi karyawan itu sendiri, proses pemutusan hubungan kerja itu akan memberikan dampak positif dan negatif bagi perusahaan .dampak positif bagi perusahaan dengan adanya proses pemutusan hubungan kerja karyawan adalah memungkinkan perusahaan

mendapatkan karyawan yang lebih baik dari karyawan yang sebelumnya, dan mengurangi biaya pengeluaran gaji/efisiensi. Sedangkan dampak negatif bagi perusahaan yaitu imege perusahaan akan berkurang dimata investor dan masyarakat, perusahaan akan kehilangan pekerjaannya dan perusahaan akan membutuhkan biaya yang cukup besar untuk mendapatkan (merekruit) pekerja baru, dan kualitas produksi perusahaan menjadi menurun.¹⁴

2.4. Kerangka Pemikiran

2.4.1. Kerangka Teoritis

Ada asumsi yang menyatakan, bahwa bagi suatu penelitian, maka teori atau kerangka teoritis mempunyai beberapa kegunaan, salah satu kegunaanya diantaranya teori tersebut berguna untuk lebih mempertajam atau lebih mengkhususkan fakta yang hendak diselidiki atau diuji kebenarannya serta teori merupakan iktisar dari pada hal hal yang telah diketahui serta diuji kebenarannya yang menyangkut objek yang diteliti.¹⁵

Kerangka teoritis dalam penulisan karya ilmiah hukum mempunyai empat ciri yaitu teori hukum, asas hukum, doktrin hukum dn ulasan pakar hukum berdasarkan pembedaan kekhususannya. Keempat ciri tersebut dan atau salah satu ciri tersebut saja dapat dituangkan dalam kerangka teoritis.¹⁶

Perjanjian kerja yang dikemukakan oleh Prof. Subekti memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan cirri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas

¹⁴Husni lalu Op.Cit,hlm 45.

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia ,Jakarta,2012 Hlm.,121.

¹⁶Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, Hlm, 79

bawah (*dietsverhouding*), yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu , majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam perjajian kerja, setidak-tidaknya mengandung empat unsur, yaitu ada unsur pekerjaan, ada upah, dan ada (di bawah) perintah serta ada waktu tertentu.

Kerangka teori yang akan dijadikan landasan dalam suatu penelitian tersebut adalah teori-teori hukum yang dikembangkan oleh para ahli hukum dalam berbagai kajian.

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya.

2.4.2. Kerangka Konsepsional

Suatu kerangka konsepsional merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep – konsep khusus yang ingin atau akan diteliti. Suatu konsep bukan merupakan gejala yang akan diteliti, akan tetapi merupakan suatu abstraksi dari gejala tersebut. Gejala itu sendiri dinamakan fakta sedangkan konsep merupakan suatu uraian mengenai fakta tersebut.¹⁷

Adapun uraian kerangka konsepsional dalam penulisan skripsi ini adalah:

- a) Tinjauan adalah hasil dari melihat, memandang, mengamati dan mencermati dari suatu masalah.¹⁸

¹⁷Soerjono Soekanto, Op.Cit, Hlm. 132

¹⁸Kamus Besar Bahasa Indonesia, Surabaya Amelia Computindo, 2007. hlm., 397.

- b) Yuridis adalah menurut hukum secara hukum¹⁹
- c) Penyelesaian adalah cara ataupun proses merampungkan.²⁰
- d) Pemutusan Hubungan Kerja adalah diberhentikannya seorang karyawan dalam kaitannya dengan hubungan kerja.
- e) Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan atau berkedudukan dalam wilayah republic Indonesia.²¹
- f) Pekerja adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha.²²
- g) Study Kasus Putusan Nomor 36/6/2014/PHI yaitu merupakan kasus.

2.5 Hipotesa

Secara sederhana dapatlah dikatakan, bahwa sumber utama dari hipotesa adalah pikiran dari peneliti mengenai mengenai gejala-gejala yang ingin ditelitinya. Pikiran-pikiran tersebut akan timbul setelah mengadakan tukar pikiran atau diskusi dengan teman-teman sejawat atau dengan para ahli. Kadang-kadang suatu hipotesa timbul, setelah seseorang secara tekun mengamati suatu gejala tertentu, selain itu maka hipotesa dapat pula di ambil atas dasar teori-teori yang ada.

¹⁹ W.J.S.Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1995, hlm 1078.

²⁰ Ibid., hlm 1020.

²¹ Kamus Hukum, Citra Umbara, Bandung, hlm 385.

²² G. Kartasapoetra, op.cit. hlm, 17

Dikarenakan sumber utama dari hipotesa adalah pikiran dari peneliti mengenai gejala-gejala yang ingin ditelitinya maka penulis akan mencoba untuk menjawab perumusan masalah diatas, yaitu sebagai berikut:

1. Upaya pemerintah dan perusahaan seharusnya dapat menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.
2. Pertimbangan hakim dalam memberikan putusan sengketa PHI adalah berdasarkan bukti yang diajukan oleh penggugat dan terdugugat dan jawaban selain bukti yang diajukan juga ditemukan bukti perundangan yang didapat dari saksi-saksi tentang upah.

