

Jurist-Diction

Volume 5 No. 1, Januari 2022

Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Tidak Memenuhi Target Perusahaan

Desdiar Zahnas Romauda

desdiarzahnas@gmail.com

Universitas Airlangga

How to cite:

Desdiar Zahnas Romauda, 'Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Tidak Memenuhi Target Perusahaan' (2022) Vol. 5 No. 1 Jurist-Diction.

Histori artikel:

Submit 6 April 2021;
Diterima 14 Januari 2022;
Diterbitkan 31 Januari 2022.

DOI:

10.20473/jd.v5i1.32732

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297



Abstract

This writing discusses the rights received by workers as a result of termination of employment due to non-fulfillment of targets within the company, discusses what rights are entitled to workers affected by termination of employment on the grounds that they do not meet the company's targets in accordance with the law. invite. One of the rights of a worker or laborer to be terminated because the internal targets are not fulfilled, namely what must be fulfilled is to get severance pay as money given to workers or / laborers. In Indonesia, the fact is that many companies terminate their employment without meeting the targets within the company and this is done not in accordance with the provisions contained in the work copyright law and the labor law. In writing this journal, the author uses a normative juridical research method.

Keywords: Labour Agreement; Termination of Employment; Workers.

Abstrak

Penulisan ini membahas tentang hak yang diterima pekerja akibat dari pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau/ buruh akibat tidak dipenuhinya target di dalam perusahaan, membahas hak apa saja yang berhak di dapatkan pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja dengan alasan tidak memenuhi target perusahaan sesuai dengan undang-undang. Salah satu hak pekerja atau/ buruh terkena pemutusan hubungan kerja karena tidak dipenuhinya target di dalam yaitu yang harus dipenuhi adalah mendapatkan pesangon sebagai uang yang diberikan kepada pekerja atau/ buruh. Di Indonesia pada faktanya banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tidak dipenuhinya target di dalam perusahaan dan hal tersebut dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam Undang-undang cipta kerja dan uu ketenagakerjaan. Dalam penulisan jurnal ini, penulis menggunakan metode penelitian yang bersifat yuridis normatif.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Perjanjian Kerja; Pekerja.

Copyright © 2022 Desdiar Zahnas Romauda

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah penduduk yang tergolong cukup besar sehingga Indonesia dikenal dengan sebutan negara kaya akan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini didasari pada jumlah usia angkatan kerja dengan usia 15 hingga 64 tahun mencapai 70% dan usia 14 tahun ke bawah

dan 65 tahun ke atas sejumlah 30% adalah penduduk usia non produktif.¹ Jumlah penduduk yang cukup besar menarik investor asing masuk ke Indonesia. Untuk memperluas kegiatan usahanya. Investasi oleh perusahaan-perusahaan asing akan menciptakan lapangan kerja baru di Indonesia.

Pada hakikatnya, semua orang berhak mempunyai pekerjaan baik tetap maupun tidak tetap untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri dan keluarga, yang meliputi kebutuhan sandang pangan dan papan. Pemenuhan kebutuhan tersebut dilakukan dengan cara bekerja. Bekerja dalam arti adanya hubungan kerja yaitu tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain yaitu majikannya yang biasanya merupakan upah atau imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang yang memerintahkannya.² Di Indonesia, penggunaan istilah yuridis di setiap zaman pun berbeda, untuk di era orde lama menggunakan istilah buruh dan untuk orde baru sendiri menggunakan istilah pekerja.³

Dalam Hukum Ketenagakerjaan mengenal beberapa istilah, yaitu seperti pekerja atau buruh, tenaga kerja dan pemberi kerja.⁴ Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain. Selain itu di dalam Hukum ketenagakerjaan juga mengenal istilah Tenaga Kerja. Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan juga memberikan definisi tentang tenaga kerja, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang berdampak pada pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 selanjutnya disebut sebagai UUD NRI 1945. Ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka untuk pembangunan manusia dan pembangunan

¹ BPS, “*Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS)*” (Badan Pusat Statistik 2019).

² Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008). [1].

³ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan* (Deepublish 2019).[1].

⁴ Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia* (Citra Aditya Bakti 2006).[1].

masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja, serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun non materiil. Tenaga kerja sendiri memfokuskan pada orang yang mampu melakukan pekerjaan, menghasilkan barang dan atau jasa, kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat.⁵ Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Untuk istilah pemberi kerja sendiri berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan adalah orang perseorangan, pengusaha badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶ Pemberi kerja dari unsur pengusaha yaitu orang perseorangan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri atau milik orang lain sedangkan dari unsur badan hukum atau badan usaha yaitu pemberi kerja dari unsur badan hukum atau badan usaha yakni usahanya telah didaftarkan secara hukum dan dinyatakan layak untuk menjalankan hukum atau badan usaha.

Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia saat ini, sumber hukum yang digunakan untuk menganalisis isu ketenagakerjaan meliputi UU Ketenagakerjaan, Undang-undang 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh selanjutnya disebut sebagai UU Serikat Pekerja/ Buruh dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selanjutnya disebut sebagai UU PPHI. Ketiga pilar tersebut membentuk inti dari perburuhan di Indonesia.⁷ Namun yang sering digunakan untuk saat ini yaitu UU Ketenagakerjaan, UU PPHI,

⁵ *ibid.*[2].

⁶ *ibid.*

⁷ Agusmidah, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia* (Pustaka Larasan 2012).[9].

UUD NRI 1945. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁸

Saat ini, pemerintah Indonesia melakukan peningkatan kualitas para pekerja terutama bagi Warga Negara Indonesia dengan menyelenggarakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas para pekerja dan para buruh. Era pembangunan bangsa Indonesia telah menumbuhkan tantangan dan tuntutan penanganan berbagai persoalan. Salah satunya adalah penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat, yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 28 ayat (3) mengenai hak terhadap jaminan sosial dan Pasal 34 ayat (2) mengenai sistem jaminan sosial. Jaminan sosial juga dijamin dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak asasi Manusia Tahun 1948 dan ditegaskan dalam *International Labour Organization Convention*. (ILO) Nomor 102 Tahun 1952 yang menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja.⁹

Tenaga kerja merupakan salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja karena tenaga kerja masih sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Namun, salah satu isu dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti perusahaan mengalami kerugian terus menerus, pekerja melakukan kesalahan berat seperti menggunakan narkoba dan zat adiktif lainnya, pekerja yang melanggar kontrak, namun pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja dengan alasan tidak memenuhi target. Masalah pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan oleh para pekerja, khususnya dari kalangan buruh atau pekerja karena dengan adanya pemutusan

⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika 2010).[6].

⁹ Rudy Hendra Pakpahan, Eka N. A. M. Sihombing, 'Tanggung Jawab Negara Dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial (Responsibility State In The Implementation of Sosial Security)' (2012) Vol 9 No 2 Legalisasi Indonesia.[164].

hubungan kerja tersebut, buruh atau pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus diusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.¹⁰

Pada dasarnya, pemutusan hubungan kerja dilarang dan menurut Pasal 151 UU Ketenagakerjaan mengatur pengusaha, pekerja dan atau serikat kerja harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja.¹¹ Kondisi inilah yang menyebabkan para tenaga kerja saat ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan. Banyaknya Perusahaan yang melakukan restrukturisasi dan diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi dan alasan perusahaan yang mengalami kerugian, sehingga setiap karyawan dan para buruh yang tidak mempunyai kompetensi atau kemampuan tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan antara pekerja dan pemberi kerja . seperti perlindungan hukum untuk para pekerja.

Para pekerja berhak mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sangat kompleks karena dapat menciptakan permasalahan ekonomi bagi para pekerja yang tidak memperoleh upah. Pemutusan hubungan kerja akan meningkatkan angka pengangguran di

¹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11 (PT. Raja Grafindo 2012).[195].

¹¹ Lanny Ramly, *Loc. Cit.*

Indonesia. Selain itu, pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan masalah psikologis yaitu karena hilangnya status seseorang, dan alih-alih merambat ke arah kriminalitas. Pengangguran yang semakin tinggi ditambah dengan meningkatnya jumlah kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi Negara.

Untuk itu sangat diperlukan perlindungan kepada tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya. Jaminan mengenai ketenagakerjaan harus ditanggapi dengan serius. Majikan bertanggung jawab atas berjalannya baik dan efektif dari perusahaannya sehingga majikan ingin mempertahankan kekuasaannya, kebebasan sebanyak-banyaknya untuk mengambil keputusan tentang soal-soal yang mempengaruhi berjalan baik perusahaan itu.¹² Terkait pemutusan hubungan kerja sepihak dengan alasan tidak memenuhi target, kerap kali terjadi di Indonesia, Sebagai salah satu contoh pemutusan hubungan kerja tersebut adalah pada kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor : 35/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Yyk. Pekerja yang bertindak sebagai Penggugat dalam kasus ini menuntut untuk pemenuhan hak selama bekerja karena terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak diberikan uang pesangon selama masa bekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kerap kali dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh yang tidak mencapai kesepakatan dengan pengusaha, apabila dengan cara bipartit (penyelesaian dengan cara musyawarah antara pekerja dan pengusaha) secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Pengaturan mengenai bipartit diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.31/Men/Xii/2008 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit selanjutnya disebut sebagai Permenakertrans 31/2008. Permenakertrans 31/2008 mengatur bahwa apabila pihak yang merasa dirugikan yaitu pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pekerja atau buruh dapat didampingi

¹² *ibid.*

oleh pengurus dari serikat pekerja/buruh dari perusahaan tersebut. Permasalahan tersebut wajib diselesaikan dengan jangka waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari.¹³ Pihak dari perusahaan atau manajemen perusahaan dan/atau yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung. Namun apabila tidak berhasil, maka upaya terakhir yang dapat dilakukan pengusaha yaitu melalui proses hukum, dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Bahwa berdasarkan pemaparan tersebut, diatas penelitian ini akan menganalisis tentang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan tidak memenuhi target Perusahaan untuk melindungi hak-hak pekerja atau buruh dalam suatu hubungan kerja.

Metode Penelitian

Dalam penulisan ini penulis menggunakan tipe penelitian yang bersifat Yuridis Normatif, yakni objek penelitian dalam penulisan ini adalah peraturan Perundang-Undangan yang terkait dan literatur yang berkaitan dengan materi pembahasan dalam penulisan ini. Sehingga diharapkan penulisan ini dapat memberikan suatu pemahaman yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialami oleh pekerja atau buruh akibat tidak dipenuhinya target perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Tidak Dipenuhinya Target Dalam Peraturan Perusahaan.

Setiap pekerja memiliki hubungan kerja antara pekerja atau/ buruh dengan pengusaha. Hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian para pengusaha yang menyatakan kesanggupannya untuk membayar upah kepada pekerja atau/ buruh.¹⁴ Dari pengertian tersebut tersimpulkan bahwa bentuk hukum hubungan kerja lahir setelah adanya perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka

¹³ Abd Latip, Lu'luaiily, Ainiyah, '*Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan*' (2018) Vol 12 No 2 Kompetensi.[67].

¹⁴ Lalu Husni, *Op. Cit.*[61].

15 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁵

Dalam Bahasa Belanda perjanjian kerja sendiri disebut *Arbeidsoverenkoms* tercantum dalam Pasal 1601a *Burgerlijk Wetboek* (BW) menyatakan bahwa, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Selain itu menurut UU Ketenagakerjaan , Pasal 1 angka 14 menyatakan bahwa Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja di Indonesia sendiri juga memiliki pengertian perjanjian kerja menurut *Burgerlijk Wetboek* (BW) yaitu disebut dengan perjanjian perburuhan atau yang sering disebut dengan *Labour Agreement*. Ciri khas perjanjian kerja sendiri adalah “di bawah perintah orang lain” hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha yaitu hubungan antara bawahan dengan atasan atau yang disebut juga dengan subordinasi.¹⁶

Unsur-Unsur dalam Perjanjian Hubungan Kerja

Hubungan kerja memiliki unsur-unsur yang terdiri dari para subjek diantaranya yaitu perjanjian kerja, pengusaha, pekerja atau/ buruh, upah, dan perintah.¹⁷ Hubungan kerja sendiri terjadi karena terjadi suatu perjanjian kerja baik dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis atau yang disebut dengan lisan.¹⁸ Hal tersebut mengacu kepada UU Ketenagakerjaan Pasal 51 ayat (1) menyatakan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Para ahli berpendapat pada perjanjian kerja

¹⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaga Negara Nomor 4279).

¹⁶ Lalu Husni, *Op.Cit.* [62].

¹⁷ Abdul Khakim, *Op.Cit.*[39].

¹⁸ *ibid.*

yang menjadi dasar unsur penting diantaranya yaitu :¹⁹

1. Adanya unsur pekerjaan (*arbeid*).

Menurut Pasal 1601 beserta Pasal 1603 *Burgerlijk Wetboek* dan juga Pasal 341 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang yang selanjutnya disebut dengan KUHD menggaris bawahi secara besar yaitu adanya unsur pekerjaan .²⁰ Yang dimaksud di dalam hal ini yaitu pengusaha akan merekrut pekerja/buruh sesuai kapasitas yang diperlukan di dalam perusahaan tidak mungkin apabila pengusaha merekrut pekerja/buruh jika tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh perusahaannya. Mengenai pekerjaan tersebut haruslah dikerjakan sendiri tidak diperkenankan orang lain mengambil alih pekerjaan tersebut.²¹ Unsur ini sebagai salah satu syarat sahnya perjanjian kerja yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 ayat (1) menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan para pihak,
- b. kemampuan atau kecakapan dalam perbuatan hukum,
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan,
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada pasal tersebut mengambil pada Pasal 1320 BW yang menggaris bawahi adanya pekerjaan menjadi syarat objektif dari perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau/ buruh perjanjian kerja haruslah jelas.²² Tetapi apabila perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi syarat maka perjanjian tersebut batal demi hukum atau di dalam bahasa belanda disebut dengan (*nietigheid van rechtswege*).²³

2. Adanya unsur perintah (*in dienst* atau/ *gezag verhouding*).

Pada Pasal 1603 BW tentang kewajiban buruh dalam hal itu menggaris bawahi bahwa pekerja atau/ buruh wajib menaati peraturan dan perintah saat melakukan pekerjaan beserta perbaikan aturan-aturan mengenai tata tertib dalam perusahaan dengan batas undang-undang. Di dalam posisi ini para pengusaha memiliki posisi

¹⁹ *ibid*

²⁰ Lalu Husni, *Op.Cit.*[63].

²¹ Aloysius Uwiyono *et., al.*, 'Asas-Asas Hukum Perburuhan' (RajaGrafindo Persada 2014). [61].

²² Abdul khakim, *Op.Cit.*[40].

²³ *ibid.*

yang lebih kuat atau yang disebut juga dengan *bargaining position* dibandingkan posisi para buruh.²⁴ Pada posisi ini para pengusaha memiliki hak prerogatif yaitu pengusaha memiliki posisi kekuasaan pada perjanjian tersebut.

3. Unsur adanya upah (*loon*).

Upah yaitu imbalan atas pekerjaan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau/ buruh sebagai bentuk penerima imbalan selama bekerja.²⁵ Di dalam buku III Pasal 1603p BW menyatakan adanya upah. Pada dasarnya seorang pekerja atau/ buruh tidak mungkin bekerja jika tidak ada upah yang diberikan kepadanya. Dalam hal tersebut di dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan upah minimal dalam perusahaan yaitu Upah Minimum Provinsi atau yang disebut juga dengan (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh gubernur. Di dalam UU Ketenagakerjaan para pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum hal tersebut tercantum di dalam Pasal 13 UU Ketenagakerjaan pada Pasal 90 ayat (1) yang menyatakan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah daripada upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

4. Unsur waktu tertentu (*tijd*)

Pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja atau/ buruh dengan pengusaha diatur dengan waktu tertentu.²⁶ Hal ini tercantum di dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan hal tersebut amat sangat melekat pada sistem hubungan kerja, unsur waktu tertentu juga menyangkut waktu status dan kepastian hukum suatu hubungan kerja.

Asas Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja adalah suatu kebijakan perusahaan/organisasi untuk menyalurkan kemampuan karyawan atau pegawai pada posisi pekerjaan yang paling sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut agar memperoleh kepuasan kerja dan prestasi

²⁴ Abdul Khakim, *Op.Cit.*[40].

²⁵ Aloysius Uwiyono, *Op.Cit.*[61].

²⁶ *ibid.*

kerja yang optimal.²⁷Asas penempatan hubungan kerja diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan Pasal 2 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan berlandaskan Pancasila dan UUD NRI 1945 dan di dalam penjelasan Pasal 2 UU Ketenagakerjaan tersebut menjelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilakukan untuk masyarakat Indonesia yang sejahtera adil dan makmur. Hal tersebut sesuai dengan Pancasila Sila Ke-5 yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional yang diatur atas asas demokrasi, asas adil dan merata, pengaturan mengenai asas penempatan tenaga kerja diatur di dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 32 ayat (1) yang menyatakan penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, dan serta tanpa diskriminasi. Selain itu, menurut ketentuan UUD NRI 1945 pada Pasal 27 menyatakan bahwa setiap warga bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Lalu untuk ketentuan yang tercantum di dalam UUD 1945 dijabarkan lebih lanjut di dalam Pasal 5 dan Pasal 6 pada UU Ketenagakerjaan pada Pasal 5 sendiri menyatakan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Di dalam Pasal 6 sendiri menyatakan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh pengusaha.²⁸

Konstruksi Hukum Perjanjian Kerja.

Perjanjian kerja sendiri menjadi dasar hubungan hukum yang menjadi pusat dari hukum ketenagakerjaan.²⁹ Mengenai perjanjian kerja sendiri dibuat dalam waktu tertentu dan harus dibuat secara tertulis hal tersebut tercantum di dalam Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai hal tersebut digunakan untuk menjamin atau menghindari hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontak

²⁷ Muchlisin Riadi, 'Bentuk, Prinsip dan Faktor Penempatan Kerja Karyawan', < <https://www.kajianpustaka.com/2019/05/bentuk-prinsip-dan-faktor-penempatan-kerja-karyawan.html> >, dikunjungi pada tanggal 9 Desember 2020.

²⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika 2009).[8].

²⁹ *ibid.*[60].

kerja, dan perjanjian kerja tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja.³⁰ Hubungan kerja sendiri ada karena adanya perjanjian kerja, perjanjian kerja tersebut menunjukkan mengenai peristiwa hukum dan akan ada konsekuensi yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi pengusaha dan juga para pekerja atau/buruh. Yang dimaksud dengan hak sendiri adalah yang boleh dilakukan oleh subjek hukum, karena apabila hak dilanggar tidak ada akibat antara keduanya.³¹

Kewajiban pekerja atau buruh juga diatur di dalam BW yaitu diantaranya Pasal 1603 menyatakan melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya. Untuk kewajiban pekerja atau buruh sendiri diatur di dalam Pasal 1603 a yang menyatakan bahwa para pekerja atau/ buruh melaksanakan pekerjaannya sendiri tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha, lalu para pekerja atau/ buruh menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan hal tersebut tercantum didalam Pasal 1603 b, selain itu juga diatur mengenai penataan tata tertib dan tata cara yang berlaku di dalam perusahaan. Lalu kewajiban pengusaha yang pertama menurut BW yaitu membayar upah kepada buruh hal tersebut diatur di dalam BW Pasal 1602 , di dalam pasal tersebut mengatur pekerjaan dan tempat kerja hal tersebut diatur dinyatakan di Pasal 1602 huruf u, v, w dan y. lalu memberikan cuti atau libur Pasal 1602v, dan para pengusaha mengurus perawatan atau pengobatan buruh dicantumkan pada Pasal 1602 x BW peraturan yang menyangkut hal tersebut memiliki tujuan menjaga keamanan para pekerjanya dari risiko yang diakibatkan dari kecelakaan hal tersebut disebut peraturan keamanan kerja.³² Mengenai keselamatan dan kesehatan kerja diatur di dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja PKWT dan Perjanjian Kerja PKWTT

Di dalam hukum ketenagakerjaan dalam jenis-jenis perjanjian dibedakan menjadi dua macam, yaitu perjanjian untuk waktu tertentu (selanjutnya disebut

³⁰ *ibid.*[61].

³¹ Abdul Khakim, *Op.Cit.*[42].

³² *Op.Cit.*, Lanny Ramli.[36].

dengan PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (selanjutnya disebut PKWTT).³³ Dasar hukum mengenai PKWT yaitu pada UU Ketenagakerjaan Pasal 50-66. PKWT sendiri memiliki syarat formil dan materil di antaranya yaitu mengenai syarat formil hal tersebut diatur di dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 54 dan Pasal 57 setidaknya PKWT sendiri berisi:

1. Nama, Alamat perusahaan dan, jenis usaha identitas pihak pengusaha haruslah jelas antara satu dengan yang lainnya lalu mengenai identitas perusahaan harus sama dengan yang tercantum di dalam akta perusahaan. Lalu mengenai perusahaan dan jenis usaha haruslah jelas.³⁴
2. Identitas nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau/ buruh haruslah jelas sesuai dengan Kartu Tanda Penduduk (selanjutnya disebut KTP) yang dimiliki oleh pekerja atau/ buruh, atau tanda pengenal resmi yang diterbitkan oleh pemerintah.³⁵
3. Besarnya upah cara pembayaran dan tunjangan-tunjangan lainnya wajib dicantumkan di dalam PKWT, baik pembayaran dilakukan pengiriman *transfer* ke rekening pekerja maupun pembayaran secara tunai tergantung dengan apa yang di kehendaki di dalam perjanjian.³⁶
 - A. Syarat-syarat hak dan kewajiban para pengusaha dan para pekerja atau buruh harus tercantum di dalam perjanjian PKWT.³⁷
 - B. Di dalam perjanjian kerja para pekerja atau/ buruh wajib tunduk terhadap peaturan perusahaan (selanjutnya disebut PP) atau perjanjian kerja bersama (selanjutnya disebut PKB).
 - C. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja , karena di dalam PKWT berlaku sifat sementara maka harus dicantumkan mengenai masa berlakunya perjanjian kerja tersebut.
 - D. Jenis Jabatan di dalam perusahaan harus dicantumkan di dalam perjanjian kerja tersebut.
 - E. Pada saat perjanjian harus menyantumkan tanggal dan tempat perjanjian itu dibuat.

³³ Fithraitus Shalihah, 'Implementasi Perjanjian Kerja dalam Waktu Tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia' (2016) Vol 4 No 1.[75].

³⁴ Ike Farida, Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Waktu Kerja dan Outsourcing (Sinar Grafika 2019).[90].

³⁵ *ibid.*

³⁶ *ibid.*

³⁷ *ibid.*

- F. Pada saat pembuatan perjanjian kerja juga harus dicantumkan tanda tangan kedua belah pihak antara pengusaha dengan pekerja atau/ buruh

Menurut Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja waktu tertentu dibuat menggunakan huruf latin dan Bahasa Indonesia. Sedangkan dasar hukum PKWTT yaitu pada UU Ketenagakerjaan Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7).³⁸ Pasal mengenai perjanjian untuk waktu tidak tertentu tidak dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut diantaranya , PKWT dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, PKWT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, PKWT sendiri dibuat dengan didasarkan pada jangka waktu tertentu diadakan untuk jangka waktu lebih dari 2 (dua) tahun.³⁹

Pemutusan Hubungan Kerja Akibat tidak dipenuhinya target di dalam perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja merupakan hasil dari kesepakatan antara kedua belah pihak yang telah menyetujui menyelesaikan hubungan kerja.⁴⁰ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau berarti penyelesaian hubungan kerja hal ini dapat diakhiri oleh pengusaha atau/ yang disebut dengan majikan maupun oleh pekerja atau/ buruh itu sendiri.⁴¹ Pengertian pemutusan hubungan kerja tercantum dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 menyatakan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau/ buruh dan pengusaha. Latar belakang alasan dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan diatur di dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 163 sampai dengan Pasal 168. Namun, menurut ketentuan yang baru mengenai pasal tersebut di hapus dan disisipkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan (Selanjutnya

³⁸ Abdul Khakim, *Op. Cit.*[63].

³⁹ *ibid.*

⁴⁰ *ibid.*

⁴¹ Lalu Husni, *Op. Cit.*[175].

disebut UU Cipta kerja) pada Pasal 154A ayat 1 yang menyebutkan pemutusan hubungan kerja terjadi karena alasan tertentu.

Yang dimaksud dengan Pasal 154 A UU Cipta Kerja yaitu perusahaan hanya dapat melakukan PHK dengan alasan perusahaan melakukan penggabungan peleburan, pemisahan yang dilakukan oleh perusahaan, lalu perusahaan tersebut melakukan efisiensi dengan penutupan perusahaan atau tidak menutup perusahaan tetapi hal tersebut berakibat pada kerugian perusahaan, kemudian perusahaan tersebut tutup karena mengalami kerugian selama dua tahun berturut, lalu perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan *force majeure*, kemudian perusahaan tersebut tutup karena keadaan penundaan pembayaran utang beserta dalam keadaan pailit, menurut pasal diatas PHK berdasarkan UU Cipta kerja sendiri tidak dikehendaki menurut Pasal 154 ayat (1) UU Cipta Kerja perubahan dari pasal 154 UU Ketenagakerjaan, menurut UU Cipta Kerja Pasal 154 ayat (1) yaitu pengusaha, pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Menurut pasal tersebut disebutkan bahwa pengusaha pekerja atau buruh dan pemerintah harus bisa mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan tidak memenuhi target dalam perusahaan bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja karena di dalam Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja tersebut terdapat kalimat mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, pada intinya perusahaan tidak boleh semena-mena langsung begitu saja memutuskan hubungan kerja harus ada upaya-upaya yang harus dilakukan yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perusahaan hanya boleh melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Pasal 154 ayat (1) huruf a hingga o dalam UU Cipta kerja. Di dalam pasal tersebut tidak spesifik mengenai pemutusan hubungan kerja karena tidak memenuhi target di dalam perusahaan. Namun apabila diatur lebih lanjut didalam Peraturan perusahaan, beserta di dalam perjanjian kerja PKWT ataupun PKWTT, bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena tidak memenuhi target yang telah ditentukan di peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, hal

ini sesuai dengan Pasal 154 a ayat (1) huruf k UU Cipta Kerja yang menyatakan pekerja/ buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Mengenai hal tersebut apabila diatur maka diperkenankan melakukan PHK. PHK kerap kali terjadi di Indonesia kerap kali para pekerja menempuh jalur hukum untuk menuntut haknya.

Hak-Hak Pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena Tidak Dipenuhinya Target Perusahaan Sesuai Dengan UU Cipta Kerja .

Para pekerja yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja karena tidak dipenuhinya target di dalam perusahaan, perusahaan tersebut wajib membayar uang pesangon dan uang penggantian hak yang harus diterima. Pembayaran pesangon bukan hukuman yang dijatuhkan kepada majikan karena tindakan yang salah namun karena pembayaran uang oleh majikan sebagai tambahan gaji yang menjadi hak pekerja karena pekerja/buruh diberhentikan setelah bekerja kepada pengusaha pada waktu tertentu.⁴² Pesangon sendiri menjadi ganjaran upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja atau buruh , namun pekerja yang diberhentikan karena kelakuan buruk tidak akan menerima uang pesangon.⁴³ Hal tersebut tercantum di dalam Pasal 156 ayat (1) UU Cipta kerja perubahan dari Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Para pekerja berhak mendapatkan hak-hak yang di dapat selama masa kerja tersebut berlangsung. Hak pesangon diatur di dalam pasal 156 ayat (2) sesuai dengan UU cipta kerja. Lalu mengenai uang penghargaan masa kerja diatur di dalam uu cipta kerja pasal 156 pasal 3 perubahan pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja karena tidak dipenuhinya target di dalam perusahaan bukan termasuk ke dalam kesalahan pekerja yang diberhentikan karena

⁴² Lanny Ramli, *Op.Cit.*[36].

⁴³ *ibid.*[37].

kesalahan sangat berat. Para pekerja atau buruh yang di putuskan hubungan kerja karena tidak dipenuhinya target di dalam perusahaan berhak mendapatkan uang pesangon karena hal tersebut termasuk ke dalam hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha untuk pekerja atau buruh dan jumlah nominalnya sesuai dengan berapa lama para pekerja itu melaksanakan pekerjaannya. Dengan perhitungan masa kerja berapa tahun dikalikan dengan beberapa bulan upah sesuai dengan UU Cipta Kerja Pasal 156 ayat (3)

Kesimpulan

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan tidak memenuhi target dalam perusahaan bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja karena di dalam Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja tersebut terdapat kalimat mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, pada intinya perusahaan tidak boleh semena-mena langsung begitu saja memutuskan hubungan kerja harus ada upaya-upaya yang harus dilakukan yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perusahaan hanya boleh melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Pasal 154 ayat (1) huruf a hingga o dalam UU Cipta kerja. Di dalam pasal tersebut tidak spesifik mengenai pemutusan hubungan kerja karena tidak memenuhi target di dalam perusahaan. Namun apabila diatur lebih lanjut didalam Peraturan perusahaan, beserta di dalam perjanjian kerja PKWT ataupun PKWTT, bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena tidak memenuhi target yang telah ditentukan di peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, hal ini sesuai dengan Pasal 154 a ayat (1) huruf k UU Cipta Kerja yang menyatakan pekerja/ buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dala perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah dieberikan peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Mengenai hal tersebut apabila diatur maka diperkenankan melakukan PHK. PHK kerap kali terjadi di Indonesia kerap kali para pekerja menempuh jalur hukum untuk menuntut

haknya. Para pekerja yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja karena tidak dipenuhinya target di dalam perusahaan, perusahaan tersebut wajib membayar uang pesangon dan uang penggantian hak yang harus diterima Hak pesangon diatur di dalam pasal 156 ayat (2) sesuai dengan UU cipta kerja. Lalu mengenai uang penghargaan masa kerja diatur di dalam uu cipta kerja pasal 156 pasal 3 perubahan pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Daftar Bacaan

Buku

Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Citra Aditya Bakti 2014).

Agusmidah, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia* (Pustaka Larasan 2012).

Aloysius Uwiyono et., al., Asas-Asas Hukum Perburuhan (Raja Grafindo Persada 2014).

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika 2010).

Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan* (Deepublish 2019).

Hidayat Muharam, Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia (Citra Aditya Bakti 2006).

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (PT. Raja Grafindo 2012).

Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga Press 2008).

Muhamad Azhar, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Universitas Dipenogoro 2015).

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Kencana Prenanda Media Group 2011).

Jurnal

Latip, Abd dan Lu'luaiily, Ainiyah, 'Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan' (2018) Kompetensi.

Shalihah, Fithraitus, '*Implementasi Perjanjian Kerja dalam Waktu Tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia*' (2016) 4 Jurnal Selat.

Pakpahan, Rudy Hendra dan Eka N. A. M. Sihombing, '*Tanggung Jawab Negara dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial (Responsibility State In The Implementation of Sosial Security)*' (2012) 9 Legalisasi Indonesia.

Laman

Muchlisin Riadi, "Bentuk, Prinsip dan Faktor Penempatan Kerja Karyawan", <<https://www.kajianpustaka.com/2019/05/bentuk-prinsip-dan-faktor-penempatan-kerja-karyawan.html>>, diakses pada tanggal 9 Desember 2020.

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Burgerlijk Wetboek.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaga Negara Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 06, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 138, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3872).

Undang- Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Lembaran Negara Nomor Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.31/Men/Xii/2008 Tahun 2008).

--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--