

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang atau individu yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa untuk memenuhi kebutuhan baik untuk diri sendiri maupun masyarakat. Dalam hal ini tenaga kerja mencakup pengertian yang lebih luas dari pada pekerja itu sendiri karena tenaga kerja terikat dengan hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum terikat dengan hubungan kerja.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan lain. Dalam pengertian tersebut maka pekerja merupakan tenaga kerja yang terikat dalam hubungan kerja.

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan pelaksanaan pembangunan, maka dari itu harus adanya upaya peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia serta berkontribusi dalam pembangunan serta melindungi hak-hak pekerja serta memberikat sesuai dengan harkat dan mabatnya sesuai dengan kemanusiaan. Tenaga kerja tidak hanya memiliki hak saja, tetapi juga tenaga kerja juga harus menjalankan kewajibannya kepada pengusaha sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat, mematuhi peraturan perusahaan serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat.

Klasifikasi tenaga kerja menurut standar yang telah ditentukan berdasarkan kriteria pengelompokan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:¹

1. Berdasarkan penduduknya
2. Berdasarkan batas kerja
3. Berdasarkan kualitasnya

Klasifikasi tenagakerja berdasarkan penduduknya terbagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Tenaga kerja

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan mereka yang dikelompokkan tenaga kerja yaitu usia 15 Tahun sampai 64 tahun. Tenaga kerja yaitu seluruh jumlah penduduk yang dianggap mampu bekerja jika tidak ada permintaan kerja.

2. Bukan tenaga kerja

Yang dimaksud dengan bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu bekerja dan tidak mau bekerja walaupun ada permintaan kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mereka yang berusia dibawah 15 (lima belas) tahun dan diatas 64 (enam puluh empat) tahun, yaitu para lanjut usia dan anak-anak.

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan batas kerja juga terbagi menjadi dua yakni:

¹ Pius Partanto dkk, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 2001), hal 345

1. Angkatan kerja

Ini merupakan penduduk yang berusia 15 sampai 64 tahun yang sedang mencari pekerjaan atau sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja.

2. Bukan angkatan kerja

Adalah penduduk yang berusia 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya bersekolah dan mengurus rumah tangga. Seperti anak sekolah, ibu rumah tangga, orang cacat dan pengangguran serta mahasiswa.

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan kualitasnya adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja yang terdidik

Tenaga kerja yang terdidik ini adalah tenaga kerja yang menempuh pendidikan formal sehingga mempunyai suatu keahlian dan kemahiran pada bidang tertentu sesuai dengan pendidikan formal tersebut. Contoh: dokter, pengacara dan sebagainya.

2. Tenaga kerja terlatih

Adalah tenaga kerja yang didasarkan dan diperoleh dari pengalaman ia bekerja yang mempunyai keterampilan karena dilakukan secara berulang-ulang. Contoh: mekanik, arsitektur dan sebagainya.

3. Tenaga kerja yang tidak terlatih dan tidak terdidik

Tenaga kerja ini adalah tenaga kerja yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh dan sebagainya.

B. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja menurut penulis adalah hubungan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha yang memuat pekerjaan yang akan disepakati. Pengertian hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 Angka 15 Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah berdasarkan perjanjian kerja. Menurut Lalu Husni hubungan kerja adalah dimana ada perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.²

Hubungan kerja ini dibentuk berdasarkan dengan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja ini tidaklah selalu berakhir dengan baik. Pengusaha bisa saja sewaktu-waktu memberikan kebijakan dengan adanya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja ini biasanya timbul akibat adanya kondisi ekonomi yang tidak stabil pada suatu perusahaan yang mengakibatkan harus dikeluarkannya kebijakan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap para pekerja.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) yang didasarkan pada perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Jadi hubungan kerja itu adalah sesuatu yang abstrak sedangkan perjanjian itu bersifat konkret atau nyata sebab dengan adanya perjanjian kerja inilah maka akan ada

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia edisi revisi*, (jakarta; rajawali pers, 2003), hal 36

ikatan diantara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan kata lain ikatan karena timbul dari perjanjian kerja yang merupakan hubungan kerja.³

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sedangkan Pasal 1601 huruf a KUHPerdara, bahwa yang dimaksud perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang dibuat oleh seorang atau majikan atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dengan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum memuat syarat-syarat kerja yang dituangkan pada waktu membuat perjanjian kerja.

Subekti menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian yang dibuat dengan adanya suatu hubungan kerja berdasarkan pada ciri-ciri dengan upah dan gaji yang hubungan tersebut berdasarkan pihak majikan berhak memberikan perintah yang harus dipatuhi oleh buruh.⁴

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa , unsur-unsur perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*)
2. Dibawah perintah / *gejag verhouding*
3. Upah (*loon*)

³ Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika , Jakarta. hal 45

⁴ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Penerbit Alumni, 1977, hal 63.

4. Dalam waktu tertentu (*tjid*)

Pada unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan (*arbeid*), ini merupakan pekerjaan yang disepakati oleh pekerja dan majikan ini bersifat bebas asal tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada unsur kedua adalah dibawah perintah / *gejag verhouding* ini maksudnya adalah kedudukan majikan adalah memberi perintah dan buruh haruslah melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh majikannya.

Unsur ketiga adalah upah (*loan*), setiap pekerja/buruh yang telah melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang telah diperintahkan oleh majikannya maka majikan tersebut harus memberikan upah berupa uang yang besarnya disepakati oleh kedua belah pihak antara pekerja dan majikan pada perjanjian kerja.

Unsur keempat adalah berdasarkan waktu tertentu (*tjid*) yang merupakan batasan waktu pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dibawah perintah majikan yang waktunya telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja di buat atas dasar sebagai berikut:

1. Adanya kesepakatan diantara kedua belah pihak.
2. Kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang di janjikan.

4. Pekerjaan yang akan dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak itu berarti pihak-pihak yang akan melakukan perjanjian kerja menyatakan setuju dan mengikatkan dirinya dan tidak ada unsur paksaan dari pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Berarti pihak pekerja menerima pekerjaan yang telah ditawarkan dan pihak pengusaha bersedia mempekerjakan pekerja tersebut.

Kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum adalah kedua belah pihak yang akan melakukan perjanjian kerja harus cukup umur atau dewasa. Menurut Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun, selain itu juga tidak gila atau waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan adalah merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang akan menimbulkan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak. Dan obyek yang dimaksudkan dalam perjanjian harus jelas.

Pekerjaan yang akan dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku maksudnya adalah suatu perjanjian kerja yang akan diperjanjikan tersebut haruslah halal, halal berarti tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Keseluruhan dari empat syarat tersebut haruslah dipenuhi sehingga perjanjian kerja tersebut sah. Dari keempat syarat perjanjian kerja tersebut dapat dibagi menjadi dua yaitu subyektif dan obyektif. Syarat subjektif itu seperti kesepakatan kedua belah pihak dan kecakapan hukum sedangkan syarat obyektif nya adalah pekerjaan yng diperjanjikan dan pernjjian yng diperjanjian tersebut tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, dan ketentuan peratur perundang-undangan.

Kedua syarat tersebut mempunyai akibat hukum yang berbeda. Syarat subyektif jika tidak dipenuhi maka akibat hukumnya dapat dibatalkan selama ada pihak yang tidak memberikan persetujuan atas perjanjian kerja tersebut, demikian juga oleh orang tua/ wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapt meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Selama perjanjian tersebut belum dibatalkan oleh Hakim maka perjajian tersebut mempunyai kekuatan hukum. Sedangkan syarat obyektif, jika tidak dipenuhi maka akibat hukumnya adalah batal demi hukum artinya semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada.

Perjanjian kerja ini hanyalah mengikat perorangan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Namun untuk serikat buruh memiliki perjanjian kerja juga yang mencakup lebih banyak orang sehingga perjanjian kerja tersebut disepakati oleh pengusaha dan serikat/buruh.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang melalui perundingan dari serikat pekerja/buruh atau

beberapa serikat pekerja/buruh kepada pengusaha dengan memuat hak dan kewajiban tertentu yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan .

Muatan dalam perjanjian kerja bersama haruslah dengan memperhatikan berbagai hal, diantaranya adalah:

1. Hanya dapat membuat satu perjanjian kerja disuatu perusahaan yang berlaku untuk seluruh serikat pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
2. Hanya serikat pekerja/buruh yang beranggotakan lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan dapat mewakili perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha
3. Perjanjian kerja bersama tersebut yang dibuat oleh serikat pekerja/buruh dengan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila perjanjian kerja bersama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka batal demi hukum.

Perjanjian kerja bersama tersebut berlaku selambat-lambatnya 2 tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 tahun. Namun jika terdapat ketentuan lain maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku terus-menerus untuk waktu yang sama tapi tidak melampaui batas satu tahun kecuali ada suatu pernyataan yang dapat mengakhiri sebelum waktu perjanjian kerja bersama tersebut.

Berdasarkan ketentuan Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja bersama harus memuat beberapa hal yakni:

1. Hak dan kewajiban pengusaha dan serikat pekerja/buruh
2. Tanggal dan jangka waktu perjanjian kerja bersama
3. Tanda tangan para pihak yang membuat perjanjian kerja bersama tersebut

Pekerja/buruh juga harus memperhatikan peraturan perusahaan sebab peraturan perusahaan juga memuat beberapa ketentuan yang harus di patuhi oleh setiap pekerja/buruh. Dengan demikian maka diantara pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai ketentuan yang memuat hak dan kewajiban yang haruslah sama-sama ditaati.

Menurut hemat saya peraturan perusahaan adalah sebuah peraturan yang dibuat oleh orang yang berwenang dalam suatu perusahaan tertentu untuk membuat sebuah peraturan yang memuat tata tertib perusahaan yang harus di patuhi oleh pekerja/buruh yang bekerja pada suatu perusahaan.

Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat syarat-syarat dan tata tertib perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Pengertian diatas maka dapat diketahui bahwa peraturan perusahaan ini dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang harus dipatuhi oleh pekerja/buruh. Bagi pekerja/buruh yang tidak mematuhi peraturan

perusahaan tersebut maka pihak pengusaha dapat mengambil tindakan yang sesuai dengan pekerja/buruh.

Berdasarkan ketentuan Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan sedikitnya memuat beberapa hal sebagai berikut:

1. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
2. Syarat-syarat kerja
3. Tata tertib perusahaan

Peraturan perusahaan ini berlaku selama 2 (dua) tahun dan perusahaan wajib memperbaharui jika masa berlaku perusahaan berlaku serta peraturan perusahaan tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika peraturan perusahaan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku maka batal demi hukum.

Permasalahan yang sering muncul dengan adanya PHK ini adalah terkait dengan pembayaran upah pekerja selama dia bekerja sebelum di PHK oleh pihak pengusaha. Oleh karena itu pekerja dapat mengadukan kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mewakili pemerintah untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerja dan pengusaha khususnya pada PHK.

Penulis kali ini mengambil kasus pada para pekerja yang di mengalami PHK di Kabupaten Bantul. Banyak sekali yang kita ketahui

bahwa Kabupaten Bantul juga memiliki potensi alam yang begitu baik. Oleh karenanya banyak sekali pihak pengusaha untuk mendirikan pabrik di Kabupaten Bantul. Selain karena memiliki potensi alam yang baik, Kabupaten Bantul juga masih memiliki lahan yang luas untuk mendirikan pabrik-pabrik atau tempat usaha lainnya. Dan banyak sekali para pekerja yang tertarik untuk bekerja di perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Bantul.

Banyaknya pekerja yang bekerja di Kabupaten Bantul, maka banyak pula masalah yang timbul antara pengusaha dan pekerja yaitu salah satunya adalah PHK. Disini yang berperan untuk menyelesaikan serta melindungi hak-hak pekerja yang telah mengalami PHK adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bantul selama pekerja yang mengalami PHK tersebut mengadakan masalahnya kepada Disnakertrans itu sendiri.

C. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja. Adapun Tujuan perlindungan pekerja menurut Abdul Khakim adalah menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁵

⁵ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2009, hal.74

Undang Undang No.13 Tahun 2003, menyatakan bahwa lingkup perlindungan terhadap pekerja adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan mengenai hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha maksudnya adalah pemutusan hubungan kerja ini adalah hal yang sangat dikhawatirkan oleh pekerja/buruh dikarenakan pekerja/buruh akan mengalami beberapa pengaruh dalam kebutuhannya dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari apabila terjadi phk. Oleh karena itu pengusaha sebaiknya tidak semerta-merta melakukan phk terhadap pekerja/buruh apalagi mengingat untuk sekarang ini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin sulit. Untuk melakukan pemutusan hubungan kerja ini perlu dirundingan terlebih dahulu oleh pengusaha dan pekerja/buruh melalui sehingga lebih menghindari pemutusan hubungan kerja.

Proses perundingan apabila tidak berhasil dan tidak dapat menghindari pemutusan hubungan kerja maka kedua belah pihak baik pengusaha ataupun pekerja/buruh dapat memberitahukan ke instansi bidang ketenagakerjaan untuk menyelesaikan phk tersebut. Meskipun phk tidak dapat dihindari lagi

namun hak dari masing-masing pihak dapat terpenuhi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh yang mengalami phk.

D. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Istilah PHK di dalam dunia kerja sering kali kita dengar, ini menandakan banyak sekali terjadinya masalah-masalah yang timbul diantara pengusaha dan pekerja sehingga menimbulkan adanya pemutusan hubungan kerja ini. Didalam suatu pekerjaan biasanya ditemukan persaingan diantara banyak orang terutama yang akan melamar pekerjaan. Maka dari itu sangatlah wajar jika pekerja mengalami kekhawatiran dengan adanya ancaman phk tersebut.

PHK adalah pekerja akan kehilangan mata pencahariannya untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya, karena itu semua yang terlibat baik pekerja, pengusaha, pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadinya phk, ini merupakan suatu peristiwa yang tidak diinginkan untuk terjadi.⁶

Manulang H.Sendjun mengatakan bahwa jenis pemutusan hubungan kerja ada empat istilah yakni:⁷

1. *Termination*, yaitu berakhirnya hubungan kerja dikarenakan kontrak kerja yang habis yang mengakibatkan suatu pemutusan hubungan kerja.

⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 195.

⁷ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2004.

Maksudnya adalah dengan berakhirnya suatu kontrak kerja maka berakhir pula hubungan kerja dimana kontrak kerja tersebut dituangkan pada perjanjian kerja dengan masa kerja pada suatu perusahaan. Jika kontrak kerja ini berakhir maka akan terjadi suatu pemutusan hubungan kerja.

2. *Dismissal*, yaitu adanya tindakan indisiplinel yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja.

Ketidakpatuhan pada peraturan dan melanggar disiplin kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dalam suatu perusahaan yang mengakibatkan pihak perusahaan harus mengeluarkan surat peringatan pelanggaran kerja sebanyak tiga kali namun pelanggaran tersebut tetap dilakukan maka akan pihak perusahaan dapat mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja. Tindakan indisipliner ini berujung pada pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha pada pekerja/buruh.

3. *Redundancy*, dengan meningkatnya perkembangan teknologi maka ini dikaitkan dengan pemutusan hubungan kerja.

Redundancy ini adalah pemutusan hubungan kerja disebabkan perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti dengan penggunaan robot-robot industry dalam proses industry, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja. Kondisi inilah mengakibatkan dengan pengurangan tenaga kerja dengan menggunakan alat teknologi yang canggih yang

tenaga kerja manusia dapat digantikan oleh mesin-mesin serta robot-robot yang canggih sehingga tidak perlu menggunakan tenaga kerja yang banyak.

4. *Retrechment*, perusahaan yang tidak mampu membayar upah kepada tenaga kerja dikarenakan adanya masalah ekonomi dan masalah pemasaran dan mengakibatkan adanya pemutusan hubungan kerja.

Prosedur pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Sehingga tidak terjadi phk maka sebaiknya seluruh pihak untuk mengupayakan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja
2. Apabila memang pemutusan hubungan kerja sudah tidak dapat lagi dihindari maka semua pihak mengadakan perundingan bersama
3. Jika perundingan tersebut mencapai kesepakatan dan berhasil, maka dibuatkan persetujuan bersama
4. Apabila perundingan tersebut tidak berhasil maka pengusaha wajib mengajukan permohonan penetapan dengan disertai alasan-alasan kepada lembaga ketenagakerjaan dalam hal ini adalah dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam bagian penyelesaian perselisihan hubungan industrial
5. Pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya masing-masing dan pengusaha membayar upah selama belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁸

⁸ Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. hlm 115

Faktor yang mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja menurut maier adalah sebagai berikut:⁹

1. Faktor pribadi

a. Usia

Pekerja yang masih berusia muda jauh lebih tinggi dibandingkan pada pekerja/buruh pada usia yang tua. Hal ini karena intensitas untuk melakukan pekerjaan pekerja yang masih berusia muda cenderung lebih tinggi. Biasanya untuk pekerja/buruh yang sudah berusia tua sudah enggan untuk dipindah-pindahkan ke berbagai tempat hal ini disertai dengan alasan-alasan seperti tanggungjawab terhadap keluarga dan tidak mau repot-repot untuk pindah kerja sehingga untuk menyiapkan tempat tinggal dilokasi tempat kerja yang baru. Oleh sebab itu pekerja yang masih berusia muda lebih diperlukan dan masih sangat produktif untuk melakukan pekerjaan.

b. Lama kerja

Pemutusan hubungan kerja ini banyak terjadi pada pekerja/buruh yang masa kerjanya lebih singkat. Ini dikarenakan karena pekerja belum sepenuhnya berinteraksi dengan keadaan-keadaan yang baru di tempat ia akan bekerja. Lagipula banyak pekerja yang menaruh harapan-harapan yang lebih tinggi untuk

⁹ Maier, *Manajemen Personalia & Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja*. BPFE, 2000, Yogyakarta, hal 116

bisa dapat pekerjaan yang gajinya lebih besar dan berusaha untuk mencari pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

c. Terikatnya terhadap perusahaan

Pekerja/buruh yang mempunyai rasa terikatnya yang kuat dengan suatu perusahaan sehingga membentuk perasaan merasa memiliki terhadap perusahaan tersebut dan memiliki rasa tanggungjawab yang penuh terhadap suatu perusahaan dan membrikan rasa aman pada diri. Perasaan semacam ini berakibat secara langsung memberikan dorongan yang sangat kecil untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

2. Kepuasan kerja

Kondisi kepuasan pekerja/buruh juga menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan adanya pekerja/buruh yang merasa tidak puas dengan perusahaan. Hal ini biasanya berkaitan dengan upah, kondisi kerja, mutu pengawasan, serta management perusahaan. Tanpa adanya rasa ketidakpuasan ini maka akan berpengaruh pada kinerja pekerja/buruh tidak seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Budaya pada perusahaan

Budaya dalam perusahaan ini berpengaruh terhadap pekerja/buruh yang bekerja. Ini mempengaruhi persepsi, proses pemikiran, perasaan serta tindakan setiap individu yang bekerja sehari-hari dan

mempengaruhi individu pekerja tersebut apakah merasa senang atau merasa tidak senang dalam melakukan pekerjaannya.

para pekerja/buruh dan pengusaha sebaiknya menjalin hubungan yang baik sehingga pemutusan hubungan kerja ini bisa diminimalisir untuk terjadi. Para pekerja/buruh yang bekerja pada suatu perusahaan harus mematuhi peraturan perusahaan, tertib dan disiplin serta penuh tanggungjawab sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Segala hal yang dianggap kurang sesuai yang terjadi diantara pekerja/buruh dengan pengusaha sebaiknya dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan secara kekeluargaan untuk mencapai kemufakatan yang baik. Dengan demikian kedua belah pihak bisa saling menghargai satu sama lain, menghormati serta untuk penunjang keberhasilan suatu perusahaan juga diperlukan adanya kendali yaitu dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.