

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA  
KONTRAK YANG MENGALAMI PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA  
DI KABUPATEN POHUWATO**

**Oleh :  
HUSEN ALHASNI  
NIM : H1117243**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Persyaratan**

**Mencapai Gelar Sarjana Hukum**



**PROGRAM STRATA SATU (S-1)**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**  
  
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA  
KONTRAK YANG MENGALAMI PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA DI KABUPATEN  
POHUWATO**

Oleh:

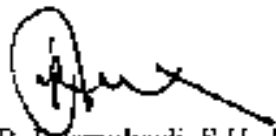
**HUSEN ALHASNI  
NIM: IL11.172.43**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Mencapai Gelar Sarjana Hukum  
Disetujui Oleh Tim Pembimbing  
Pada Tanggal.....

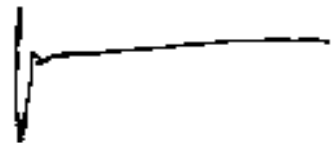
Menyetujui,

Pembimbing I



DR. Kusmulyadi, S.H., MH  
NIDN. 0906037503

Pembimbing II



Suardi Rais, S.H., MH  
NIDN. 0925129001

## LEMBAR PENGESAHAN

### PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KABUPATEN POHUWATO

Oleh:

**HUSEN ALHASNI**  
**NIM: H.11.172.43**

### SKRIPSI

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji  
Pada Tanggal.....  
Dan Di Nyatakan Telah Memenuhi Syarat

1. DR. Rusmulyadi, S.H., MH
2. Suardi Rais, SH., MH
3. Rustam, SH., MH
4. Rasdianah, SH., MH
5. Herlina Sulaiman, SH., MH

Ketua (.....)

Anggota (.....)

Anggota (.....)

Anggota (.....)

Anggota (.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Hukum

  
**DR. RUSMULYADI, SH., MH**  
**NIDN: 0906037503**

### PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama** : **Husen Alhasni**

**Nim** : **H.11.17.243**

**Kosentrasi** : **Perdata**

**Program studi** : **Ilmu Hukum**

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang berjudul "*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Pohuwato*" adalah benar-benar asli merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan saran pembimbing dan penguji pada saat ujian skripsi ini.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Peryataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini

Gorontalo, 16 juni 2021

  
**HUSEN ALHASNI**

## ABSTRACT

### **HUSEN ALHASNI. H1117243. LEGAL PROTECTION FOR WORKERS WITH TERMINATION OF EMPLOYMENT**

*This study aims to find out: (1) the form of legal protection for workers when the termination of employment occurs according to Law Number 13 of 2003, while the termination of employment itself is the last step when the two parties do not meet an agreement, (2) efforts taken by the employee when termination of employment occurs to the employee. The method used is the empirical method by searching primary data obtained from various respondents as the samples. It is done to search for empirical facts in the Labor Law, namely legal protection for contract workers who have been terminated taking place within Pohuwato Regency. The results of the study show that there are still many workers who do not understand what forms of legal protection they can take when a case of termination of employment occurs to them in accordance with Law Number 13 of 2003. The workers also do not understand whether they are entitled to receive severance pay or not when it occurs. In terms of legal protection in relation to the efforts taken to support the contract workers when there is the termination of employment, some of the workers do not know and understand it so that there are still many workers who are harmed when the termination occurs.*

**Keywords:** legal protection, contract workers



## ABSTRAK

### **HUSEN ALHASNI. H1117243. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Penelitian ini bertujuan mengetahui: (1) bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja ketika pemutusan hubungan kerja itu terjadi sesuai UU No 13 Tahun 2003, sementara pemutusan hubungan kerja itu sendiri adalah jalan terakhir ketika di antara kedua belah pihak tidak menemui kata sepakat, (2) upaya-upaya yang dapat diambil oleh pihak pekerja ketika pemutusan hubungan kerja terjadi kepada pihak pekerja. Metode yang digunakan yaitu metode empiris dengan melakukan penelusuran data primer yang diperoleh dari berbagai responden sebagai sampel untuk mewakili responden. Hal ini dilakukan untuk melakukan penelusuran fakta-fakta empiris dalam hukum ketenagakerjaan yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Kabupaten Pohuwato. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih banyak pihak pekerja yang belum memahami bagaimana bentuk perlindungan hukum yang bisa mereka ambil ketika kasus pemutusan hubungan kerja terjadi kepada mereka yang sesuai dengan UU No 13 tahun 2003. Para pekerja pun belum memahami apakah mereka berhak menerima pesangon atau tidak ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal upaya perlindungan hukum yang diberikan kepada pihak pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, sebagian dari pekerja belum mengetahui dan memahaminya sehingga masih banyak pihak pekerja yang dirugikan ketika pemutusan kerja itu terjadi.

Kata kunci: perlindungan hukum, pekerja kontrak



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*Sometimes you can't see yourself clearly until you see yourself through  
the eyes of others.*

Terkadang Anda tidak dapat melihat diri Anda dengan jelas sampai Anda  
melihat diri Anda melalui mata orang lain.

### **PERSEMBAHAN**

Persembahan ini saya berikan untuk orang tua tercinta  
dan seluruh keluarga, dan teman-teman yang selalu memberikan motivasi  
dan dorongan kepada saya sehingga skripsi ini bisa selesai tepat waktu  
Terima kasih karena kalian telah menghantarkanku sampai ke titik ini  
Semua ini ku persembahkan untuk kalian.

**ALMAMATERKU TERCINTA**

**TEMPAT AKU MENIMBA ILMU SELAMA INI**

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**2021**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Atas taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini. Proposal ini adalah upaya penulis memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.

Proposal ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan yang menyeluruh dan mendalam mengenai **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KABUPATEN POHUWATO**

Ucapan terima kasih calon peneliti sampaikan kepada :

1. Kedua Orang Tua Tercinta yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil demi keberhasilan calon peneliti dalam studi.
2. Mohammad ichsan Gaffar SE. M.AK Selaku Ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi Universitas Ichsan Gorontalo (YPIPT-IG)
3. Dr. Abdul Gaffar Lacokke M.SI selaku Rektor di Universitas Ichsan Gorontalo
4. Dr. Rusmulyadi, SH.,MH Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
5. Dr. Rusmulyadi, SH.,MH dan Bapak Suardi Rais S.H.,M.H masing-masing selaku pembimbing I dan pembimbing II penulis yang selama ini memberikan bimbingan kepada penulis tanpa sedikitpun merasa lelah



7. Seluruh civita akademik Universitas Ichsan Gorontalo yang tidak bias penulis sebutkan satu persatu
6. Seluruh teman-teman fakultas hokum angkatan 2017 yang selalu memberikan dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan studi penulis

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga penelitian ini dapat diterima dan bermanfaat bagi siapapun yang membacanya dan mohon maaf jika ada salah kata dalam penulisan sesungguhnya kesempurnaan hanya milik ALLAH SWT.

GORONTALO      2021

HUSEN ALHASNI

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1. Pengertian Perikatan Dan Perjanjian .....	7
2.2. Pengertian Tenaga Kerja .....	9
2.3. Hukum Ketenagakerjaan .....	10
2.3.1. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan.....	12
2.3.2. Tinjauan Umum Tentang PHK .....	15
2.4. Perlindungan Hukum Setelah Terjadinya PHK.....	21
2.5. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	22
2.5.1. Klausul-Klausul Perjanjian Dalam PKWT .....	22
2.5.2. Hak Dan Kewajiban Para Pihak Perjanjian.....	23
2.6. Kerangka Pemikiran .....	26
2.7. Definisi Oprasional.....	27

<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1. Tipe penelitian .....	28
3.2. Objek Penelitian .....	28
3.3. Lokasi Penelitian .....	28
3.4. Populasi Dan Sampel.....	29
3.5. Jenis-Jenis Dan Sumber Data .....	29
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.7. Teknik Analisis Data .....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
4.1. Gambar Umum Lokasi Penelitian .....	32
4.2. Hasil Penelitian .....	34
4.3. Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak .....	44
4.4. Upaya Perlindungan Hukum Ketika Terjadi PHK .....	48
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>50</b>
5.1. Kesimpulan .....	50
5.2. Saran .....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>51</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang**

Pemutusan Hubungan Kerja adalah berakhirnya suatu hubungan kerja ketika adanya suatu hal yang menimbulkan putusnya kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.

Krisis moneter adalah memburuknya keuangan pada suatu Negara dalam waktu tertentu hal ini terjadi karena lemahnya nilai tukar uang nasional terhadap internasional sehingga bahan-bahan pokok di pasaran melonjak tinggi dan membuat penurunan perekonomian secara global.

Pada tahun 1997-1998 terjadi krisis moneter di Indonesia yang melanda perekonomian di Indonesia sehingganya banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia pada saat itu yang melakukan pemutusan hubungan kerja, krisis moneter ini terjadi karena utang swasta luar negeri yang sangat besar.

Salah satu dampak dari krisis moneter itu sendiri adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran kepada pekerja/buruh, hal ini terjadi karena pada saat itu sangat banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia yang tutup akibat rusaknya perekonomian di Indonesia.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sangat menjadi sebuah hal yang menakutkan bagi pekerja/buruh karena sangat mengancam kelangsungan hidup bagi pekerja dan keluarganya

karena pemutusan hubungan kerja menjadi awal hilangnya mata pencaharian pekerja/buruh untuk menafkahi keluarganya.

Pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 setiap warga Negara berhak untuk pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Dari pasal ini kita bisa mengambil kesimpulan bahwa setiap warga Negara yang mau dan mampu bekerja agar diberikan pekerjaan yang layak untuk menafkahi keluarganya sebagai manusia yang dilindungi oleh hukum.

Sehingga di tahun 2003 pemerintah mengeluarkan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur tentang perlindungan bagi tenaga kerja, didalam UU Ketenagakerjaan itu sendiri pekerja adalah setiap orang yang sedang bekerja pada orang lain untuk mendapatkan upah atau imbalan.

Dalam suatu hubungan kerja pasti akan mengalami dimana hubungan kerja itu akan berakhir atau di akhiri oleh salah satu pihak. Hal itu terjadi karena adanya perselisihan antara pengusaha dan pekerja, hal ini sudah menjadi hal yang sering terjadi.

Didalam pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya agar pemutusan kerja ini tidak terjadi.

Didalam pasal 151 ayat (1) ini kita dapat menarik kesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah jalan terakhir dalam suatu permasalahan antara pekerja dan pihak perusahaan dan apa bila didalam perundingan tersebut tidak mendapatkan jalan keluar. Sehingga pemutusan hubungan kerja itu tetap harus dilakukan. Maka pihak perusahaan atau pengusaha hanya bisa memutuskan hubungan kerja kepada pekerja ketika sudah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adalah perbedaan pendapat yang menimbulkan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja ketika menimbulkan perselisihan tentang hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Didalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 terdapat 4 perselisihan

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul ketika tidak ada kesesuaian pemikiriran antara pengusaha dan pekerja mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dibuat oleh satu pihak; dan
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Berikut data kasus pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kabupaten Pohuwato pada tiga tahun terakhir sesuai dengan data yang didapat dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato.

NO	Kabupaten	Tahun	Jumlah
1	Pohuwato	2018	12 orang
2	Pohuwato	2019	15 orang
2	Pohuwato	2020	20 orang

*Sumber data :Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato 2020*

Jika kita melihat jumlah data kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Kabupaten Pohuwato dari tahun 2018-2019 sampai tahun 2020 menunjukkan adanya penambahan jumlah kasus pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini berdampak pada pendapatan masyarakat dan daya beli masyarakat yang menurun, apalagi ditambah dengan masa pandemic covid-19 yang mengharuskan masyarakat berada dalam rumah.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dialami oleh pekerja/buruh merupakan momok yang menakutkan karena pekerja/buruh akan mengalami kehilangan pekerjaan, kehilangan mata pencaharian dan pendapatan. Sedangkan disisi lain ada keluarga yang harus mereka hidupi. Maka, apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa disertai adanya pembayaran pesangon, bisa diprediksi akan menambah masalah sosial dimasyarakat (perampokan, pencurian, penodongan dll).

Salah satu contoh kasus yang ada di Kabupaten Pohuwato adalah PT. X dengan Sdr. Hj, kasus ini bermula pada waktu pekerja Sdr. Hj dinilai oleh perusahaan PT. X tidak bekerja maksimal dan telah diberikan Surat Peringatan I, Surat Peringatan II, dan Surat Peringatan III, tetapi Sdr. Hj performancenya tidak berubah ke hal yang baik, sehingga ketika diberikan Surat Peringatan yang ke-III perusahaan langsung melayangkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa pesangon.

Pihak pekerja dalam hal ini Sdr. Hj merasa hal ini tidak adil sehingga menuntut perusahaan PT. X untuk membayarkan pesangonnya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato. Ketika dilakukan mediasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato pihak perusahaan tetap bersikukuh tidak ingin membayarkan pesangon karena menilai apa yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sehingganya jika kita melihat didalam pasal 161 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran yang sudah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan sebagaimana yang dimaksud masing-masing berlaku selama 6 bulan kecuali ditetapkan dalam dalam perjanjian kerja.

Didalam pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan



hubungan kerja ketika diberikan Surat peringatan I, Surat peringatan II, dan Surat peringatan III, berhak menerima pesangon.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada proposal yang berjudul perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK saat masa kontrak sedang berlangsung adalah :

1. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang mengalami PHK di Kabupaten Pohuwato ?
2. Bagaimana upaya perlindungan hukum ter hadap pekerja yang mengalami PHK di Kabupaten Pohuwato ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang mengalami PHK di kabupaten pohuwato.
2. Untuk mengetahui upaya perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK dikabupaten pohuwato.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini sendiri agar dapat kita pahami bersama bahwa setiap pekerja kontrak yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelum masa kontrak berakhir mendapatkan perlindungan hukum yang sesuai dengan undang-undang no 13 tahun 2003.Tentang ketenagakerjaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian perikatan dan perjanjian**

Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Sedangkan perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Hubungan perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. (Subekti, 1990).

(Soedharyo Soimin, 2013) Perjanjian menganut sistem terbuka. Artinya macam-macam hak atas benda adalah terbatas dan aturan-aturan yang mengenai hak-hak atas benda itu bersifat memaksa, sedangkan hukum perjanjian memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.

Menurut asas konsensualisme, suatu perjanjian lahir pada detik tercapainya kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak mengenai hal-hal yang pokok dari apa yang menjadi objek perjanjian. Sepakat adalah suatu persesuaian paham dan kehendak antara dua pihak tersebut. (Subekti, 1990).

Dalam hukum perjanjian berlaku suatu asas, yang dinamakan asas konsensualisme. Perkataan ini berasal dari perkataan latin *consensus* yang berarti sepakat. Asas konsensualitas bukanlah berarti untuk perjanjian disyaratkan adanya kesepakatan. suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan, berarti dua pihak sudah setuju atau sepakat mengenai sesuatu hal.

Arti konsensualisme ialah pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidaklah diperlukan formalitas. Adakalanya Undang-Undang menetapkan, bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diharuskan perjanjian itu diadakan secara tertulis (Subekti, 1990).

Dengan demikian, dalam pelaksanaan perjanjian yang tidak tertulis tetap mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sehingga tetap dapat dikaji dengan ketentuan yang telah ada perundangannya yaitu sebagaimana ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 1999 dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (Subekti, 1990).

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan syarat-syarat perjanjian, yang dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Syarat subjektif,
- b. Syarat objektif,

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata syarat sahnya suatu perjanjian telah dijelaskan sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1320, sebagai berikut:

Pasal 1320 Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.

## **2.2. Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah orang yang bisa bekerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, untuk dapat menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup, keluarga, dan masyarakat umum. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Murti Sumarni (2014), tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. tenaga kerja merupakan bagian dari angkatan kerja yang berfungsi dan ikut serta dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan atau jasa.

### **2.3. Hukum Ketenagakerjaan**

Hukum ketenagakerjaan ialah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan sebelumnya kita kenal dengan istilah perburuhan. Namun setelah Indonesia merdeka ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan Ketetapan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketetapan Tenaga Kerja. Dan pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 masih banyak mengalami protes dari masyarakat. Karena hal ini dikaitkan dengan masalah menara Jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan membuat kesepakatan secara tersembunyi (kolusi) penyimpangan dana Jamsostek. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Agus Midah, 2010)

Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Setiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi (Agus Midah, 2010).

Sedangkan menurut Eko Wahyudi (2016) Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan dibawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.

Berdasarkan definisi hukum perburuhan tersebut, dapat dicermati bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur :

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis;
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan;
3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa; dan
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.
5. Hukum yang tertulis meliputi seluruh peraturan perundang-undangan

berdasarkan jenis dan hirarki Peraturan Perundang-undangan yang diatur dalam Pasal 7 Undang-undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang undangan yaitu :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
4. Peraturan Pemerintah;
5. Peraturan Presiden;
6. Peraturan Daerah Provinsi; dan

## 7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Hukum yang tidak tertulis misalnya hukum kebiasaan. Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja diluar hubungan kerja dan mereka yang bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain didalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada Negara dan mereka yang bekerja pada orang lain.

### 2.3.1. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan

Pada dasarnya pengertian upah menganut pada apa yang termuat dalam konvensi ILO mengenai Perlindungan Upah atau *Protection of wage*. Indonesia juga mengikuti acuan tersebut dengan sedikit penyesuaian. Pengertian upah yang di anut oleh Negara Indonesia sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 mengenai Perlindungan Upah adalah Suatu imbalan dari pengusaha kepada buruh dalam suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dengan pengertian upah tersebut, maka upah adalah hak pekerja/buruh dan kewajiban pengusaha, di sisi lain pekerja/buruh berkewajiban memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk bekerja atau memberikan jasa. Disamping itu negara kita juga menganut bahwa upah juga memiliki sifat sosial, dimana besarnya upah dan tunjangan harus dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahkan dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.

Upah minimum yang berdampak luas dan berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan buruh mendapat perhatian besar dari buruh dan penetapan upah minimum amat bergantung terhadap pemerintah daerah sebagai pengambil kebijakan dianggap gagal sehingga protes dan aksi unjuk rasa buruh selalu mewarnai pengambilan kebijakan mengenai upah minimum, peraturan mengenai pengupahan terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Bab 10 tentang Pengupahan.

Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

Pasal 89 Undang-undang ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan



pertumbuhan ekonomi, pada prinsipnya upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat 1), kecuali ditentukan dalam ayat (2) apabila :

1. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
2. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya
3. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
4. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara
5. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
6. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
7. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat
8. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atau persetujuan pengusaha pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan

### **2.3.2. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kehendak Perusahaan/Majikan Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Akan tetapi sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan sebanyak 3 kali berturut-turut. (Tim Visti Yustisia, 20016).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pihak perusahaan/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atas dasar sebagai berikut :

1. Pengunduran Diri Secara Baik-Baik Atas Kemauan Pekerja Sendiri
2. Pengunduran Diri Secara Tertulis Atas Kemauan Sendiri Karena Berakhirnya Hubungan Kerja Pekerja Melakukan Kesalahan Berat

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja setelah 6 bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ditambah uang pengganti hak.

Untuk pemutusan hubungan kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial tetapi apabila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

#### 1. Perusahaan Mengalami Kerugian

Apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja Syaratnya adalah harus membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 kali ketentuan serta uang pengganti hak.

#### 2. Pekerja Mangkir Terus Menerus

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan.

#### 3. Pekerja Meninggal Dunia

Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia. Perusahaan wajib untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/duda atau kalau tidak ada anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus keatas/kebawah selam tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.

#### 4. Pekerja Melakukan Pelanggaran

Didalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja

dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan didalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak.

Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya ada sangsi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat peringatan, sedang untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke 1, ke 2, ke 3 dan masing-masing berlakunya surat peringatan itu selama 6 bulan sehingga apabila pekerja sudah diberi peringatan sampai 3 kali berturut-turut dalam 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama maka berdasarkan peraturan yang ada kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.

- a. Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, berhak mendapat uang pesangon 1 kali sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Perusahaan yang tidak bersedia menerima pekerja diperusahaannya maka bagi pekerja tersebut berhak mendapat uang pesangon 2 kali sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.

- A. Suatu perusahaan juga dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
  - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. pekerja/buruh menikah;
  - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;  
pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu
  - f. perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh 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.

**B. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kehendak**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan mengundurkan diri atau alasan mendesak. Hal ini sesuai dengan pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan

kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan tindakan sebagai berikut:

- 1. Menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan pihak buruh, anggota keluarga atau anggota rumah tangga buruh, atau membiarkan perbuatan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau buruh bawahan majikan;
- 2. Membujuk atau mencoba membujuk buruh, anggota keluarga atau anggota rumah tangga buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau dengan tata susila atau membiarkan pembujukan atau percobaan pembujukan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau buruh bawahan majikan;

3. Tidak membayar upah pada waktunya;
4. Tidak memenuhi kebutuhan makan dan pemondokan yang telah diperjanjikan;
5. Tidak memberi cukup pekerjaan kepada butuh yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;
6. Pengusaha dengan jalan lain secara keterlaluan melalaikan kewajiban yang dibebankan padanya oleh perjanjian; dan
7. Memberikan pekerjaan yang dapat mengancam jiwa, kesehatan, kesusilaan, atau nama baiknya yang tidak terlihat pada waktu pembuatan perjanjian kerja.

#### C. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Keputusan Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengadilan bias terjadi dengan alasan/sebab :

- a) Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga)(Pasal 165);
- b) Pemutusan hubungan kerja terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI)(Pasal 68);
- c) Pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian kerja.

Jika hubungan kerja yang diadakan dalam waktu tertentu dan waktunya tersebut telah habis atau berakhir, maka pemutusan hubungan kerja dalam hal ini tidak diperlukan ijin. Hal demikian berarti putus dengan sendirinya karena hukum.

#### **2.4. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Setelah Terjadinya PHK**

Apabila menelusuri berbagai literatur dan praktek yang terjadi dilapangan, maka akan diketahui perlindungan hukum pekerja tercantum didalam suatu perjanjian kerja bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha). Kemudian untuk dapat memperjelas

perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja, dan dapat dipisahkan antara lain:

1. Perlindungan Hukum Pekerja Karena Proses Pemutusan Hubungan Kerja Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan itu belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu dalam pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja, selain upah atau uang pesangon, ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja yaitu:
  - a. Imbalan kerja (gaji, upah, dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya;
  - b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya;
  - c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatanyang layak, selaras dengan harkat martabatnya sebagai manusia.



## **2.5. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu

Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan. Dalam membuat suatu perjanjian kerja atau kesepakatan kerja tertentu batas maksimal waktu yang diperjanjikan adalah 2 (dua) tahun.

Pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun Jika dilihat dari KUHPerdara.

- b. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan jenis pekerjaan tertentu

PKWT selain merupakan perjanjian yang didasarkan atas jangka waktu juga didasarkan suatu pekerjaan tertentu yang pelaksanaannya selesai dalam jangka waktu tertentu berdasarkan dari jenis pekerjaannya.

### **2.5.1. Klausul-Klausul Perjanjian Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

- a. Klausul Jangka Waktu Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Suatu perjanjian kerja dapat diadakan untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. PKWT dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003).

b. Klausul Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yaitu berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha menimbulkan berakhirnya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

**2.5.2. Klausul Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja**

a. Hak Pekerja

Hak pekerja merupakan sesuatu yang harus diterima para pekerja dimana merupakan kewajiban pekerja dalam memberikan hak kepada pekerja untuk kelangsungan hidup dan kemanfaatan hidup pekerja.

a. Kewajiban Pekerja

1. Melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seseorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha.
2. Pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk dari pengusaha.
3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda Jika si pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan pengusaha.

b. Hak Pengusaha

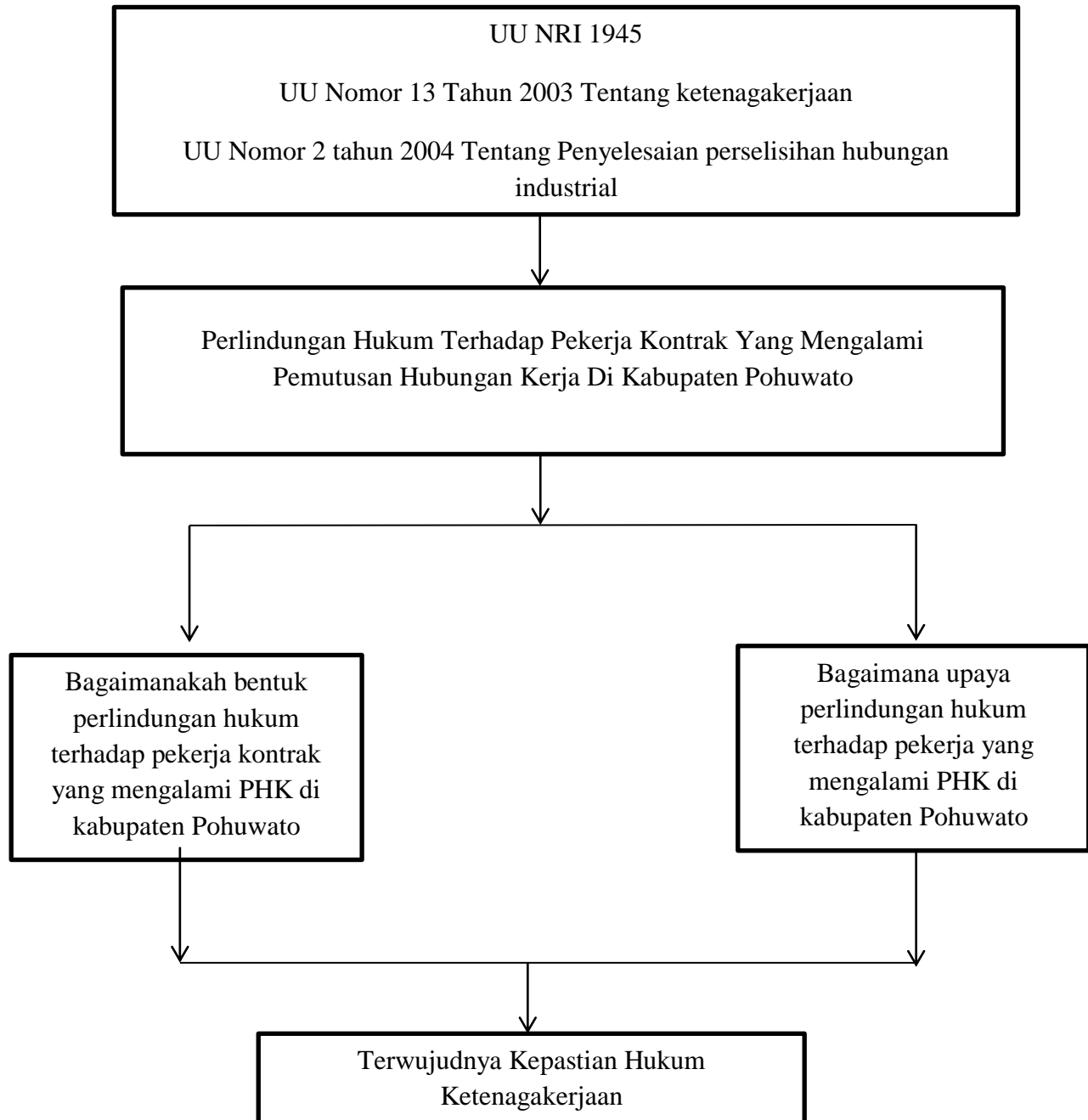
1. Mendapatkan hasil produksi yang lebih baik Perusahaan dapat berkembang dengan baik manakala dapat mempertahankan hasil produksi yang berkualitas minimal sama dengan barang-barang yang telah terjual lebih dulu dengan didukung dengan sarana penunjang produksi seperti mesin-mesin yang terawat dengan baik.
2. Memberikan perintah yang layak Perintah yang layak yaitu pengusaha memberikan aturan tata kerja oleh pekerja yang berisi tata tertib kerja yang dibuat oleh pengusaha termasuk pemberian sanksi kepada pekerja
3. Hak penolakan atas tuntutan pekerja Pada dasarnya suatu tuntutan merupakan keinginan dari seseorang atau kelompok tertentu yang mengharapkan agar ide dan pendapatnya disetujui oleh pihak pengusaha. Namun suatu permintaan belum tentu diterima, mengingat bahwa perlu diadakan pengkajian yang mendalam oleh pihak pengusaha.

c. Kewajiban Pengusaha

1. Kewajiban membayar upah
2. Kewajiban untuk memberikan waktu istirahat dan cuti tahunan
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Menganalisa PKWT berdasarkan teori hukum perjanjian bahwa PKWT dibuat berdasarkan azas kekuatan mengikat yaitu terikatnya hubungan pekerja dengan pengusaha dengan hak dan kewajiban yang dilaksanakan. Namun dalam syarat perjanjian bertentangan dalam Pasal 1320 ayat (3) dan ayat (4) KUHPerdara . Dimana suatu hal yang diperjanjikan dalam perjanjian tersebut tidak kelihatan sifat dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Dalam pelaksanaannya berupa pembaharuan jangka waktu tidak berjalan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.

## 2.6. Kerangka Berfikir



## **2.7. Definisi Oprasional**

1. Tenaga kerja adalah orang yang bisa melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, untuk mendapatkan upah
2. PKWT (pekerja kontrak waktu tertentu) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.
3. Pekerja setiap orang yang bekerja untuk mendapatkan upah
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badanlainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuklain.
5. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **3.1. Tipe Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah yuridis empiris yang dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat. Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.

##### **3.2. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang penulis angkat pada penelitian ini adalah perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kabupaten Pohuwato.

##### **3.3. Lokasi Penelitian**

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, maka peneliti memilih kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato, dan perusahaan yang bersangkutan dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk melaksanakan penelitian.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2008) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah orang yang terkena PHK di perusahaan X sebanyak 1 orang. Sampel adalah bagian dari populasi, karena jumlah populasi 1 orang maka semua populasi diambil dan dijadikan sampel penelitian.

### **3.5. Jenis Dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah

#### **1. Data primer**

Data yang didapat secara langsung seperti keterangan atau pendapat dari responden dan kenyataan yang ada dilapangan melalui wawancara penelitian ini akan dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato.

#### **2. Data sekunder**

Data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang mempunyai kekuatan hukum mengikat, yang terdiri dari bahan baku primer, sekunder, dan tersier.

##### **a. Bahan hukum primer adalah bahan yang mengikat seperti peraturan Undang-Undang yang meliputi**

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



b. Bahan hukum sekunder

Bersumber dari bahan-bahan hukum yang dapat membantu dalam menganalisa serta memahami permasalahan dalam penelitian dan diperoleh dengan cara studi pada buku-buku, literatur-literatur, dan hasil penelitian yang berhubungan dengan pokok masalah.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum isifatnya memberikan petunjuk dan pedoman seperti kamus hukum.

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Pada bagian ini peneliti mendapatkan data yang akurat dan otentik karena dilakukan dengan mengumpulkan sumber data baik data primer dan sekunder, yang disesuaikan dengan pendekatan penelitian. Teknik pengumpulan data primer dan datasekunder yang digunakan adalah

1. Wawancara Langsung

Wawancara adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka, ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada responden.

Wawancara langsung dalam pengumpulan fakta sosial sebagai bahan kajian ilmu hukum empiris, dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung dimana semua pertanyaan disusun secara sistematis, jelas dan terarah sesuai dengan isu hukum, yang diangkat dalam penelitian. Wawancara langsung ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang benar dan akurat dari sumber yang ditetapkan

sebelumnya. Wawancara tersebut semua keteranganyang diperoleh mengenai apa yang diinginkan dicatat atau direkam dengan baik. Wawancara dilakukan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan yaitumendapatkan informasiyang akurat dari narasumber yang berkompeten.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Setelah data primer dan data sekunder terkumpul, data-data yang dikumpulkan akan di analisis dengan sistematis antara data sekunder dengan data primer dan melakukan pendekatan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang diteliti.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambar Umum Lokasi Penelitian**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau yang dikenal dengan nama kantor Disnakertrans yang berada dikawasan perkantoran Blok-Plan Marisa Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato. yang mengemban tugas sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi di Kabupaten Pohuwato tujuan dari disnakertrans yaitu merumuskan kebijakan ketenaga kerjaan dan transmigrasi, pelaksanaan kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenaga kerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Terkait dengan tugas dan fungsinya maka Disnakertrans daerah ini memiliki beberapa wewenang perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu dan Izin Ketenagakerjaan, Izin kerja, hingga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dahulunya adalah Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi bersamaan dengan lahirnya Kabupaten Pohuwato tanggal 6 Mei 2003, dengan memiliki potensi Sumber Daya Alam yang besar yang di kelola dengan baik melalui sentuhan teknologi yang dapat meningkatkan produktivitas dan mobilitas masyarakat dalam menghadapi tantangan persaingan secara global . Setelah terjadi perubahan SOPD Baru sesuai Perda Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan

Perangkat Daerah dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi tipe B terhitung tanggal 30 Desember 2016.

Hal ini menjadi peran strategi Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menjalankan roda pemerintahan . Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Nakertrans) berdasarkan penjabaran dari Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Pohuwato dengan memperhatikan kondisi, gambaran umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Penetapan Visi dan Misi bertujuan untuk *mewujudkan SOPD pada akhir periode Renstra SOPD* sesuai tugas dan fungsi yang sejalan dengan tujuan organisasi serta menumbuhkan perekonomian masyarakat dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pohuwato Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah, Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Mencermati tugas yang ada dikantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato Maka sesungguhnya tugas dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi mempunyai peran yang sangat penting dalam pekerja/buruh dan perusahaan sebagai salah satu instansi yang mampu mengantarkan serta memajukan dibidang ketenagakerjaan.

#### **4.2. Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian yang ditemukan peneliti, peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitiannya dari hasil yang didapat dari beberapa orang yang di wawancarai yaitu 2 (Dua) orang yang menjadi responden yang dianggap peneliti dapat memberikan data yang lengkap untuk peneliti, dan dapat mendukung peneliti dalam melakukan penelitiannya, selain juga peneliti bukan hanya saja melakukan wawancara kepada pihak yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) akan tetapi peneliti juga melakukan wawancara langsung ke salah satu pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato yang menangani kasus-kasus pemutusan hubungan kerja itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan dengan mewawancarai langsung pihak-pihak yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akan tetapi tidak semua pihak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dapat diwawancarai hal ini dikarenakan peneliti tidak dapat menemukan semua pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

Setelah melakukan wawancara dengan pihak perusahaan,pekerja, dan mediasi. Peneliti mendapatkan data dari penjelasan pihak pekerja,perusahaan dan pihak mediasi dimana pihak pekerja yang berinisial Hj yang di wawancarai pada tgl 15 januari 2021 dan pihak perusahaan pada tgl 17 januari 2021 dan pihak mediasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato pada tgl 18 januari 2021.

## 1. Data Perusahaan dan Pekerja

### a. Data Perusahaan

1. Nama Perusahaan : Koperasi Telekomunikasi Selular
2. Nama Pimpinan Perusahaan : Eddy Krikhoff
3. Alamat Perusahaan : Jl. Mayor Dullah Kel. Talumolo  
Kec. Dumbo raya Kota Gorontalo

### b. Data Pekerja

1. Nama pekerja : Hendrik Djakatara
2. Alamat pekerja : Desa Bendungan kec.Mananggu  
Kab. Bualemo
3. Jabatan : Sales
4. Masa kerja : 3 Tahun 8 Bulan
5. Upah kerja : Rp 2.788.826

## 2. waktu dan tempat perundingan

### c. Waktu Perundingan

Perundingan dilakukan 3 (tiga) kali yaitu

1. Perundingan Pertama pada hari Kamis tanggal 13 Agustus 2020
2. Perundingan Kedua pada hari Senin 31 Agustus 2020
3. Perundingan Ketiga pada hari Kamis 17 September 2020

d. Tempat Perundingan

Perundingan Pertama, kedua dan ketiga dilaksanakan di ruangan Mediasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato.

3. Pokok Permasalahan

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dari hasil penelitian ini peneliti mendapatkan keterangan langsung baik dari pihak pekerja, perusahaan, dan pihak mediasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato.

1. Keterangan Pihak Pekerja

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap pekerja yang bernama Hendrik djakatara pada hari senin tanggal 15 februari 2021 pukul 09:00 Wib peneliti mendapatkan keterangan langsung dari pihak pekerja :

- a. Bahwa saya bekerja pada PT X selama 3 tahun 8 bulan
- b. Bahwa upah terakhir Rp. 2.788.826
- c. Bahwa saya diberhentikan oleh Koperasi Telekomunikasi Seluler dengan alasan selesai kontrak dan tidak diperpanjang kontrak lagi
- d. Bahwa selama bekerja saya telah diberikan Surat Peringatan I dan II tapi sampai dengan sekarang saya tidak pernah menerima Surat Peringatan tersebut
- e. Bahwa saya telah menandatangani perjanjian kontrak terakhir diatas materai dan sempat 3 bulan menerima upah ditahun 2020 ini dan kemudian oleh pihak perusahaan perjanjian kontrak tersebut dianggap tidak pernah terjadi karena tidak ditandatangani oleh pimpinan di Makkasar

- f. Bahwa pada saat mediasi dari pihak perusahaan menyatakan bahwa saya tidak dilanjutkan hubungan kerja karena perjanjian kerja saya tidak ditandatangani oleh pihak pimpinan padahal saya sudah bekerja dan menerima upah sebanyak 3 kali bulan berjalan di tahun 2020.

## 2. Keterangan Pihak Perusahaan

Sementara hasil wawancara yang peneliti lakukan pada pihak perusahaan pada hari Selasa tanggal 16 februari 2021 pukul 10:00 Wib yang bernama eddy krikhoff peneliti mendapatkan hasil yang berbanding terbalik dengan keterangan yang diberikan oleh pihak pekerja yaitu :

- a. Bahwa pekerja telah melakukan fraud setoran terhadap mitra PT. X sebesar Rp. 11.606.000,- (sebelas juta enam ratus enam ribu rupiah);
- b. Bahwa semenjak adanya tunggakan setoran ini pekerja sudah sulit untuk dihubungi melalui telepon dan aplikasi whatsapp dan bahkan telah mangkir melampaui batas waktu 5 (lima) hari
- c. Bahwa perusahaan telah berupaya mencari cara jalan keluar terhadap tunggakan dari pekerja dengan cara menghubungi via whatsapp, tapi pekerja tidak kooperatif
- d. Bahwa perusahaan telah melakukan pemanggilan terhadap pekerja melalui Surat Pemanggilan I dan Surat Pemanggilan II tetapi gagal karena nomor handphone dan whatsapp tidak aktif. Bertepatan dengan pandemic covid-19 dan Gorontalo termasuk daerah yang menerapkan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar)



- e. Bahwa perusahaan berinisiatif memanggil pekerja untuk membicarakan permasalahan ini tapi risalah perundingan tidak ditandatangani oleh pekerja

### 3. Pendapat Dari Pihak Mediator

Hasil dari wawancara yang peneliti dapatkan dari pihak mediasi yaitu Ibu Wilan Antuke selaku mediator dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwatopada hari Selasa tanggal 16 Februari tahun 2021 pukul 14:00 Wib pihak mediator memberikan pendapat sebagai berikut :

Dalam upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara para pihak Mediator telah melakukan Mediasi Tahap I, namun tidak terjadi kesepakatan. Atas hal tersebut Mediator berpendapat

- a. Menurut Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu BAB II PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, BAB III PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, BAB IV PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru dan BAB V Perjanjian kerja harian atau lepas. PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

- b. Bahwa sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (6) dan ayat (7)
- c. Bahwa sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151:
  - 1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
  - 2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
  - 3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga PHI
  - 4. Pasal 156 Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, ayat (2) huruf b: masa kerja (3) tahun 8 (delapan) atau lebih tetapi kurang dari 4(empat) tahun, 4(empat) bulan upah. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: (a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur (c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

#### 4. Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan

1. Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato telah melakukan proses Mediasi kepada para pihak :
  - a. Surat Panggilan Kalrifikasi I dengan nomor surat : 560/HI-DTKT/PHWT/40/VIII/2020 Tanggal 10 Agustus 2020
  - b. Surat Panggilan Klarifikasi II dengan nomor surat : 560/HI-DTKT/PHWT/41/VIII/2020 tanggal 25 Agustusi 2020.
  - c. Surat Panggilan Mediasi I dengan nomor surat : 560/HI-DTKT/PHWT/43/IX/2020 Tanggal 15 September 2020.
2. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tentu, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Hal ini sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
5. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
6. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
7. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

8. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Jadi, berdasarkan hal tersebut pekerja sdr. Hendrik Djakatarata dengan masa kerja 3 tahun 8 bulan bekerja dengan PKWT I (sejak tanggal 1 Juni 2016 – 31 Mei 2017) PKWT II (tanggal 1 Mei 2017 – 30 April 2018) dan diberikan TUPE pada bulan April 2018 PKWT III (tanggal 1 Juni 2018 – 1 Juni 2019) diberikan TUPE pada bulan Juni 2019 AMD I PKWT (tanggal 1 Juni 2019 – 31 Agustus 2019) AMD II PKWT (tanggal 1 September 2019) sehingga pekerja sdr. Hendrik Djakatarata bekerja secara terus-menerus tanpa ada jeda sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang **Ketenagakerjaan** maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu sdr. Hendrik Djakatarata menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sehingga sdr. Hendrik Djakatarata berhak mendapatkan hak pesangon pada pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4);
9. Bahwa sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 :
  - a. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja
  - b. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib

dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- c. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Jadi, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh nanti setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tetapi, pada kenyataannya pihak perusahaan sebelum adanya penetapan dari Lembaga PPHI telah memutuskan hubungan kerja dengan pihak pekerja.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas dan guna menyelesaikan masalah dimaksud, dengan ini Mediator Hubungan Industrial menganjurkan :

- a. Bahwa pengusaha agar membayar uang pesangon sebesar (4 bulan upah X 1 kali ketentuan X Rp. 2.788.826 = Rp. 11.155.304,-
- b. Bahwa pengusaha agar membayar uang penghargaan masa kerja sebesar (2 bulan upah X 1 kali ketentuan X Rp. 2.788.826 = Rp. 5.577.652,-
- c. Bahwa pengusaha agar membayar uang penggantian hak :
  1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur sebesar Rp. 1.338.636,-
  2. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% dari uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja = Rp. 2.509.943,-
  3. Maka total pesangon yang harus dibayar adalah = Rp. 20.581.535,-

Anjuran ini diberikan kepada pihak pekerja maupun pihak perusahaan dalam waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini agar memberikan jawaban tertulis kepada pihak mediasi dengan ketentuan apabila kedua belah pihak menerima isi anjuran ini maka Mediator Hubungan Industrial membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial; dan

Selanjutnya apabila para pihak atau salah satu pihak menolak Anjuran, sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Gorontalo.

#### **4.3. Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak**

bentuk perlindungan hukum sudah ada di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan yang terbaru Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, itu sudah tertuang dari pasal 150 sampai 172 dari awal pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sangat mengupayakan pemutusan hubungan kerja (PHK) itu tidak akan terjadi dan apabila pemutusan hubungan kerja tidak bisa di hindari, di upayakan antara kedua belah pihak baik dari pihak pekerja maupun pihak perusahaan bermusyawarah terlebih dahulu. Ketika dalam musyawarah tidak mendapatkan Kesepakatan antara pihak pekerja maupun pihak perusahaan, maka pihak pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja ketika ada ketetapan dari lembaga peradilan Hubungan Industrial terlebih dahulu.

Sementara itu upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato dalam melakukan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu dengan melakukan sosialisasi ke perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Pohuwato dengan berbagai peraturan-peraturan yang sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan baik itu hak dari pekerja maupun kewajiban dari masing-masing pekerja maupun perusahaan. Karena kebanyakan yang pekerja tau hanya bekerja dan menerima upah dalam hal hak-hak lainnya para pekerja belum memahami hak-hak nya sebagai pekerja sehingga setiap tahun nya Dinas tenaga kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato mempunyai kegiatan sosialisasi baik untuk pekerja maupun perusahaan.

Apabila Pemutusan Hubungan Kerja tidak bisa di hindari dan pihak perusahaan tidak memberikan hak-hak pekerja, maka pihak pekerja dapat melaporkan masalahnya ke Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang sebelumnya atau seharusnya upaya untuk menyelesaikan perselisihan itu sudah ada di perusahaan dengan cara bipartit (musyawarah) apabila didalam musyawarah itu mendapatkan kesepakatan yang terja maka hasil dari musyawarah tersebut dapat dicatatkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Namun ketika perundingan bipartit tersebut gagal atau tidak mendapatkan kesepakatan antara pekerja dan pihak perusahaan maka pekerja maupun perusahaan tersebut sepakat untuk mencatatkan perselisihan hubungan industrial ke Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, di dinas tenaga kerja mempunyai beberapa tahapan selain untuk dicatatkan dan melimpahkan kasus dan menawarkan kepada pihak pekerja maupun pihak perusahaan untuk memilih di tangani oleh mediasi, arbitet, dan konsiliator.



### 1. Mediasi

Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator.

### 2. Arbitet

Pengertian arbitrase adalah cara-cara penyelesaian hakim partikular yang tidak terkait dengan dengan berbagai formalitas, cepat dan memberikan keputusan, karena dalam instansi terakhir serta mengikat, yang mudah untuk melaksanakan karena akan di taati parapihak.

### 3. Konsiliator

Konsiliasi merupakan proses penyelesaian sengketa di antara pihak ketiga yang netral dan tidak memihak. Seperti halnya mediator, tugas seorang konsiliator hanyalah sebagai pihak fasilitator

Ketika pihak pekerja maupun pihak perusahaan sepakat untuk ditangani oleh mediator (mediasi) maka akan mendapatkan undangan pemanggilan yang di berikan kepada pihak pekerja maupun pihak perusahaan undangan yang diberikan kepada pihak pekerja dan pihak perusahaan yaitu mengenai klarifikasi kedua belah pihak Ketika di undangan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi tidak mendapatkan kesepakatan untuk menyelesaikan perselisihan maka akan dilakukan mediasi.

Apabila dimediasi awal sudah mendapatkan kesepakatan antara pihak pekerja dan pihak perusahaan maka akan di buatkan perjanjian bersama antara pihak pekerja dan pihak perusahaan dalam perjanjian bersama ini dituangkan hal-hal apa saja yang disetujui dan

disepakati oleh kedua belah pihak antara pekerja dan perusahaan yang secara sadar dan tidak ada paksaan.

Ketika tidak terjadi atau gagal berunding atau tidak bisa di selesaikan masalah antara pihak pekerja maupun pihak perusahaan maka Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi akan melimpahkan perselisihan antara pekerja dan pihak perusahaan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan pihak dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi akan mengeluarkan anjuran tertulis secara normatif yaitu semua hal yang terjadi baik dari keterangan pekerja maupun keterangan dari pihak perusahaan.

Dan pihak mediator (mediasi) dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi mengambil kesimpulan apakah si pekerja bisa dilanjutkan hubungan kerja nya dengan perusahaan tersebut, atau pekerja mau menerima di putus hubungan kerja dengan catatan pihak pekerja harus menerima hak-hak nya ketika pemutusan hubungan kerja itu terjadi.

Ketika kita berbicara mengenai pekerja kontrak, pekerja kontrak tidak berkewajiban untuk menerima pesangon karena dalam hal sebagai pekerja kontrak apa bila diberhentikan atau berhenti sebelum masa kontrak berakhir maka salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja berkewajiban untuk membayarkan ganti rugi yaitu sisa masa waktu kerja di kali upah yang biasa diterima hal ini sesuai dengan pasal 62 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

#### **4.4. Upaya Perlindungan Hukum Ketika Terjadi PHK**

Perlindungan hukum secara normatifnya ada di Undang-Undang 13 Tahun 2003 ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial dan untuk pekerja kontrak dilindungi juga keputusan menteri (kepmen) Tahun 2004 disitu sudah jelas pekerjaan apa saja yang bisa dikontrakkan, dengan durasi waktu seperti apa, dan pekerja kontrak apabila bermasalah bisa langsung dialihkan menjadi pekerja tetap.

Sedangkan upaya dari Dinas Tenaga Kerja terhadap pekerja kontrak adalah mengedukasi kepada pekerja maupun perusahaan apa saja hak-hak dan kewajiban, karena biasanya sering kita melihat didalam peraturan perusahaan masing-masing perusahaan disitu dituangkan hak-hak ataupun pelanggaran apa saja yang bisa diberikan surat pelanggaran baik Sp1 Sp2 dan Sp3.

Untuk peraturan perusahaan itu seharusnya diberikan pegangan kepada semua pekerja agar semua pekerja tau apa hak, apa kewajiban, dan apa pelanggaran-pelanggaran yang bisa menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), namun sebelum kita berbicara mengenai perusahaan maka kita harus meninjau terlebih dahulu bahwa untuk pekerja kontrak seharusnya pekerja menandatangani dan bersepakat diawal isi kontrak atau klausul didalam perjanjian kontrak dengan cara dirundingkan baik dari pekerja kontrak maupun pihak perusahaan.

Ketika terjadi sepakat maka pekerja harus menandatangani yang dibagi menjadi dua rangkap surat perjanjian kerja, satu untuk pekerja dan satunya lagi untuk perusahaan karena

apabila sewaktu-waktu terjadi masalah pihak pekerja maupun pihak perusahaan mempunyai pegangan untuk mencari jalan keluar dari setiap permasalahan.

Ketika dia pekerja kontrak namun diberhentikan sebelum masa kontrak selesai akan timbul pertanyaan hak-haknya itu seperti apa atukah dia sudah selesai masa kontraknya apakah dia masi mendapatkan hak di Undang-Undang No 11 Tahun 2020 ketika pekerja kontrak selesai melakukan pekerjaanya sesuai dengan isi perjanjian kontrak bahwa masa kerjanya sudah selesai dan dia di PHK karena diputuskan hubungan kerja karena masa kerjanya sudah selesai maka pekerja itu mendapatkan kompensasi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari semua hasil yang dipaparkan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Masih banyak pihak pekerja yang belum memahami bagai mana bentuk perlindungan hukum yang bisa mereka ambil ketika kasus pemutusan hubungan kerja terjadi kepada mereka dan para pekerja pun belum memahami ketika terjadi pemutusan hubungan kerja apakah mereka berhak menerima pesangon atau tidak
2. Upaya perlindungan hukum yang diberikan kepada pihak pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja belum semua pekerja memahami atau mengetahuinya makanya masih banyak pihak pekerja yang dirugikan ketika pemutusan kerja itu terjadi

#### **5.2. Saran**

1. Harus sering melakukan sosialisasi yang lebih kepada para pekerja agar para pekerja memahami atau mengetahui kemana mereka jika pemutusan hubungan kerja ini terjadi kepada mereka
2. Melakukan pelatihan- pelatihan kepada pekerja agar pekerja bisa menguasai apa yang mereka kerjakan dan terhindar dari yang namanya pemutusan hubungan kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Abdussalam, H. R. dan Adri Desasfuryanto, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta.
- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Agus Yudha Hernoko, 2010 *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, (Jakarta: Kencana Prendada Media Grup),
- Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*
- Danang Sunyoto, 2013 *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, (Jakarta: Pustaka Yustisia, ),
- Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta
- Gunawi Kartasapoetra Dkk, 2008, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bandung, Amrico.
- Indonesia, *Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*
- Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*,
- Iman Soepono, 2009, *Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Djambatan.
- Ismail Nawawi, *Teori dan Praktek Manajemen Konflik Industrial Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, ( Surabaya: ITSPress, 2009 ),
- Ketua Mahkamah Agung RI, PERMA RI. No. 1 Tahun 2008 *tentang Prosedur Mediasidi Pengadilan*
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

- Murti Sumarni & John Suprihanto, 2014, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta.
- R.Subekti, kumpulan karangan hukum *Perikatan, Arbitrase, dan Peradilan*, Alumni, (Bandung : 1980 )
- Suwarto, 2003, *Hubungan Industrial Dalam Praktek, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Subekti, 1990, *Hukum Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta.
- Soedharyo Soimin, 2013, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta
- Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia. Jakarta.
- Suharnoko, *Hukum Perjanjian: Teori Dan Analisa Kasus*, (Jakarta: Kencana, 2004),
- Soedarjadi, 2009 *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, ),
- Tim Visti Yustisia, 2016. *Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Huta Media, Depok
- Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja*, PT Raja grafindo Persada, Jakarta.

## RIWAYAT HIDUP

**Nama** : Husen Alhasni  
**Nim** : H1117243  
**Fakultas** : Hukum  
**Program Studi** : Ilmu Hukum  
**Tempat Tanggal Lahir** : Marisa, 30 April 1997



**Nama Orang Tua :**

- Ayah : Kader Alhasni
- Ibu : Nur Alhasni

**Saudara :**

**Riwayat Pendidikan :**

NO	TAHUN	JENJANG	TEMPAT	KET
1	2004 – 2010	SDN 1 Marisa Selatan	Marisa	Berijazah
2	2010 – 2013	MTS Almubarak Marisa	Marisa	Berijazah
3	2013 – 2016	MA Alkhairat Buntulia	Buntulia	Berijazah
4	2017 – 2021	FAK. HUKUM	Gorontalo	Berijazah