



**AKIBAT HUKUM TERHADAP PEKERJA SISTEM PKWT YANG MENDAPAT PHK
SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN**

Skripsi



oleh :

Alwi Iksan

★ ★ 21601021224 ★ ★

UNISMA

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2020

**AKIBAT HUKUM TERHADAP PEKERJA SISTEM PKWT YANG MENDAPAT PHK
SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum



oleh :

Alwi Iksan

21601021224

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2020

RINGKASAN
AKIBAT HUKUM TERHADAP PEKERJA SISTEM PKWT YANG
MENDAPAT PHK SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN

Alwi Iksan

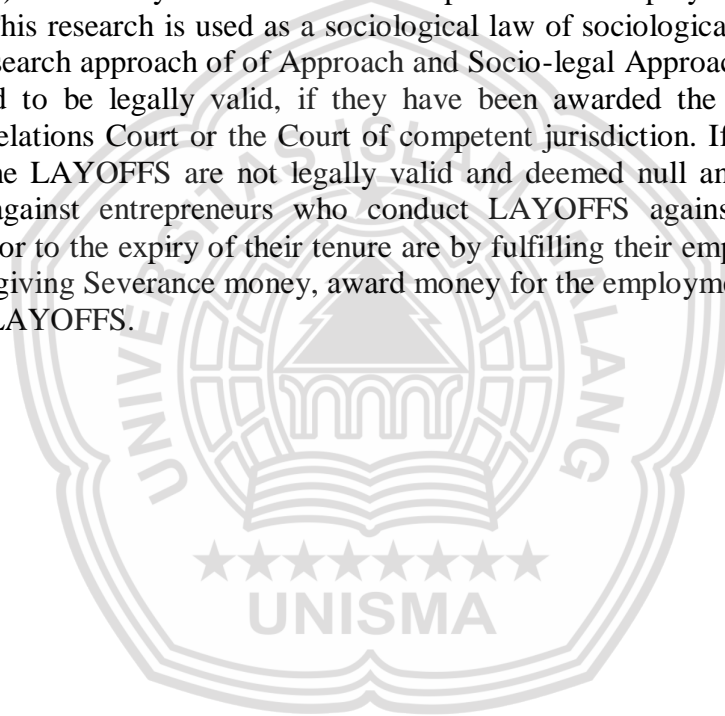
Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

Pada skripsi ini, penulis mengangkat permasalahan terkait sistem pekerja PKWT yang mendapat PHK secara sepihak oleh perusahaan. Para Pekerja kontrak dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak lepas dari permasalahan pekerjaan dengan sistem kontrak pada umumnya. Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak menjadi hal menakutkan yang timbul dalam setiap diri para pekerja kontrak tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai Akibat Hukum terhadap Pekerja PKWT yang mendapat PHK secara sepihak serta Sanksi Hukum terhadap pihak Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian ini menggunakan hukum Yuridis Sosiologis yaitu jenis penelitian hukum sosiologis dan dengan pendekatan penelitian *Statute Approach* dan *Socio-legal Approach*. PHK dapat dikatakan sah menurut hukum, apabila sudah mendapat Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial ataupun Pengadilan yang berwenang. Apabila tanpa putusan tersebut, maka PHK tersebut tidak sah secara hukum dan dianggap batal demi hukum. Sanksi hukum terhadap pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja PKWT sebelum masa kerjanya berakhir ialah dengan memenuhi hak pekerja, yaitu dengan memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti rugi akibat PHK tersebut.

SUMMARY

LEGAL DUE TO PKWT SYSTEM WORKERS SHO HAVE GETTED BY FIRST PARTY BY COMPANY

Contract workers with certain types of time work agreements (PKWT) are not separated from job problems with the general contractual system. The issue of termination of employment (LAYOFFS) unilaterally becomes a scary thing that arises in each of the workers of the contract. This research aims to know about the consequences of the Law on the PKWT workers who have unilaterally PHK and legal sanctions on the company that conducts termination of employment (LAYOFFS) unilaterally to the workers of a specific time employment agreement (PKWT). This research is used as a sociological law of sociological research and with the research approach of of Approach and Socio-legal Approach. LAYOFFS can be said to be legally valid, if they have been awarded the ruling on the Industrial relations Court or the Court of competent jurisdiction. If without such decision, the LAYOFFS are not legally valid and deemed null and void. Legal sanctions against entrepreneurs who conduct LAYOFFS against the PKWT workers prior to the expiry of their tenure are by fulfilling their employees rights, namely by giving Severance money, award money for the employment, indemnity due to the LAYOFFS.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut data *Worldometers*¹, Indonesia memiliki Jumlah Penduduk 269 Juta Jiwa atau 3,49% dari total populasi manusia di seluruh dunia, sehingga mendapat peringkat Keempat di Dunia setelah China, India dan Amerika Serikat. Walaupun Indonesia telah mengalami pertumbuhan makro ekonomi yang kuat sejak tahun 2000-an setelah masa Krisis Moneter, sektor industri non-formal baik di wilayah kota maupun wilayah desa hingga saat ini masih berperan besar dalam perekonomian dan industri Indonesia, meskipun sulit untuk menetapkan secara pasti, diperkirakan bahwa sekitar 55 hingga 65 persen pekerjaan di Indonesia adalah pekerjaan non-formal. Saat ini sekitar 80% dari pekerjaan non-formal itu tersebar di wilayah perdesaan, terutama di sektor konstruksi dan pertanian.

Dalam sektor jenis pekerjaan non-formal tersebut memiliki resiko tertentu karena para pekerja sektor non-formal ini biasanya memperoleh pendapatan yang lebih rendah dan tidak menentu. Selain itu para pekerja ini tidak memiliki akses untuk mendapatkan perlindungan hukum serta layanan dasar para pekerja. Sementara itu, arus pendapatan di sektor non-formal tidak dapat dikenai pajak

¹ *Worldometers* (2020). *Indonesia Population*. Diakses pada tanggal 11 Juni 2020, <https://www.worldometers.info/world-population/indonesia-population>.

oleh negara serta produktivitas non-formal tidak dapat dikategorikan dalam perhitungan Produk Nasional Bruto (PNB) atau Produk Domestik Bruto (PDB). Pada dasarnya sektor non-formal ini tidak baik terhadap para pekerjanya dan tidak bagus pula terhadap perekonomian.²

Permasalahan ekonomi dan sosial di Indonesia yang belum teratasi hingga saat ini yaitu terkait tingkat jumlah pertumbuhan penduduk yang tinggi dan terus melonjak tinggi tetapi tidak dibarengi dengan lapangan kerja yang memadai serta Sumber Daya Manusianya yang kurang mumpuni untuk memenuhi kriteria pekerja ideal bagi banyak perusahaan. Pengangguran dan Penyakit Sosial menjadi hal yang lumrah serta umum terdapat di masyarakat karena masih banyak masyarakat yang mengalami kesulitan dalam mencari kerja. Sehingga hal tersebut mendorong masyarakat yang tidak mempunyai kesempatan kerja secara resmi atau tidak tetap untuk mencoba bekerja secara kontrak atau bekerja dalam sistem perjanjian kerja waktu tertentu hingga mencari pekerjaan di luar negeri dengan maksud mendapatkan kesempatan kerja dan pendapatan yang lebih tinggi.³

Setiap para calon pekerja Ketika mendapatkan suatu Pekerjaan maka akan mendapat jaminan ikatan kerja melalui perjanjian kerja atau disebut dengan

² Badan Pusat Statistik dalam *Indonesian Investments*, Diakses pada tanggal 11 Juni 2020, www.indonesia-investments.com/id/keuangan/angka-ekonomi-makro/pengangguran.

³ Kertonegoro Sentanoe. 1994. *Migrasi Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Agung, hlm. 28.

Kontrak Kerja. Bahwa dalam ⁴Pasal 1 angka 4 Bab I dalam Ketentuan Umum Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) dijelaskan bahwa “*Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*”

Perjanjian kerja diberikan seluruhnya kepada pemberi pekerjaan, pengusaha, dan perusahaan, dengan beberapa syarat ketentuan isi didalam perjanjian kerja yaitu harus memenuhi seluruh ketentuan perjanjian kontrak kerja yang sudah dijelaskan dalam ketentuan hukum oleh peraturan perundang-undangan.

Perjanjian kontrak kerja dibedakan menjadi dua jenis. Yaitu ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disebut (PKWT) serta Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau yang disebut (PKWTT). Selanjutnya PKWT pun dibedakan menjadi dua macam yaitu, perjanjian kerja yang didapat dengan *outsourcing* atau melalui pihak ketiga, adapun perjanjian kontrak kerja yang diperoleh melalui sistem rekrutmen yang biasanya dilakukan langsung oleh pihak perusahaan itu sendiri. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dijelaskan apabila perjanjian kontrak kerja diperoleh melalui bantuan pihak ketiga yang pada umumnya dilaksanakan oleh perusahaan yang langsung bekerja sama dengan pihak lembaga *outsourcing*. Segala hal yang berkaitan dengan pekerja

⁴ Pasal 1, angka 4, Bab I, Ketentuan Umum, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

tidak diatur oleh peraturan kantor, melainkan diatur sistem *outsourcing*. Lain hal dengan perjanjian kontrak kerja yang dilakukan penyeleksian langsung yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Perusahaan biasanya memakai sistem kontrak langsung tanpa ada orang ketiga sebagai perantara dalam perjanjian kerja terhadap calon pekerjanya.

Perjanjian kontrak kerja juga tidak hanya diterapkan di dalam Perusahaan, Adapun instansi/Lembaga negara yang juga menggunakan sistem kontrak kerja. Para Pekerja kontrak dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini tidak lepas dari permasalahan pekerjaan dengan sistem kontrak pada umumnya. Yang terjadi dilapangan, pekerja sistem kontrak saat ini dapat dikatakan banyak yang merugikan banyak pekerja/buruh atau pekerja dengan sistem kontrak, permasalahan ini dikarenakan hubungan kerja yang sifatnya tidak tetap atau yang disebut bekerja sistem kontrak dalam waktu tertentu yang biasanya dibatasi oleh perusahaan. Adapula upah yang diterima oleh para pekerja tersebut lebih rendah, jaminan sosial sekalipun didapat itupun hanya sebatas minimal Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), tidak adanya perlindungan kerja serta tidak adanya jenjang karir, hingga permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak menjadi hal menakutkan yang timbul dalam setiap diri para pekerja kontrak tersebut. Para pekerja sistem kontrak takut dan merasa khawatir apabila masa kontrak berakhir dan tidak memperoleh perpanjangan waktu apalagi dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh perusahaan akan berakibat pada perekonomian keluarga para Pekerja tersebut. Banyak pula para

Pekerja Kontrak yang mendapat PHK tanpa mendapat pesangon hingga yang paling parah di PHK tanpa Pesangon dan Gaji yang tidak dibayarkan, tentu hal itu sudah menjadi rahasia umum yang terdapat dalam sistem kerja di negeri ini.

Dengan jumlah Penduduk terbanyak nomor empat di seluruh dunia, dengan kondisi lapangan kerja yang tidak mencukupi serta sumber daya manusianya yang masih dibidang kurang untuk memenuhi kebutuhan kerja dalam perusahaan ataupun instansi negara menjadikan hal ini masalah yang amat pelik untuk pemerintah di negeri ini. Meskipun pemerintah terus berupaya memaksimalkan dalam peningkatan lapangan kerja dan sumber daya manusianya demi memperbaiki kehidupan ekonomi rakyatnya serta untuk menunjang pembangunan negara namun masih terdapat beberapa hambatan yang cukup berat. Di dalam perusahaan pun banyak permasalahan hukum antara pihak pengusaha dan pekerja yang berstatus pekerja tidak tetap atau yang kita sebut PKWT. Banyak perusahaan yang mem-PHK para pekerjanya sehingga menjadikan tindakan tersebut sangat merugikan terhadap para pekerja tersebut. Banyak para Pekerja yang mendapat PHK tanpa Gaji, Pesangon, dan Hak-Hak lainnya. biasanya perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerjanya mendapatkan masalah, entah itu pihak pekerja yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dan yang paling parah ialah melanggar perbuatan hukum. Adapun salah satu alasan perusahaan mem-PHK pekerja/karyawan dengan alasan ekonomi perusahaan sedang tidak efisien dan perusahaan sedang merugi.

Sering kita jumpai di berita elektronik maupun media massa yang lain, hampir setiap tahun banyak pekerja perusahaan yang melakukan Demonstrasi menuntut hak yang harus diberikan oleh perusahaan yang menaungi pekerja tersebut. Hampir setiap tahun perusahaan selalu mendapat mogok kerja dari para pekerjanya karena tidak memenuhi hak-hak para pekerjanya hingga perbuatan perusahaan dalam mem-PHK para pekerjanya tanpa memberikan Gaji, Pesangon, dan Hak lainnya yang seharusnya didapatkan oleh pekerja yang mendapat PHK tersebut.

Hal yang sangat memprihatinkan ialah pada tahun ini dimana negara Indonesia mendapat musibah Pandemi *Virus Corona* atau yang kita sebut dengan *Covid-19*. Pandemi tersebut menghancurkan kondisi ekonomi negara ini dengan sangat telak, kondisi ekonomi yang semakin menurun drastis mulai dari anjloknya nilai rupiah hingga terpuruknya kegiatan produksi banyak perusahaan. Yang terparah ada beberapa perusahaan yang harus rela gulung tikar, tutup dan bangkrut dengan kondisi terparah akibat pandemi *Covid-19* ini. Sebut saja kasus di pabrik rokok HM. Sampoerna di Surabaya, dimana terdapat pekerja di pabrik tersebut yang meninggal akibat terpapar virus, sehingga sejumlah harus diperiksa dan di tes swab untuk mengecek apa ada pekerja pabrik yang lainnya yang juga tertular virus *corona* tersebut. Selanjutnya pihak HM. Sampoerna melakukan penutupan terhadap pabrik dan perusahaan untuk sementara waktu demi menghindari penyebaran virus *Corona*. Karena kondisi ini maka ada beberapa pekerja yang di rumahkan hingga di PHK. Kasus PHK pekerja yang paling

terbaru adalah pada kurun waktu dua bulan ini, dimana hampir 2 (dua) juta pekerja di PHK dalam kurun waktu 2 (dua) bulan dimana sejumlah pekerja itu berasal dari 83.546 perusahaan.⁵

Hingga bulan Juni ini angka PHK Pekerja di Indonesia berjumlah 3,05 Juta orang, angka tersebut belum termasuk dari sejumlah Pekerja yang dirumahkan dalam waktu sementara. Meningkatnya jumlah pengangguran akibat PHK terhadap para pekerja, dapat dilihat jumlah peminat dari masyarakat yang mendaftar dan mengikuti Program Kartu Prakerja yang diberikan oleh Pemerintah. Melihat kondisi tersebut akhirnya banyak perusahaan yang terpaksa mem-PHK para pekerjanya yang mengakibatkan angka PHK pekerja yang melonjak naik di saat kondisi Pandemi saat ini. Beberapa perusahaan ada yang juga menerapkan PHK terhadap pekerjanya tanpa Gaji, Pesangon, dan sejumlah Hak yang harus diperoleh oleh pekerja tersebut. PHK tersebut sangatlah merugikan para pekerja serta mengganggu produksi perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja bagi para sejumlah pekerja adalah sebagai awal dari segala akhir. Akhir dari para Pekerja yang mempunyai pekerjaan, akhir dalam membiayai kebutuhan hidup sehari-hari terhadap diri maupun keluarganya, akhir dalam kemampuan untuk menyekolahkan anak, dan lainnya.⁶

Maka dari itu sejumlah pihak yang terlibat dalam suatu perusahaan seperti

⁵ Total 19 Juta Pekerja di PHK dan dirumahkan akibat Pandemi Virus *Corona*. Diakses pada tanggal 19 Juni 2020, <https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/19/081000465/total-19-juta-pekerja-di-phk-dan-dirumahkan-akibat-pandemi-virus-corona>.

⁶ F.X. Djumadji dan Wiwoho Soejono, 1985, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, hlm. 88.

Pengusaha, buruh/pekerja, dan pemerintah negara mengupayakan agar tidak terjadi PHK terhadap para pekerja.⁷

Dari penjelasan tersebut diatas yang menjadi permasalahan tersebut merupakan kondisi dan fenomena sosial yang banyak terjadi di lingkungan masyarakat sekitar kita yang menarik untuk dikaji dan diteliti, mengingat kebijakan yang di keluarkan oleh para pemangku jabatan pemerintah sekarang ini masih belum efektif dalam mengatasi masalah para pekerja kontrak dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang masih banyak di derita oleh banyak para pekerja/buruh di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian dari latarbelakang tersebut di atas, ada beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa Akibat Hukum terhadap Pekerja PKWT yang mendapat PHK secara sepihak?
2. Bagaimana Sanksi Hukum terhadap pihak Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?

⁷ Imam Soepomo, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, hlm. 143.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui akibat Hukum terhadap Pekerja dengan sistem PKWT yang mendapat PHK secara sepihak oleh Perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Penulisan skripsi ini diyakinkan oleh penulis dapat memberi manfaat yang menunjang dalam bidang keilmuan, khususnya di bidang ilmu Hukum, selanjutnya yaitu mendapat *manfaat teoritis* serta *manfaat praktis*. Dalam penelitian ini, manfaat yang bisa di dapat adalah sebagai berikut:

1. *Manfaat Teoritis*

Manfaat Teoritis dari penulisan skripsi ini adalah membantu dalam sumbangsih pemikiran serta sumbangsih secara ilmiah untuk menambah kaidah khazanah keilmuan dan pengetahuan dalam bidang hukum perdata, hukum perjanjian, hukum kontrak khususnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

2. *Manfaat Praktis*

Manfaat Praktis dalam penulisan skripsi ini adalah sebuah bentuk upaya terhadap instansi pemerintah agar lebih memperhatikan segala bentuk kesejahteraan ekonomi para Pekerja/Buruh dengan status pekerja kontrak supaya bisa bekerja lebih efektif dan lebih maksimal lagi terhadap Perusahaan agar tidak memberikan PHK secara sepihak terhadap Pekerja jenis PKWT, sehingga apa yang menjadi tujuan Perusahaan dapat dicapai

dengan baik dan dapat meningkatkan Produktivitas Perusahaan dalam menunjang pendapatan para pengusaha.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam menulis skripsi ini ialah menggunakan metode pendekatan Yuridis Sosiologis yaitu Pengidentifikasian dan mengkonsepsi hukum sebagai institusi social yang nyata dan riil serta fungsional di dalam kehidupan yang sebenarnya.⁸ Pendekatan yuridis sosiologis adalah pendekatan yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara langsung dengan cara melihat langsung dalam prakteknya di lapangan sebagai obyek hukum yaitu mengetahui tentang akibat Hukum terhadap Pekerja dengan sistem PKWT yang mendapat PHK secara sepihak oleh Perusahaan.

a. Jenis Penelitian

Dalam penulisan ini digunakan pendekatan masalah dalam menyelesaikan masalah terhadap Rumusan Masalah pada Skripsi ini yaitu dengan suatu proses penyelesaian masalah melalui beberapa tahap yang ditentukan untuk memenuhi tujuan suatu penelitian⁹. Dalam membahas dan mengkaji semua rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini digunakan metode pendekatan yuridis sosiologis. Yaitu pendekatan pendekatan masalah dengan melihat langsung, menelaah langsung, serta menjelaskan beberapa hal

⁸ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, hlm. 51.

⁹ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 112.

yang bersifat teoritis menyangkut asas-asas hukum berupa konsepsi, peraturan perundang-undangan, pendapat dan pandangan para ahli hukum, sistem dan doktrin hukum yang sesuai dengan penulisan penelitian ini dimana disesuaikan dengan kondisi sebenarnya di lapangan yang menjadi obyek dalam penegakan hukum. Jenis pendekatan ini berfokus pada hasil yang diperoleh tentang keterangan berupa naskah hukum yang berkaitan dengan objek yang diteliti¹⁰.

b. Pendekatan Penelitian

Terdapat beberapa jenis pendekatan dalam suatu penelitian hukum. Peter Mahmud Marzuki menjelaskan bahwa menurut permasalahan yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka metode pendekatan yang dipakai ialah metode hukum sosiologis. metode hukum sosiologis adalah suatu proses pencarian dalam menemukan suatu aturan, prinsip-prinsip, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab isu hukum yang akan dibahas, dalam penerapannya, penelitian yuridis sosiologis dilaksanakan dengan cara penelitian menggunakan kombinasi integral yang tidak mengacu terhadap satu metode penelitian atau pendekatan saja yang diharuskan penulis untuk meneliti secara langsung terhadap kondisi di lapangan sebagai obyek

¹⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1985, *Penelitian Hukum, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 52

hukum. Berhubungan dengan penulisan dalam ¹¹penelitian Yuridis, penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan yaitu:

- a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu suatu pendekatan yang dilakukan pada berbagai macam aturan hukum yang bersinggungan dan berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- b. Pendekatan konsep (*konseptual approach*) digunakan untuk memahami konsep-konsep tentang politik hukum.
- c. **Jenis Bahan Hukum**

Dalam proses penulisan penelitian ini penulis menggunakan 3 (tiga) jenis bahan hukum yaitu: ★★★★★★

1. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer menurut pendapat Mukti Fajar dan Yulianto Achmad¹² ialah “*Bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas, yaitu merupakan hasil dari tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang untuk itu*”. Bahan-bahan hukum primer ini terdiri dari peraturan perundang-undangan.

¹¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op. Cit*, hlm. 13-14

¹² Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum, Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 157

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan ini yaitu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

a. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan dan menunjang ketegasan terhadap bahan hukum primer yaitu Buku yang berkaitan dengan Hukum, jurnal, karya tulis hukum, pandangan atau pendapat para Ahli Hukum yang dimuat dalam media cetak maupun media elektronik yang sesuai dengan pokok pembahasan penulisan dan penelitian hukum ini.

b. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier merupakan bahan hukum yang dapat memberikan beberapa penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penulisan ini ialah bahan hukum yang didapat secara langsung dari kondisi di masyarakat/lapangan sebagai obyek hukum dalam penulisan skripsi ini, selanjutnya untuk menambah bahan hukum tersier, penulis menggunakan artikel internet yang

dapat dipertanggungjawabkan sumbernya, Kamus dan Ensiklopedia Hukum, dan lain-lain.

d. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam Penelitian hukum Yuridis Empiris, ¹³sumber pustaka merupakan bahan dasar dalam ilmu penelitian disebut bahan hukum sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas yang kuat. Adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan ini yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah Bahan Hukum yang dijadikan pendukung, penunjang terhadap keabsahan sumber Bahan Hukum Primer untuk mempertegas dan memperjelas terkait apa yang sudah di jelaskan. Dalam penulisan yang digunakan sebagai bahan hukum sekunder adalah

¹³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op. Cit.* hlm. 24

Buku-buku Hukum, Karya Tulis Hukum, Jurnal Hukum, atau pandangan dan pendapat para ahli hukum yang termuat dalam media massa ataupun media elektronik yang relevan dan sesuai dengan pokok bahasan penulisan hukum ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang memberikan pelengkap petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder dimana bahan hukum tersier yang digunakan dalam penulisan ini ialah bahan hukum yang didapat secara langsung dari kondisi di masyarakat/lapangan sebagai obyek hukum dalam penulisan skripsi ini, selanjutnya untuk menambah bahan hukum tersier, penulis menggunakan artikel internet yang dapat dipertanggungjawabkan sumbernya, Kamus dan Ensiklopedia Hukum, dan lain-lain.

Dalam penulisan ini, dilakukan dengan cara melakukan penelusuran dengan cara terjun langsung di lapangan dan kondisi masyarakat untuk mengetahui kondisi obyek hukum yang sedang di teliti. Selanjutnya penulis menggunakan studi kepustakaan (*library research*) yang berkaitan dengan ketidak sesuaian norma yang mengatur dengan praktek hukum di lapangan yang banyak terjadi di masyarakat mengenai regulasi yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier diperoleh dari studi literasi (*literature study*) dan studi dokumentasi (*document study*) di Perpustakaan Pusat Universitas Islam Malang, serta

dengan cara mengunduh berbagai jurnal hukum yang terdapat dalam internet yang sesuai dan berkaitan dengan topik yang hendak dibahas agar memperoleh bahan hukum primer.

Melalui penelusuran bahan tentang hukum yang dilakukan dengan cara mempelajari, mencatat, serta mengkaji dan bahan hukum yang didapat dari bahan pustaka yang telah didapatkan. Kemudian hasil tersebut disatukan dan ditelaah untuk dianalisa dan ditarik kesimpulan sesuai inti pokok masalah yang telah dijelaskan dalam rumusan masalah oleh penulis.

d. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah seluruh obyek hukum yang memiliki karakter tertentu yang digunakan untuk penelitian.¹⁴ Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa contoh perusahaan yang menerapkan PHK terhadap para pekerjanya tanpa memberikan gaji, tunjangan serta hak-hak pekerja yang lainnya yang harus dipenuhi oleh perusahaan tersebut.

2) Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari populasi yang memiliki ciri dan karakter utama dari populasi yang ditetapkan menjadi responden dalam penulisan skripsi ini. Sampel dalam Skripsi ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu sampel dipilih dan ditentukan berdasarkan

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 1983, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 65

pertimbangan dan tujuan penulisan. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi responden dalam penulisan skripsi ini adalah:

- a) Pengusaha dari Perusahaan
- b) Pekerja yang mendapat PHK

e. Teknik Analisis Bahan Hukum

Deskriptif kualitatif adalah metode analisa yang digunakan untuk menganalisis bahan hukum dengan menyajikan kajian terhadap data yang didapatkan dari objek penulisan. Teknik deskriptif ini bertujuan memberikan bahan hukum yang benar dan akurat sesuai dengan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, serta beberapa data lainnya terkait yang mendukung penelitian melalui Bahan hukum dalam penelitian dijelaskan dan dihubungkan sebaik mungkin, dengan susunan sistematika yang tepat dan benar untuk memperoleh hasil dari apa yang tertuang dalam rumusan masalah.

f. Sumber Wawancara

Wawancara merupakan suatu kegiatan penelitian yang dilakukan agar memperoleh informasi fakta secara langsung dengan cara memberikan beberapa pertanyaan terhadap informan.¹⁵ Informan yang menjadi narasumber wawancara yang diajukan oleh penulis yaitu karyawan yang mengalami PHK secara sepihak oleh perusahaan yang pernah menjadi

¹⁵ Joko Subagyo, 1999, *Metode Penelitian (Dalam Teori dan Praktek)*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet.ke-3, hlm. 39.

tempat kerjanya tersebut dengan memberikan sejumlah pertanyaan yang sesuai dengan apa yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini.

g. Sumber Observasi

Sumber observasi yang dipakai oleh penulis ialah menggunakan sumber observasi lapangan (*field research*), yaitu mencari sumber data secara langsung¹⁶ dari beberapa perusahaan di lingkungan penulis yaitu para karyawan yang mengalami PHK secara sepihak oleh perusahaan yang menaungi karyawan tersebut. Observasi ini bertujuan untuk menguraikan permasalahan lebih faktual dan jelas.

I. Sistematika Penulisan

Penulisan hukum ini terbagi dalam empat bab. Susunan sistematika penulisan sebagai berikut:

- a. BAB I: Bab ini menjelaskan pendahuluan yang diawali dengan penjelasan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penelitian mengenai akibat Hukum terhadap Pekerja dengan sistem PKWT yang mendapat PHK secara sepihak oleh Perusahaan. Pada latar belakang, terdapat penjelasan lengkap tentang Pekerja jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pemutusan Hubungan Kerja, serta Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 angka 4 Bab I dalam Ketentuan

¹⁶ Zainuddin Ali, 1999, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika). hlm. 223.

Umum Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) dijelaskan bahwa “*Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*”

- b. BAB II: Pada Bab ini, penulis menjelaskan Kajian Pustaka mengenai akibat Hukum terhadap Pekerja dengan sistem PKWT yang mendapat PHK secara sepihak oleh Perusahaan.
- 1) Tinjauan Pustaka tentang Perjanjian.
 - 2) Tinjauan Pustaka tentang Perjanjian Kerja.
 - 3) Tinjauan Pustaka tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
 - 4) Tinjauan Pustaka tentang Pekerja Waktu Tidak Tertentu.
 - 5) Tinjauan Pustaka tentang Hubungan Kerja.
 - 6) Tinjauan Pustaka tentang Pemutusan Hubungan Kerja.
 - 7) Tinjauan Pustaka tentang Pekerja dan Pengusaha.
 - 8) Tinjauan Pustaka tentang Akibat Hukum.
- c. BAB III: Bab ini berisi tentang Metode Penelitian
- 1) Jenis Penelitian
 - 2) Identifikasi Variabl Penelitian
 - 3) Pendekatan Penelitian
 - 4) Jenis Bahan Hukum
 - 5) Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

- 6) Populasi dan Sampel
- 7) Teknik Analisis Bahan Hukum

d. BAB III: Bab ini berisi pembahasan dan hasil penelitian terkait:

- 1) Apa akibat Hukum yang diperoleh terhadap Pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau yang disebut PKWT yang mendapat Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK?
- 2) Bagaimana Sanksi Hukum terhadap pihak Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

c. BAB IV: Bab ini berisikan kesimpulan hasil dari penelitian dan pembahasan pada BAB III. Selanjutnya saran yang berisikan rekomendasi dan sumbangsih ilmu dan pemikiran dari penulis untuk pihak yang berhubungan atas penelitian yang dikaji.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari segala hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Regulasi yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ialah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005, dimana semua regulasi tersebut menjadi dasar hukum terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta pekerja yang mendapat PHK secara sepihak dari perusahaan. PHK dapat dikatakan sah menurut hukum, apabila sudah mendapat Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial ataupun Pengadilan yang berwenang. Apabila tanpa putusan tersebut, pengusaha tetap melakukan PHK terhadap pekerjanya khususnya pekerja dalam PKWT yang mendapat PHK secara sepihak dan sewenang-wenang, maka PHK tersebut tidak sah secara hukum dan dianggap batal demi hukum. Mekanisme PHK terhadap pekerja dalam PKWT harus sesuai dengan UU PPHI, yaitu dengan

proses melalui Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, serta yang terakhir salah satu pihak mengajukan gugatan melalui persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial yang menggunakan proses hukum acara perdata khusus apabila tidak menemui kata sepakat pada proses Bipartit, Mediasi, dan Konsiliasi.

- b. Sanksi hukum terhadap pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja PKWT sebelum masa kerjanya berakhir ialah dengan memenuhi hak pekerja tersebut beserta perlindungan hukumnya, yaitu dengan memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti rugi akibat PHK tersebut, membayarkan upah sesuai dengan masa kerjanya hingga masa kerja berakhir sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebelum melakukan PHK, perusahaan diwajibkan mengupayakan terlebih dahulu agar tidak terjadi PHK terhadap para pekerjanya khususnya terhadap pekerja dalam PKWT.

2. Saran

Sebelum melakukan keputusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam Perjanjian Waktu Tertentu haruslah mengupayakannya terlebih dahulu agar tidak terjadi PHK. apabila terpaksa memberikan PHK terhadap pekerja dalam PKWT, maka perusahaan haruslah memperhatikan dan memenuhi hak-hak pekerja PKWT yang akan diberikan apabila mendapatkan PHK. PHK harus sesuai dengan putusan dari pengadilan yang berwenang, apabila sudah ada putusan tersebut pihak perusahaan diperbolehkan melakukan PHK sehingga PHK tersebut mempunyai kekuatan hukum dan tidak dapat dibatalkan.

Hingga saat ini masih banyak perusahaan yang melakukan PHK secara sewenang-wenang terhadap pekerjanya, khususnya terhadap Pekerja dalam PKWT ataupun pekerja kontrak tanpa adanya putusan dari pengadilan yang berwenang. Dan masih banyak pula perusahaan yang tidak memenuhi hak pekerjanya yang mengalami PHK sehingga perbuatan tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kebanyakan perusahaan juga tidak melakukan upaya agar tidak terjadi PHK dalam perusahaan tersebut dengan alasan efisiensi perusahaan.

Dalam semua regulasi yang mengatur ketenagakerjaan dan perselisihan hubungan industrial tidak terdapat pasal yang mengatur sanksi berat hingga tidak ada sanksi pidana terhadap pengusaha yang dengan sewenang-wenang melakukan PHK terhadap para pekerja kontrak atau pekerja PKWT. Sehingga sanksi yang berlaku sesuai dalam regulasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005 hanyalah sebatas sanksi administratif ataupun pembayaran denda serta ganti rugi. Maka dari itu Pemerintah harus dengan tegas membuat regulasi terkait sanksi pidana ataupun sanksi berat untuk mengatasi perselisihan dalam hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Achmad Ali, 2008, *Menguak Tabir Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zainuddin Ali, 1999, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika).
- Asikin Zainal, Agusfian Wahab dkk, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Badruzaman Mariam Darus, 2001, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Basri Amran, 2006, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien.
- Budiono Abdul R., 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks.
- Djumadji F.X. dan Wiwoho Soejono, 1985, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara.
- Djumadi. 1999, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Khakim Adul, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Fajar Mukti dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum, Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Husni Lalu, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi Revisi). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Jehani Libertus, 2006, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta: Visimedia.
- Jehani Libertus, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat.
- Kertonegoro Sentanoe. 1994. *Migrasi Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Agung.
- Koko Kosidin, 1999, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju.
- Made Indah Puspita. 2015. "Peran Serikat Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Hotel Bali Hyatt". Denpasar . Skripsi Fakultas Hukum Universitas Udayana.
- Muhammad Abdulkadir, 1986, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Muhammad Abdulkadir, 1992, *Hukum Perikatan*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Muhammad Abdulkadir, 2004, *.Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Muharam Hidayat, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.

- Pasribu Chairun, Suharawardi Lubis, 2011, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta.
- Poerwadarminta W.J.S, 2004. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.
- Rajagukguk Erman, 2000, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Jakarta: Chandra Pratama.
- Setiawan R. dalam Johanes dan Lindawaty Sewu, Johanes Ibrahim dan Lindawaty Sewu, 2004, *Hukum Bisnis Dalam Persepsi Manusia Modern*, Jakarta: Aditama.
- Soebekti, 1994, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni.
- Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji, 1985, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Soeroso R., 1999, *Perjanjian di Bawah Tangan (Pedoman Pembuatan dan Aplikasi Hukum)*, Bandung: Alumni Bandung.
- Soeroso R., 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 1983, Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekanto Soerjono, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Pres.
- Soepomo Imam, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara.
- Soepomo Imam, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan.
- Subagyo Joko, 1999, *Metode Penelitian (Dalam Teori dan Praktek)*, Jakarta: Rineka Cipta, Cetakan ke-3.
- Subekti R., 1979, *Hukum Perjanjian, Intermedia*, Jakarta: Intermedia.
- Wijayanti Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya: Sinar Grafika.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005.

Jurnal

Amirah, Ahmadi Miru, 2008, *Perlindungan Hukum Rahasia Dagang Dalam Perjanjian Kerjasama*, Jurnal Pasca Unhas.

Internet

Badan Pusat Statistik dalam *Indonesian Investments*, www.indonesia-investments.com/id/keuangan/angka-ekonomi-makro/pengangguran.

Basani Situmorang, *LAPORAN PENGKAJIAN HUKUM TENTANG Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, www.bphn.go.id.

Letezia Tobing. 2015. "Adakah Pesangon Bagi Karyawan Kontrak?", www.hukumonline.com/klinik.

Pengertian Umum Hukum Perjanjian, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/23887/3/Chapter%20II.pdf>.

Sri Zuhartati, 2010, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", www.jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article.

Total 19 Juta Pekerja di PHK dan dirumahkan akibat Pandemi Virus Corona. Diakses pada tanggal 19 Juni 2020, <https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/19/081000465/total-19-juta-pekerja-di-phk-dan-dirumahkan-akibat-pandemi-virus-corona>.

Worldometers (2020). Indonesia Population, <https://www.worldometers.info/world-population/indonesia-population>.