

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP KARYAWAN
DENGAN PENJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU OLEH PT.
MATAHARI DEPARTEMENT STORE
(Suatu Penelitian Di PT. Matahari Departement Store Banda Aceh)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh
Sarjana Hukum**



Oleh :

**NAMA : MAHLIGA NURMAYANI
NPM : 1901110201
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM
BAGIAN : HUKUM PERDATA**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**

Telah Disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP KARYAWAN
DENGAN PENJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU OLEH PT.
MATAHARI DEPARTEMENT STORE
(Suatu Penelitian Di PT. Matahari Departement Store Banda Aceh)**

Banda Aceh, 9 Februari 2023

Pembimbing



Mainita S.H., M.H.Kes

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP KARYAWAN
DENGAN PENJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU OLEH PT.
MATAHARI DEPARTEMENT STORE
(Suatu Penelitian Di PT. Matahari Departement Store Banda Aceh)**

Oleh

Nama Mahasiswa : Mahliga Nurmayani
No. Mahasiswa : 1901110201
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 16 Februari 2023
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

1. Ketua : Dr.H. Rizanizarli, S.H.,M.H
2. Sekretaris : Mainita, S.H.,M.H.Kes
3. Pembimbing : Mainita, S.H.,M.H.Kes
4. Penguji II : Nurhafni, S.H.,M.H
5. Penguji III : Nora Mia Azmi,S.H.,M

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Banda Aceh, 22 Februari 2023
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum



(.....)
Dr. H. Rizanizarli, S.H.,M.H

ABSTRAK

**MAHLIGA NURMAYANI: PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
2023 TERHADAP KARYAWAN DENGAN PENJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU OLEH PT. MATAHARI
DEPARTEMENT STORE (Suatu Penelitian Di PT.
Matahari Departement Store Banda Aceh)
(v.52) PP.,bibl, app.**

Mainita S.H.,M.H.Kes.,

Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 butir 25 “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. meskipun aturan telah mengatur demikian namun yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Matahari departement store kepada salah satu karyawan secara sepihak pada masa kerja tertentu,

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap karyawan dengan penjanjian kerja waktu tertentu oleh PT Matahari Departement Store, tanggungjawab PT Matahari Departement Store terhadap dampak kerugian yang dialami karyawan, upaya yang di tempuh para pekerja yang terkena PHK di PT Matahari Departement Store.

Metode penelitian dalam penulisan ini digunakan metode yuridis empiris, data penelitian diperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*) dengan mewawancarai langsung responden dan informan dan penelitian kepustakaan (*library research*) mengkaji buku-buku dan peraturan Perundang-Undangan.

Dari hasil penelitian faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap karyawan dengan penjanjian kerja waktu tertentu oleh PT Matahari Departement Store terdapat dua faktor yaitu faktor internal *adalah* faktor yang asalnya dari dalam diri seseorang atau individu seperti faktor kelalaian, kurang disiplin dan faktor eksternal, adalah faktor yang asalnya dari luar diri seseorang atau individu seperti: faktor ekonomi dan lingkungan. Tanggungjawab pihak PT Matahari Departement Store terhadap dampak kerugian yang dialami karyawan, pihak PT Matahari Departement Store telah memberikan pemberitahuan terlebih dahulu bahwasanya pihak perusahaan akan melakukan pengurangan karyawan, dan bagi karyawan yang mengalami PHK akan diberikan pesangon sejumlah satu bulan gaji. upaya yang di tempuh para pekerja yang terkena PHK di PT. Matahari Department Store, terhadap karyawan yang dikenakan PHK banyak di antara mereka melakukan negoisasi dengan pihak PT Matahari Departement Store, hal itu dilakukan mereka agar pihak PT Matahari Departement Store bisa membatalkan niatnya untuk tidak di PHK.

Disarankan kepada seluruh karyawan agar lebih disiplin dalam berkerja agar terhindari PHK, kepada pihak PT Matahari Departement Store untuk lebih bertanggungjawab terhadap karyawan yang di PHK mengingat karyawan tersebut merupakan tulang punggung keluarga, dan disarankan kepada seluruh karyawan yang di kenakan PHK agar lebih menerima keputusan yang telah diberikan oleh PT Matahari Departement Store, PHK yang dilakukan sesuai kinerja yang dilakukan karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP KARYAWAN DENGAN PENJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU OLEH PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE (Suatu Penelitian Di PT. Matahari Departement Store Banda Aceh)** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Selama penulisan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Sehingga penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun non materil. Oleh karena itu dengan kerendahan hati diucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H.Rizanizarli, S.H.,M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Mainita S.H.,M.H.Kes., selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal penulisan hingga selesai.

3. Ibu Nora Mia Azmi, S.H.,M.H selaku dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Seluruh Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
5. Para sahabat, Ade Irma, Nazira Ulfa dan sahabat leting 2019 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang tidak henti-henti mendorong dan memberikan semangat.
6. Kepada pihak responden dan informan yang sudi kiranya memberikan waktu informasi beserta data dalam penelitian skripsi ini.

Yang tercinta Ayahanda Arman Ibunda Sri Murni tercinta yang telah membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang, pengertian dan telah memberikan cinta yang begitu besar dan senantiasa memanjatkan do'a kepada penulis, yang membantu dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, serta abang kandung saya Nawir Hajali dan Mustika Yuza yang memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini, serta kepada diri sendiri yang telah mampu kooperatif dalam mengerjakan tugas akhir ini meskipun keadaan sempat tidak berpihak tetapi selalu berusaha percaya diri, hingga dapat menyelesaikan tugas akhir. Serta pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan

memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan bagi yang membacanya. Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati diharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 22 Februari 2023

Penulis

MAHLIGA NURMAYANI
NPM: 1901110201

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian.....	5
D. Metode Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan	10
 BAB II TINJAUAN UMUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK	
A. Pengertian Perjanjian dan Pengertian Perjanjian Kerja	11
B. Syarat-syarat syah perjanjian kerja	17
C. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	21
D. Pemutusan Hubungan Kerja	24
E. Penyelesaian perselisihan hubungan kerja	30
 BAB III PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP KARYAWAN DENGAN PENJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU OLEH PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE	
A. Faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap karyawan dengan penjanjian kerja waktu tertentu oleh PT. Matahari Departement Store.....	38
B. Tanggungjawab PT. Matahari Departement Store terhadap dampak kerugian yang dialami karyawan.....	42
C. Upaya yang di tempuh para pekerja yang terkena PHK di PT. Matahari Departement Store.....	44
 BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	49
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sejak Negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga Negara sebagaimana diamanatkan dalam pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan yang layak dan setiap orang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak baik bagi tenaga kerja maupun keluarganya.

Menurut Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat (1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. jadi Ketenagakerjaan ini membahas segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik itu sebelum waktu bekerja, maupun setelah bekerja.

Dalam kehidupan sehari – hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati / diperjanjikan sebelumnya. Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang

dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK.¹

Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa : “ Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep- 15A/Men/ 1994 bahwa : “PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.” Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologi, ekonomis, finansial, sebab : Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian, untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya, Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Meskipun aturan telah mengatur demikian namun yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Matahari departement store kepada salah satu karyawan secara sepihak pada masa kerja tertentu, sehingga tindakan yang dilakukan oleh PT. Matahari departement store, membuat karyawan

¹ Mohd, Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, : Sarana Bhakti Persada, 2009.hlm.76

melakukan pelaporan kepada pihak pengadilan Negeri Banda Aceh agar mendapatkan keadilan terhadap dirinya.

Dari tindakan yang dilakukan oleh tergugat penggugat meminta beberapa haknya berupa :

1. Uang pesangon masa kerja 9 tahun 6 bulan (9x 2x 3.700.000)
2. Uang Penghargaan Masa kerja (4 x 3.700.000)
3. Uang Penggantian Hak ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja
4. Upah gaji bulan mei, juni dan Juli (3 x 3.700.000)
5. Cuti Besar 2 bulan upah (2 x Rp. 3.700.000)

Hal ini dilakukan oleh penggugat karena tindakan yang dilakukan oleh tergugat melanggar Pasal 158 Ayat (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;

- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pasal 161 Ayat (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Dan Pasal 169 Ayat (1) huruf a menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh dan b membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Dengan demikian yang menjadi tolak ukur pada penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih jelas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh PT. Matahari departement store, serta penelitian ini juga ingin melihat lebih jauh tingkat kerugian yang diterima oleh karyawan dari tindakan pemutusan hubungan kerja tersebut.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap karyawan dengan penjanjian kerja waktu tertentu oleh PT. Matahari Departement Store?
2. Bagaimanakah tanggungjawab PT. Matahari Departement Store terhadap dampak kerugian yang dialami karyawan?
3. Apakah upaya yang di tempuh para pekerja yang terkena PHK di PT Matahari Departement Store ?

B. Ruang Lingkup Dan Tujuan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini di perlukan agar tidak terjadi pengluasan mengenai hukum perdata. Dan yang menjadi ruang lingkup terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap karyawan dengan penjanjian kerja waktu tertentu oleh pt. matahari departement store Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap karyawan dengan penjanjian kerja waktu tertentu oleh PT Matahari Departement Store
2. Untuk menjelaskan tanggungjawab PT. Matahari Departement Store terhadap dampak kerugian yang dialami karyawan
3. Untuk menjelaskan upaya yang di tempuh para pekerja yang terkena PHK di PT Matahari Departement Store

C. Metode Penelitian

Untuk memperoleh informasi serta penjelasan mengenai segala sesuatu diperlakukan

pedoman penelitian atau metode penelitian, hal ini dikarenakan dengan menggunakan metode penelitian yang benar diperoleh validitas data serta dapat mempermudah dalam melakukan analisis masalah. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris.

Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan (*library research*) atau penelitian perpustakaan dengan mengkaji buku-buku, peraturan perundang-undangan jurnal dan pendekatan lapangan (*field reseach*) dengan cara mewawancarai responden dan informan.

1. Definisi Operasional Variabel

- a. **pekerja adalah orang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan pendapatan atau upah baik itu berupa uang maupun bentuk lainnya dari pemberi kerja atau majikan.** Pekerja dapat juga disebut buruh, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan.
- b. **perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.**
- c. **Perjanjian kerja waktu tertentu adalah Perjanjian merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan. Perjanjian kerja ini berlaku sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja.**
- d. **Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.**

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

a. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di wilayah hukum Kota Banda Aceh hal ini karena kasus yang di dapat kan dalam wilayah hukum Kota Banda Aceh

b. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari : pengacara, Staf PT Matahari Departement Store, Karyawan PT Matahari Departement Store, akademisi dan masyarakat

3. Cara Mengambil Sampel

Dalam pengumpulan sampel penelitian menggunakan teknik secara "*purposive sampling*", dimana keseluruhan populasi dipilih beberapa responden dan informasi yang dianggap mengetahui masalah yang diteliti oleh penulis dan dapat mewakili keseluruhan populasi yang ada. Adapun sampel penelitian tersebut sebagai berikut:

a. Responden :

- 1) Manager PT. Matahari Departement Store 2 (Dua) orang
- 2) Karyawan PT. Matahari Departement Store 2 (Dua) orang

b. Informan :

- 1) Pengacara 2 (dua) orang
- 2) Akademisi 1 (Satu) orang

4. Cara Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dipergunakan dalam penelitian ini, dilakukan dengan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*) Dan penelitian lapangan (*Field research*).

a. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari peraturan perundang-undangan, literatur-literatur baik referensi umum seperti buku-buku, jurnal, hasil risalah rapat dan lainnya.

b. Penelitian Lapangan (*field reseach*)

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data primer dengan melakukan wawancara dengan para responden dan informan yang berkaitan dengan kewenangan tugasnya dan fungsi.

Beberapa pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang ada sangkut pautnya dengan isu hukum yang sedang ditangani. Selanjutnya pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.²

5. Cara Menganalisis Data

Dari data yang di dapatkan dalam penelitian baik itu dari penelitian kepustakaan maupun data yang di dapatkan dari hasil penelitian di lapangan. Setelah hasil penelitian lapangan dan kepustakaan di dapatkan maka data tersebut di padukan dan dianalisa permasalahan yang terjadi dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Pendekatan kualitatif digunakan untuk menghasilkan data deskriptif analistis terhadap data yang diperoleh dari responden dan informan, baik secara lisan maupun tulisan yang kemudian dipelajari serta diteliti sebagai suatu kesatuan yang utuh. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan analisis yang mampu menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

²Peter Mahmud Marzuki, *PenelitianHukum*, PrenadaHukum, Jakarta, 2005, hlm. 93-95.

D. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan penulisan skripsi ini disusun dalam empat Bab yaitu :

Bab I Terdiri dari Pendahuluan, yang berisi tentang latar belakang masalah, ruang lingkup, dan tujuan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II tinjauan umum terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak, pengertian perjanjian dan pengertian perjanjian kerja, syarat-syarat syah perjanjian kerja, pengertian perjanjian kerja waktu tertentu, pemutusan hubungan kerja, penyelesaian perselisihan hubungan kerja

Bab III pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap karyawan dengan penjanjian kerja waktu tertentu oleh PT. matahari departement store faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap karyawan dengan penjanjian kerja waktu tertentu oleh PT. Matahari departement store, tanggungjawab PT. Matahari departement store terhadap dampak kerugian yang dialami karyawan, upaya yang di tempuh para pekerja yang terkena PHK di PT matahari

Bab IV Terdiri dari Penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas pada bab-bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN UMUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK

A. Pengertian Perjanjian

Perjanjian kerja bukan satu-satunya perlindungan bagi buruh/pekerja dan pengusaha sebab masih terdapat bentuk perlindungan lainnya, yaitu perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian antar serikat buruh atau beberapa serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha, dan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat sepihak oleh pengusaha.¹

Sejalan dengan hukum ketenagakerjaan yang menurut Iman Soepomo yaitu bertujuan melindungi pihak yang lemah dan menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan, maka perjanjian kerja bersama memiliki tujuan demikian. Dalam perjanjian kerja kedudukan buruh/pekerja tidak lagi sederajat kedudukannya baik dari segi hukum, sosial dan ekonomis, dan memang salah satu esensilia atau unsur perjanjian kerja adalah dibawah perintah atau pimpinan orang lain.²

Perjanjian adalah suatu hal yang penting karena menyangkut kepentingan para pihak yang membuatnya. Setiap perjanjian hendaknya dibuat secara tertulis agar diperoleh kekuatan hukum, sehingga tujuan kepastian hukum dapat terwujud. Sehubungan dengan perjanjian Pasal 1313 KUH Perdata memberikan definisi sebagai berikut “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Subekti menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang itu berjanji melaksanakan

¹ Dede Agus, *Kedudukan Perjanjian Kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Kerja*, Yustisia edisi 2010. hlm 87

² Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. Radja Grafindo Persada. 2003, hlm. 9

suatu hal, dari peristiwa ini timbul suatu perikatan.

Definisi perjanjian yang telah diuraikan di dalam Pasal 1313 KUH Perdata, terdapat beberapa kelemahan dan kekurangan menurut para sarjana. Menurut Setiawan rumusan Pasal 1313 KUH Perdata selain tidak lengkap juga sangat luas. Tidak lengkap karena hanya menyebutkan persetujuan sepihak saja. Sangat luas karena dengan digunakannya perkataan “perbuatan” tercakup juga perwakilan sukarela dan perbuatan melawan hukum. Sehubungan dengan itu menurut Setiawan perlu kiranya diadakan perbaikan mengenai definisi tersebut ialah :³

- a. Perbuatan harus diartikan sebagai perbuatan hukum, yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum
- b. Menambahkan perkataan “atau saling mengikatkan dirinya” dalam Pasal 1313 KUH Perdata
- c. Sehingga perumusanya menjadi “perjanjian adalah perbuatan hukum, dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Dalam hukum perjanjian, terdapat beberapa asas-asas penting. Asas tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Asas Kebebasan Berkontrak Asas kebebasan berkontrak terdapat dalam ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPERdata, yang menentukan bahwa, “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya”. Semua perjanjian berarti setiap orang bebas membuat perjanjian yang isinya apa saja yang ia kehendaki.⁴ Menurut Salim., H.S., asas kebebasan berkontrak merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapa pun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya serta menentukan bentuk perjanjian, yaitu tertulis atau

³ Setiawan R dalam Johanes dan Lindawaty Sewu, Johanes Ibrahim dan Lindawaty Sewu, *Hukum Bisnis Dalam Persepsi Manusia Modern*, Jakarta : Aditama, 2004, hlm. 41.

⁴ I Ketut Artadi, dan I Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, *Anatomi Kontrak Berdasarkan Hukum Perjanjian*, Udayana University Press, Denpasar, 2017, hlm. 47.

lisan. Kebebasan berkontrak adalah “salah satu asas yang sangat penting di dalam hukum perjanjian. Kebebasan ini adalah perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia”.

- b. Asas Konsensualisme Asas ini dapat ditemukan dalam rumusan Pasal 1320 KUHPerdota. Kata konsensualisme berasal dari kata consensus yang artinya sepakat. Maksud dari asas konsensualisme adalah bahwa suatu perjanjian dan perikatan timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan kata lain suatu perjanjian adalah sah apabila telah dipenuhi kesepakatan atas halhal pokok dan tidak diperlukan adanya formalitas. Sepakat berarti telah terjadi konsensus secara tulus tidak ada kekhilafan, paksaan atau penipuan.
- c. Asas *Pacta Sunt Servanda* Asas ini berubungan dengan akibat dari suatu perjanjian. Perjanjian yang sah adalah undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Pasal 1338 ayat (1). Asas Pacta Sunt Servanda ini mengandung pengertian bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi perjanjian yang dibuat oleh para pihak.⁵
- d. Asas Kepercayaan (*Vetrouwensbeginsel*) Seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain, menumbuhkan kepercayaan di antara kedua pihak itu bahwa satu sama lain akan memegang janjinya, dengan kata lain akan memenuhi prestasinya di belakang hari. Tanpa adanya kepercayaan itu maka perjanjian itu tidak mungkin akan diadakan oleh para pihak, dengan kepercayaan ini kedua pihak mengikatkan dirinya dan untuk keduanya perjanjian itu mempunyai kekuatan mengikat sebagai undang-undang.
- e. Asas Kekuatan Mengikat Terikatnya suatu perjanjian tidak semata-mata terbatas pada apa yang diperjanjikan akan tetapi juga terhadap beberapa unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan serta moral. Demikianlah sehingga asas moral, kepatutan dan kebiasaan yang mengikat para pihak.
- f. Asas Persamaan Hukum Asas ini menempatkan para pihak di dalam persamaan derajat, tidak ada perbedaan, walaupun ada perbedaan kulit, bangsa, kekayaan, kekuasaan, jabatan, dan lain-lain. Masing-masing pihak wajib melihat adanya persamaan ini dan mengharuskan kedua pihak untuk menghormati satu sama lain sebagai manusia ciptaan Tuhan.
- g. Asas Keseimbangan Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu. Asas keseimbangan ini merupakan kelanjutan dari asas persamaan. Kreditur memiliki kekuatan untuk menuntut prestasi melalui kekayaan debitur, namun kreditur memikul pula beban untuk melaksanakannya dengan itikad baik. Dapat dilihat disini

⁵ Salim, HS., *Hukum Kontrak* (Teknik dan teori Penyusunan Kontrak), Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm. 11.

bahwa kedudukan kreditur yang kuat diimbangi dengan kewajibannya untuk memperhatikan itikad baik sehingga kedudukan kreditur dan debitur seimbang.⁶

- h. Asas Kepastian Hukum Perjanjian sebagai suatu figur hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian ini yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak
- i. Asas Moral Asas ini dijumpai dalam perbuatan sukarela (*zaakwarneming*) sebagaimana diatur dalam Pasal 1354 KUHPerdara serta dapat dilihat pada Pasal 1339 KUHPerdara yang memberi motivasi kepada para pihak untuk melaksanakan perjanjian yang tidak hanya hal-hal yang diatur didalamnya tetapi juga melaksanakan kebiasaan dan kepatutan (moral).

Asas Kepatutan Asas ini dituangkan dalam Pasal 1339 KUHPerdara asas kepatutan disini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian. Ukuran tentang hubungan ditentukan juga oleh rasa keadilan dalam masyarakat

Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁷

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha harus

⁶ *Ibid*, hlm 12

⁷ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005, hlm.17.

sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat

1. Nama, alamat perusahaan, umur dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha atau pekerja/buruh
7. Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
9. Tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja

Perjanjian kerja berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia Perjanjian kerja akan berakhir jika pekerja meninggal dunia, namun perjanjian kerja tidak berakhir jika pengusaha meninggal dunia.
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁸

⁸ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press Semarang 2015, hlm 13

Perjanjian kerja tidak berakhir dikarenakan meninggalnya pengusaha atau pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Dalam Pasal 62 Undang-undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini merupakan asas fairness (keadilan) yang berlaku baik pengusaha maupun pekerja agar kedua saling mematuhi dan melaksanakan perjanjian kerja yang telah dibuat dan ditandatangani.

B. Syarat-Syarat Sah Perjanjian Kerja

Untuk sahnya perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materil (Pasal 52, 55, 58, 59, dan 60 UU Ketenagakerjaan) dan syarat formil (Pasal 54 dan 57 UU ketenagakerjaan).⁹

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum c). Adanya pekerjaan yang

⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya bakti, Badung, 2014, hlm.50

diperjanjikan; dan

3. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dasar huruf a dan b adalah syarat subyektif, sedangkan dasar huruf c dan d adalah syarat objektif. Dalam hal terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan. Kemudian apabila perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya perjanjian kerja itu sejak semula dianggap tidak pernah ada.

Dalam naskah asli (bahasa belanda) Pasal 1320 KUH Perdata tidak dirumuskan dengan kata-kata “syarat sahnya perjanjian”, tetapi dengan kata-kata “syarat adanya perjanjian” (*bestaanbaarheid der overeenkomsten*). Perumusan kalimat “syarat adanya perjanjian” tersebut kurang tepat.

Dikatakan tidak tepat karena adakalanya suatu perjanjian tidak memenuhi salah satu syarat yang ditentukan Pasal 1320 KUH Perdata tersebut, tetapi tidak mengakibatkan batalnya atau tidak sahnya perjanjian. Dalam halnya kontrak mengandung cacat kehendak, karena adanya kesepakatan mengandung paksaan, penipuan, kekeliruan, atau penyalahgunaan keadaan hanya membawa akibat dapat dibatalkan. Demikian juga dalam hal perjanjian dibuat oleh pihak yang tidak cakap membuat perjanjian tidak berakibat batalnya perjanjian itu. Sepanjang tidak ada pembatalan perjanjian, perjanjian tersebut tetap sah

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi¹⁰ persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa supaya terjadi persetujuan yang sah diperlukan¹¹ 4 (empat) syarat yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri Dalam perjanjian kerja, suatu kesepakatan terjadi kalau pengusaha setuju mempekerjakan tenaga kerja dengan pekerjaan yang sudah diberitahukan kepada tenaga kerja itu dan pekerja itu setuju untuk menerima dengan jumlah pembayaran tertentu yang disepakati.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan Bahwa untuk melakukan perbuatan hukum para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perikatan-perikatan, jika oleh undang-undang tidak dinyatakan cakap.
3. Suatu hal tertentu Hal ini menunjuk pada perjanjian yang dibuat itu merupakan perjanjian tertentu dan pokok atau objeknya harus tertentu atau jelas.
4. Suatu sebab yang halal Suatu sebab yang halal adalah terlarang bila dilarang oleh undang- undang, atau berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum¹²

¹⁰ Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan* Bagian Pertama, Yogyakarta, FH UII Press, 2013, hlm.167

¹¹ Latupono, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing)* Di Kota Ambon, Jurnal SASI Vol 17 No 3, 2011.

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008 hlm 60-62

Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan
- d. Pekerjaan yang dijanjikan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja. Kewajiban Buruh/Pekerja Dalam KUHPadata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja dalam Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, dan 1603 c KUHPadata yang pada intinya adalah sebagai berikut :

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
2. Buruh/pekerja wajib mentaati peraturan majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.¹³

C. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah

¹³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 61-62

perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹⁴

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan. Perjanjian kerja ini berlaku sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Bila jangka waktunya habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat berakhir dengan selesainya suatu pekerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 59 ayat (1) Undang - Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah : “ pekerjaan waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan prakteknya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- b. Pekerjaannya yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun
- c. Pekerjaan yang musiman
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.”

Hal yang dimaksud dengan diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan pembaruan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 hari.

¹⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

- a. Syarat Pengajuan Permohonan Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
Surat permohonan pimpinan perusahaan, Rekapitulasi Data Pekerja/Buruh PKWT ,
PKWT pekerja/buruh dengan perusahaan, Copy iuran premi terakhir Jamsostek &
JKDK, Copy wajib lapor UU No. 07 tahun 1981, Copy wajib lapor perda No. 06 tahun
2004
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian antara pekerja/buruh
dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian,
undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran
pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Tenaga Kerja PKWT merupakan tenaga kerja yang dipekerjakan dengan Perjanjian Waktu Tertentu atau masyarakat lebih mengenal dengan pembagian waktu (shift). Pembagian waktu tenaga kerja tergantung pada suatu perusahaan beberapa perusahaan yang penulis jumpai tenaga kerja PKWT biasa dipekerjakan 6 sampai 8 jam perhari, terdiri dari shift pagi, siang dan malam dan tentu saja setiap bulannya akan mendapat pertukaran waktu kerja. Dapat disimpulkan tenaga kerja PKWT tidak hanya bekerja dalam satu shift saja melainkan seluruhnya. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT bukan merupakan bentuk sistem perjanjian kontrak kerja baru, dalam hal ini PKWT memiliki arti yang menigkat yaitu berdasarkan jangka waktu tertentu dan selama perjanjian kontrak kerja tersebut mengikat maka selama itu pula pekerja/buruh tunduk dan patuh pada hak dan kewajibannya dan ketika berakhirnya jangka waktu maka berakhir pula secara otomatis berakhir pula hubungan kerja tersebut

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan

sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Dasar hukum perjanjian kerja waktu tertentu :

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Pasal 50 sampai dengan Pasal 66);
- b. Keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu; dan
- c. Keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor Kep. 220/MEN/ X/2004 tentang penyerahan, sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Perjanjian kerja bersama memiliki syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pembuatannya. Syarat-syarat tersebut dibagi menjadi 2 (dua), yaitu: Syarat Formil perjanjian kerja bersama harus dibuat menggunakan Bahasa Indonesia, apabila perjanjian kerja bersama tidak menggunakan Bahasa Indonesia maka perjanjian kaerja bersama harus diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah yang tersumpah.

Syarat Materil Isi dari perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah ketentuannya dari peraturan perusahaan dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

D. Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan (pengusaha), meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya.

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hukum pada dasarnya harus hadir untuk melindungi pekerja ditengah problematika yang disebabkan pandemic saat ini. Permasalahan tersebut diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), *unpaid leave*, pengurangan jam kerja, dan penundaan pemberian gaji dengan beban kerja sama.

Adapun yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja menurut F.X. Djumialdji, adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.¹⁵

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga menggariskan sejumlah alasan yang tidak memperbolehkan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, tepatnya dalam Pasal 153. Disana disebutkan bahwa, pengusaha/perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila:

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan Dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terusmenerus,

¹⁵ Djumialdji F.X, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet.ke-1, 2005, hlm 45

2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku,
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan Agamanya,
4. Pekerja menikah,
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya,
6. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan
7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota, dan atau pengurus serikat buruh atau pekerja,
8. Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana,
9. Karena perbedaan paham, Agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan,
10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja.

Jika seluruh ketentuan atau alasan di atas dilanggar oleh pihak perusahaan atau pengusaha, maka tindakan tersebut dianggap batal demi hukum. Dengan demikian perusahaan wajib mempekerjakan kembali karyawan/pekerja yang bersangkutan.

Dari uraian di atas jelas bahwa setiap permohonan izin pemutusan hubungan kerja yang diajukan tanpa alasan-alasan akan ditolak oleh P4, dan pemutusan hubungan kerja yang terjadi tanpa didasarkan pada alasan-alasan tertentu adalah batal demi hukum. Perlu ditambahkan bahwa pemutusan hubungan kerja juga dapat dikatakan tidak layak.¹⁶

1. Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya,
2. Jika alasannya dicari-cari atau alasan palsu,

¹⁶ Zaeni asyhadie, "*Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*", dalam Zainal Asikin (ed.), *Dasardasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet.ke-5, 2004, hlm. 195

3. Jika akibat pemberhentian itu bagi buruh/pekerja lebih berat daripada keuntungan pemberhentian bagi majikan atau pengusaha,
4. Jika buruh/pekerja diberhentikan bertentangan dengan ketentuan Undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan ranglijst (seniority rules), dan tidak ada alasan-alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.

Disamping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang – wenang.

- a. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa : “ Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang – undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.

” Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah“Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.” Pasal 1603e kuhp perdata menyebutkan bahwa: “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.

“ Berdasarkan ketentuan pasal 154 undang-undang nomor 13 tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah:

- a) Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersiapkan secara tertulis sebelumnya.
- b) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;

- c) Pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; dan
- d) Pekerja atau buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.¹⁷

- b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. masalahnya terkait dengan pemberlakuan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam hal ini salah satu Pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga) Mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan titik contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari 18 tahun), di mana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.
- c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh Secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. dalam praktek bentuknya adalah pekerja atau buruh bangunkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. teknisnya dilakukan pekerja atau buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha itik jika terdapat indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha secara hukum bukan PHK oleh pekerja atau buruh melainkan PHK oleh pengusaha.¹⁸
- d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugikan Perubahan status dan sebagainya.
 - a) PHK karena kesalahan ringan dan
 - b) PHK karena kesalahan berat.

Berdasarkan Pasal 151 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi, mem-PHK pekerja atau buruh tidak bisa semau atau sekehendak

¹⁷ Abdul Khakim, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 189

¹⁸ *Ibid*, hlm. 190

pengusaha titik ke semuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur dalam pasal 158 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan kerja disebutkan, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak “. Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 disebutkan, “ Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak “

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 150 Tahun 2000 didalam terdapat ketentuan tentang Hak – hak pekerja akibat PHK pada perusahaan. Hak– hak pekerja akibat PHK lain :

- a) Uang Pesangon Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja Pasal 22
- b) Uang Penghargaan Masa Kerja Uang penghargaan masa kerja atau dalam peraturan sebelumnya disebut dengan uang jasa adalah uang penghargaan oleh pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja Pasal 23
- c) Uang Ganti Rugi Ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat di mana pekrja diterma bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 24.

E. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor: 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan kerja disebutkan, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak “.

Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor: 2 Tahun 2004 disebutkan, “ Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak

Indonesia sebagai negara hukum sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, memiliki tujuan, yaitu untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur, masyarakat yang sejahtera, aman dan tertib. Sebagaimana diuraikan dalam alinea ke IV UndangUndang Dasar 1945. Adapun ciri-ciri dari negara hukum, antara lain adalah adanya perlindungan hak-hak konstitusional warga negara dan kekuasaan kehakiman yang bebas dan mandiri.

Kontrak atau perikatan adalah suatu hubungan antara dua pihak atau lebih, dimana terhadapnya hukum meletakkan hak pada satu pihak, dan meletakkan kewajiban pada pihak lainnya. Apabila satu pihak tidak mengindahkan atau melanggar hubungan hukum tersebut maka hukum memaksakan supaya hubungan tersebut dipenuhi atau dipulihkan kembali. Sementara apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya, maka hukum memaksakan agar kewajiban tersebut dipenuhi .

Pasal 1313 KUHPdata memuat pengertian yuridis kontrak, yaitu “suatu perbuatan dengan mana satu atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Pengertian kontrak menurut pasal 1313 KUHPdata tersebut tidak lengkap, karena hanya mencakup kontrak sepihak, yaitu satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainnya atau lebih, sedangkan satu orang lainnya atau lebih itu tidak diharuskan mengikatkan diri kepada pihak pertama. Jadi, pengertian kontrak tersebut tidak mengatur kontrak yang dalam kontrak itu kedua pihak saling mempunyai prestasi secara timbal balik. Selain itu, pengertian kontrak menurut pasal 1313 KUHPdata juga terlalu luas, karena dapat mencakup perbuatan hukum dalam lapangan hukum keluarga.¹⁹

Mahkamah Konstitusi (MK) dengan Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 telah menyatakan bahwa Pasal 158 UUK, tidak mempunyai kekuatan Hukum mengikat karena dinilai bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945. Pasca Putusan MK, Pengusaha tidak bisa melakukan PHK sebelum adanya putusan pengadilan umum yang berkekuatan hukum tetap (inkracht). Respon Pengusaha pasca Putusan MK tersebut bermacam macam.

Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Kerja Dalam Ketenagakerjaan terdapat dua yaitu : Non Litigasi dan litigasi

1. Non litigasi

Adalah Penyelesaian sengketa di luar pengadilan, yang secara khusus diatur dalam UU Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Dalam Pasal 1 Ayat 10 UU No. 30 Tahun 1999 ini memberikan definisi tentang alternatif penyelesaian sengketa,

¹⁹ Tami Rusli, *Hukum Perjanjian Yang Berkembang Di Indonesia*, Bandar Lampung: Anugrah Utama Raharja (Aura) Printing & Publishing, 2012, hlm.1.

- a. Penyelesaian Melalui Mediasi Proses penyelesaian mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak²⁰
- b. Penyelesaian Melalui Konsiliasi Penyelesaian melalui konsiliasi ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai.
- c. Penyelesaian Melalui Arbitrase Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa dan dibantu oleh seorang arbiter.²¹
- d. Negosiasi merupakan suatu upaya penyelesaian sengketa antara para pihak tanpa melalui proses pengadilan dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang lebih harmonis dan kreatif.

2. Litigasi

Penyelesaian melalui litigasi atau melalui pengadilan, Pengadilan yang dimaksud adalah Pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili.

Penyelesaian sengketa melalui litigasi memiliki kelebihan dan kekurangan. Proses penyelesaian sengketa melalui pengadilan menghasilkan suatu keputusan yang bersifat adversarial yang belum mampu merangkul kepentingan bersama karena menghasilkan suatu putusan win-lose solution. Sehingga pasti akan ada pihak yang menang pihak

²⁰ Abbas Syahrizal, *Mediasi Dalam Prespektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009 hlm 1

²¹ Winarta Frans Hendra, *Hukum Penyelesaian Sengketa Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm.36

satunya akan kalah, akibatnya ada yang merasa puas dan ada yang tidak sehingga dapat menimbulkan suatu persoalan baru di antara para pihak yang bersengketa. Belum lagi proses penyelesaian sengketa yang lambat, waktu yang lama dan biaya yang tidak tentu sehingga dapat relative lebih mahal. Proses yang lama tersebut selain karena banyaknya perkara yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan jumlah pegawai dalam pengadilan, juga karena terdapat tingkatan upaya hukum yang bisa ditempuh para pihak sebagaimana dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia yaitu mulai tingkat pertama di Pengadilan Negeri, Banding di Pengadilan Tinggi, Kasasi di Mahkamah Agung dan yang terakhir Peninjauan Kembali sebagai upaya hukum terakhir. Sehingga tidak tercapai asas pengadilan cepat, sederhana dan biaya ringan.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi dan prosedur yang harus ditempuh dalam melakukan PHK kepada pekerja merupakan bentuk jelmaan dari filsafah umum mengenai hakekat hubungan kerja pekerja dengan pengusaha. Dalam zaman liberal, hubungan kerja pekerja dengan majikan/pengusaha dipandang sebagai perjanjian yang secara bebas diadakan antara para pihak-pihak yang sama kuat kedudukannya, dengan tujuan menukar pekerjaan dengan pembayaran, sehingga dengan demikian dianggap sama saja dengan perjanjian lain yang jangka waktunya tidak ditentukan seperti sewa menyewa (vide Pasal 1601 KUH Perdata lama sampai dengan Pasal 1603 KUH Perdata lama).

Pasal 1365 KUHPdata menyatakan bahwa tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut. M.A. Moegni Djodiharjo berpendapat bahwa Pasal 1365 KUHPdata, tidaklah memberikan perumusan, melainkan hanya mengatur bilakah, seseorang yang mengalami kerugian karena perbuatan hukum,

yang dilakukan oleh orang lain terhadap dirinya, akan dapat mengajukan tuntutan ganti kerugian pada Pengadilan Negeri dengan sukses.

Hukum merupakan suatu norma yang berkembang dalam kehidupan bermasyarakat. Pada dasarnya norma ini harus dipatuhi dan mengikat bagi setiap individu dalam suatu wilayah tertentu. Dengan adanya norma, setiap orang dapat memperjuangkan kepentingannya dalam batasan-batasan yang tidak melanggar aturan dan tidak merugikan kepentingan orang lain. Sehingga dengan demikian terciptalah kehidupan yang tertib, aman, tentram dapat terwujud. Menurut Satjipto Raharjo hukum merupakan :

Kaedah yang memuat suatu penilaian mengenai perbuatan tertentu. Hal ini jelas tampak dalam bentuk perintah dan larangan. Kaedah diwujudkan dalam bentuk petunjuk bertingkah laku. Oleh karena itu kaedah hukum disebut petunjuk tingkah laku tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan yang disertai dengan sanksi. Kaedah hukum tersebut bersumber dari masyarakat sendiri maupun dari sumber lain yang diakui keberlakuannya oleh otoritas tertinggi dalam masyarakat itu. Jika kaedah tersebut dilanggar akan memberikan kewenangan pada otoritas tertinggi untuk menjatuhkan sanksi. Agar dengan sanksi itu masyarakat diharapkan supaya selalu berada dalam koridor yang baik, serta menghindarkan diri dari perbuatan melanggar hukum, guna menciptakan kedamaian dalam masyarakat.²²

Dengan demikian masalah PHK oleh majikan/pengusaha harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat itu misalnya:

1. Permohonan penetapan PHK harus diajukan secara tertulis kepada lembaga PPHI disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan tersebut hanya dapat

²² Satjipto Raharjo, 1996, Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 33

diterima oleh lembaga PPHI apabila telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menemui kata sepakat.

2. Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:

- a) Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.
- b) Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c) Pekerja menjalankan ibadah agama yang diperintahkan agama.
- d) Pekerja menikah.
- e) Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui.
- f) Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau pengurus serikat pekerja lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.
- g) Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.
- h. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- h) Pekerja berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.

- i) Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.²³

²³Oesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016, hlm. 97-99.

BAB III

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP KARYAWAN DENGAN PENJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU OLEH PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE

A. Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Karyawan Dengan Penjanjian Kerja Waktu Tertentu Oleh Pt. Matahari Departement Store

Bagi tenaga kerja sendiri, PHK merupakan suatu awal dari hilangnya mata pencaharian mereka, yang dimana berarti awal dari kesengsaraan dikarenakan mereka telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadinya suatu PHK dan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Setiap karyawan yang di berhentikan semua mempunyai persoalan, yang mana persoalan tersebut tentu tidak bisa menguntungkan perusahaan, oleh sebab itu pihak manager memberhentikan beberapa karyawan yang dianggap tidak berkompeten lagi untuk bergabung di PT Matahari Department Store.

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap karyawan dengan perjanjian waktu tertentu oleh PT Matahari Department Store terdapat dua faktor yaitu :

faktor internal *adalah* faktor yang asalnya dari dalam diri seseorang atau individu itu sendiri. seperti :

a. Faktor Kelalaian

faktor kelalaian adalah salah satu faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak, kelalaian yang di lakukan oleh karyawan yaitu berupa salahnya

pemberian diskon produk kepada konsumen membuat PT. Matahari Departement Store mengalami kerugian, meskipun kerugian yang ditimbulkan tidak besar namun hal tersebut tidak bisa di toleransi pihak PT Matahari Departement Store. itu sendiri karena hal tersebut sudah menjadi kesepakatan pihak karyawan ketika melamar pekerjaan di PT Matahari Departement Store, pihak PT Matahari Departement Store juga menjelaskan bahwa pihaknya tidak mungkin memutuskan atau memberhentikan salah satu karyawan tanpa sebab yang kuat.

b. Faktor Kurang Disiplin

faktor kurang disiplin yang dilakukan oleh karyawan juga merupakan salah satu faktor penyebab pihak PT Matahari Departement Store memberhentikan karyawannya. Pihak PT Matahari Departement Store juga menjelaskan bahwa pihaknya memaklumi terhadap setiap karyawan yang datang terlambat, namun alasan yang diberikan oleh karyawan tersebut harus masuk akal dan tidak berulang, tetapi terhadap penggugat pihak manajer sering mendapatkan laporan dari teman-teman yang lain bahwa penggugat sering datang terlambat dan sering pulang cepat. Hal ini terbukti ketika seluruh karyawan dikumpulkan, terlihat bahwa penggugat terlambat.

faktor eksternal, adalah faktor yang asalnya dari luar diri seseorang atau individu seperti :

a. Faktor Lingkungan

faktor lingkungan dimana penggugat sering terjadi perbedaan pendapat sesama karyawan serta penggugat juga pernah melakukan keributan dengan karyawan yang lain, sikap penggugat dinilai kurang harmonis, hal itu diketahui ketika penggugat melakukan kesalahan selalu pihak atasan mengetahui bahkan ada beberapa dari teman

penggugat melaporkan tindakan penggugat kepada atasan dengan tujuan agar penggugat bisa keluar dari PT Matahari Departement Store, karena mereka menilai adanya penggugat di PT Matahari Departement Store membuat suasana kurang nyaman.¹

b. Faktor Ekonomi

Di karena pendapat PT Matahari Departement Store sedang mengalami penurunan pihak PT Matahari Departement Store pun melakukan pengurangan karyawan untuk meminimalisir pengeluaran PT Matahari Departement Store tersebut, terhadap pengurangan karyawan yang dilakukan tidak terlepas dari pertimbangan-pertimbangan, pihak PT Matahari Departement Store pun tidak mungkin melakukan pemberhentian terhadap karyawan yang kinerjanya bagus, namun sebaliknya pihak PT Matahari Departement Store akan melakukan pengurang karyawan berdasarkan poin kesalahan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri, hal ini juga telah disampaikan sebelumnya kepada seluruh karyawan bahwa pihak PT Matahari Departement Store akan melakukan pengurangan karyawan karena kondisi keuangan sedang mengalami penurunan, pihak manager juga menjelaskan dengan tegas bahwa barang siapa ingin dan masih ingin bertahan di kerjaan ini tolong berkerja dengan sungguh-sungguh dan apabila tidak mengiginkan lagi silahkan mengundurkan diri sebelum pihak PT Matahari Departement Store melakukan peberhentian.²

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa pihak PT Matahari Department Store terhadap pemberhentian karyawan yang dilakukan pihaknya memiliki alasan-alasan yang kuat mengapa karyawan tersebut diberhentikan

¹ Susi, Kayawan, PT. Matahari Department Store, wawancara 29 Desember 2022

² Agus, Manajer, PT. Matahari Department Store, wawancara 29 Desember 2022

1. Menurunnya hasil produksi yang disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan
2. merosotnya penghasilan perusahaan
3. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya
4. Penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar

Sedangkan alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan adalah sebagai berikut :

1. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi
2. Tidak memiliki tingkah laku yang baik antara sesama pekerja
3. Kurang disiplin.

B. Tanggungjawab PT. Matahari Departement Store Terhadap Dampak Kerugian Yang Dialami Karyawan

Tanggungjawab adalah suatu perwujudan kesadaran dan kewajiban bagi manusia. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, tanggung jawab adalah keadaan di mana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

Tanggung jawab dalam bahasa Inggris diterjemahkan dari kata “*responsibility*” atau “*liability*”, sedangkan dalam bahasa Belanda, yaitu “*verreentwoodelijk*” atau “*aansparrkelijheid*”. Tanggung jawab adalah wajib, menanggung, wajib memikul beban, wajib memenuhi segala akibat yang timbul dari perbuatan, rela mengabdikan, dan rela berkorban untuk kepentingan pihak lain.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap tanggungjawab pihak PT Matahari Departement Store terhadap dampak kerugian yang dialami karyawan, pihak manager menjelaskan mengenai persoalan pemberhentian karyawan yang dilakukan oleh pihak PT

Matahari Departement Store, bukan tanpa sebab yang kuat pihaknya memberhentikan beberapa karyawan karena karyawan tersebut tidak mampu untuk bernaung di dalamnya, namun terhadap pemberhentian tersebut pihak karyawan diberikan pesangon sebulan gaji, karyawan juga menjelaskan bahwa menurutnya pihak PT Matahari Department Store sudah bertanggungjawab terhadap karyawan yang terkena PHK, yaitu pemberian pesangon satu bulan gaji serta pihak perusahaan juga sudah menjelaskan jauh sebelumnya untuk bersungguh-sungguh berkerja agar terhindari dari PHK, tetapi pihak karyawan tidak menghiraukan perkataan tersebut, hingga PHK pun terjadi.³

Mengenai pesangon sebulan gaji juga di dapatkan oleh penggugat, namun penggugat tidak terima dengan keputusan yang diberikan oleh pihak manager, karena penggugat menilai bahwa dirinya sudah terlalu lama berkerja di PT Matahari Departement Store, tetapi mengapa pemberhentian dilalukan terhadap dirinya. Kalau dilihat dari ilmunya ekonomi terkait, efektifitas dan efisiensi pengurangan karyawan itu merupakan hak dari perusahaan untuk keberlangsungan perusahaan namun aspek hukum harus dilihat substansi kontraknya, jelas akademisi.

Pihak akademisi juga berpendapat bahwa PT Matahari Departement Store dapat bertanggungjawab terhadap karyawan yang mengalami kerugian dari dampak PHK dengan memberikan kompensasi kepada pekerja sebagai wujud tanggung jawab pemberi kerja, akademisi juga menjelaskan PHK Boleh saja, namun hal itu harus berdasarkan kontrak kerja aturan perusahaan dengan pekerja. Selama itu di perjanjikan dalam kontrak, pemberhentian itu sah secara hukum, akademisi juga menegaskan bahwa selama di atur dalam kontrak kerja, maka pekerja harus menerima kebijakan PHK itu tidak bisa menelok bahkan tidak bisa melakukan upaya hukum untuk mempersalahkan pihak PT Matahari

³ Dinda, Kayawan, PT. Matahari Department Store, wawancara 29 Desember 2022

Departement Store.⁴

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa terhadap tanggungjawab PT Matahari Departement Store pada dampak kerugian yang dialami karyawan, pihak PT Matahari Departement Store telah bertanggungjawab semampunya untuk memberikan pesangon satu bulan gaji.

Terhadap sikap pihak PT Matahari Departement Store tidak dapat disalahkan karena sikapnya telah sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak bertentangan dengan aturan sebagaimana Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

C. Upaya Yang Di Tempuh Para Pekerja Yang Terkena PHK di PT Matahari

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada PT Matahari Department Store, terhadap karyawan yang dikenakan PHK banyak di antara mereka melakukan negoisasi dengan pihak PT Matahari Departement Store, hal itu dilakukan mereka agar pihak PT Matahari Departement Store bisa membatalkan niatnya untuk tidak di PHK. Ada di antara mereka datang kerumah manager secara pribadi untuk dapat menegosiasi tapi hal tersebut tidak diindahkan oleh manager karena PHK yang di berikan kepada mereka itu merupakan putusan bersama bukan dari manager sendiri.

Pihak manager juga menjelaskan bahwa dirinya berjanjian apa bila kedepan kondisi keuangan PT Matahari Department Store sudah kembali membaik pihaknya akan melakukan rekrutmen karyawan baru maka pihaknya akan memanggil kembali dari mereka

⁴ Irfan, Akademisi fakultas hukum unmuha, wawancara 21 Januari 2023

yang masih ingin berkerja, tapi hal tersebut tidak bisa di pastikan kapan. Mendengar penjelasan dari pihak manager ada karyawan menerima dengan baik ada juga yang tidak menerima karena di anggap pihak PT Matahari Departement Store hanya menenangkan agar tidak terjadi permasalahan.

Salah satunya penggugat, penggugat tidak terima dengan alasan yang diberikan pihak manager, penggugat tidak terima karena dirinya telah lama berkerja di PT Matahari Departement Store tetapi mengapa dirinya termasuk orang-orang yang di PHK, karena alasan tersebut penggugat nekat melaporkan pihak PT Matahari Departement Store kepada Pengadilan Negeri Banda Aceh. Hal itu dilakukan penggugat guna untuk mendapatkan keadilan kepada dirinya. Sebelumnya penggugat sudah mengaja beberapa temannya yang di PHK untuk melakukan pelaporan kepada Pengadilan Negeri Banda Aceh, namun teman yang lain tidak berani melakukan hal tersebut mereka takut berurusan dengan hukum.

Berbeda hal dengan penggugat, penggugat tetap ingin melaporkan pihak PT Matahari Departement Store ke Pengadilan Negeri Banda Aceh, berikut penggugat meminta beberapa haknya berupa :

1. Uang pesangon masa kerja 9 tahun 6 bulan ($9 \times 2 \times 3.700.000$)
2. Uang Penghargaan Masa kerja ($4 \times 3.700.000$)
3. Uang Penggantian Hak ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang
4. penghargaan masa kerja
5. Upah gaji bulan mei, juni dan Juli ($3 \times 3.700.000$)
6. Cuti Besar 2 bulan upah ($2 \times \text{Rp. } 3.700.000$)

Hal ini dilakukan oleh penggugat karena tindakan yang dilakukan oleh tergugat melanggar Pasal 158 Ayat (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja

terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pengacara penggugat, beliau menjelaskan penggugat hanya ingin keadilan, biarkan hukum yang menentukan ungkapan itu selalu di katakana oleh penggugat karena pengugat sakit hati akibat PHK yang

diberikan kepadanya, penasehat hukum juga menjelaskan suatu konflik tidak akan berkembang menjadi suatu sengketa apabila pihak yang dirugikan hanya memendam perasaan tidak puas atau keprihatinannya. Sebuah Konflik akan berkembang menjadi sengketa bila pihak yang merasa dirugikan telah menyatakan tidak puas atau keprihatinannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu penasehat hukum tidak menyalahkan penggugat jika penggugat tetap ingin menempuh jalur persidangan, saran pendapat tetap disampaikan, tapi itu kembali lagi kepada penggugat.

Sebelum menerima kasus tersebut penasehat hukum mempelajari serta menelaah bagaimana duduk perkara yang terjadi antara penggugat dengan PT Matahari Departement Store, setelah ditelaah lebih jauh penasehat hukum memberikan saran kepada pihak penggugat agar kasus ini bisa diselesaikan secara penyelesaian perkara di luar pengadilan (mediasi), tetapi setelah disampaikan kepada penggugat, penggugat tetap kekeh untuk tetap menempuh jalur peradilan. Sebagai penasehat hukum hanya ingin yang terbaik namun jika klien tetap menginginkannya pihak nya tetap mendampingi layaknya penasehat hukum.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh karyawan PHK adalah hanya untuk menempuh keadilan untuk dirinya. Dan secara hukum perbuatan yang dilakukan oleh penggugat tidak bisa disalahkan sebagai Negara hukum penggugat mempunyai kedudukan yang sama di mata hukum.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap karyawan dengan penjanjian kerja waktu tertentu oleh PT Matahari Departement Store, dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap karyawan dengan perjanjian waktu tertentu oleh PT Matahari Departement Store terdapat dua faktor yaitu faktor internal *adalah* faktor yang asalnya dari dalam diri seseorang atau individu seperti faktor kelalaian, kurang disiplin dan faktor **eksternal**, adalah faktor yang asalnya dari luar diri seseorang atau individu seperti : faktor ekonomi dan lingkungan.
2. Tanggungjawab pihak PT Matahari Departement Store terhadap dampak kerugian yang dialami karyawan, pihak PT PT Matahari Departement Store telah memberikan pemberitahuan terlebih dahulu bahwasanya pihak perusahaan akan melakukan pengurangan karyawan, dan bagi karyawan yang mengalami PHK akan diberikan pesangon sejumlah satu bulan gaji.
3. Upaya yang di tempuh para pekerja yang terkena PHK di PT Matahari Departement Store, dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada PT Matahari Department Store, terhadap karyawan yang dikenakan PHK banyak di antara mereka melakukan negoisasi dengan pihak PT Matahari Departement Store, hal itu dilakukan mereka agar pihak PT Matahari Departement Store bisa membatalkan niatnya untuk tidak di PHK. Ada di antara mereka datang kerumah manager secara pribadi untuk dapat menegosiasi tapi hal tersbut tidak diindahkan oleh manager karena PHK yang di berikan kepada mereka itu merupakan putusan bersama bukan dari manajer sendiri.

B. Saran

1. Disarankan kepada seluruh karyawan agar lebih disiplin dalam bekerja agar terhindari PHK.
2. Diharapkan kepada pihak PT Matahari Department Store, untuk lebih bertanggungjawab terhadap karyawan yang di PHK mengingat terkadap karyawan tersebut merupakan tulang punggung keluarga.
3. Disarankan kepada seluruh karyawan yang di kenakan PHK agar lebih menerima keputusan yang telah diberikan oleh PT Matahari Departement Store, hal ini di karenakan PHK yang dilakukan sesuai kinerja yang dilakukan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Abbas Syahrizal, *Mediasi Dalam Prespektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009
- Abdul Khakim, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009
- , *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya bakti, Badung, 2014
- Djumialdji F.X, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet.ke-1, 2005
- Dede Agus, *Kedudukan Perjanjian Kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Kerja*, Yustisia edisi 2010.
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press Semarang 2015
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. RadjaGrafindo Persada. 2003
- I Ketut Artadi, dan I Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, *Anatomi Kontrak Berdasarkan Hukum Perjanjian*, Udayana University Press, Denpasar, 2017
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008
- Mohd, Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, : Sarana Bhakti Persada, 2009
- Munir Fuady, *Perbuatan Melawan Hukum: Pendekatan Kontemporer (selanjutnya disebut Munir Fuady II)*, Cet.2, Penerbit PT. Citra Aditya, Bandung, 2005
- Oesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Hukum, Jakarta, 2005,
- Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan (Bagian Pertama)*, Yogyakarta, FH UII Press, 2013

Salim, HS., *Hukum Kontrak* (Teknik dan teori Penyusunan Kontrak), Sinar Grafika, Jakarta, 2002,

Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005

Suryatin R, "*Hukum Perikatan*", Pradnya Paramita, Jakarta, 2001

Tami Rusli, *Hukum Perjanjian Yang Berkembang Di Indonesia*, Bandar Lampung: Anugrah Utama Raharja (Aura) Printing & Publishing, 2012

Winarta Frans Hendra, *Hukum Penyelesaian Sengketa Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013

Zaeni asyhadie, "*Pemutusan Hubungan Kerja(PHK)*", dalam Zainal Asikin (ed.), *Dasardasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet.ke-5, 2004,

B. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang- undang Hukum Perdata

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Putusan Mahkamah Kontitusi nomor 12 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

C. Jurnal

Latupono, Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon, Jurnal SASI Vol 17 No 3, 2011.

Lampiran :



Keterangan : Dinda karyawan PT Matahari Departement Store



Keterangan : susi karyawan PT Matahari Departement Store



Keterangan : team pengacara



Keterangan : Bapak Irfan akademisi fakultas hukum UNMUHA