

**IMPLEMENTASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
TERHADAP PEKERJA STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(PKWT) PADA PT X DI KOTA MALANG**

**Sudibyo Aji Narendra Buwana
Mario Septian Adi Putra**

Universitas Ma Chung

ABSTRACT

Termination of employment is a termination of employment caused by workers, employers or both of them for a certain thing and resulted in the expiration of rights and obligations between workers and employee. In this journal discussed about the implementation of termination employee in PT X which is a distribution company production facilities in Malang. The formulation of the problem is why the workers approved the Employment Agreement Specific Time (PKWT) orally at PT X and how the implementation of labor laws in force in Indonesia to resolve the problem Termination (PHK) which occurred in PT X. The research method in this study was using empirical juridical approach. Type and sources of data used in the primary data collection and secondary data, and analysis process was using descriptive qualitative. The efforts made by workers to obtain the rights that workers should be able to it in accordance with Law of Indonesia number 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement and Law of Indonesia number 13 of 2003 on Manpower.

Key Words : *Worker, Employee Relations, Employment Termination (PHK, Employment Agreement Specific Time (PKWT)*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pertumbuhan penduduk Indonesia yang tergolong tinggi, mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhannya. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan kerja dengan lowongan kerja yang tersedia. Selain itu, ada juga hak pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya yang nantinya akan menambah angka pengangguran di Indonesia. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk tergolong angkatan

kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 58 tahun.

Penduduk Indonesia merupakan penduduk yang dapat dikatakan menerima pendidikan secara tidak merata. Hal ini menyebabkan ketika pekerja memasuki dunia kerja, pekerja sering kali mendapatkan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana pekerja yang mempunyai pendidikan rendah tidak paham akan hal itu dan pengusaha sewenang-wenang memanfaatkan hal tersebut untuk mendapatkan pekerja murah tetapi dengan eksploitasi tenaga pekerja tinggi. Pengusaha sering kali mencari-cari kesalahan pekerja untuk dijadikan suatu alasan diberlakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja.

Kondisi seperti ini dialami hampir sebagian pekerjadi PT X yang merupakan perusahaan distribusi sarana produksi di Kota Malang. Pekerja sering mendapatkan tindakan yang kurang adil atau kebijakan yang kurang menguntungkan untuk tenaga kerja, seperti ketepatan waktu pembayaran gaji, ataupun tentang batas waktu kerja yang sering kali pekerja diminta untuk bekerja melampaui perjanjian batas jam kerja. Dalam masalah ini, pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah sistem kontrak bukan pekerja tetap. Kesalahan pekerja di PT X adalah perjanjian kerja yang pekerja setuju bukan tertulis melainkan perjanjian secara lisan, yang berarti tidak ada bukti yang dapat pekerja pegang untuk mendapatkan perlindungan hukum atas hak-hak pekerja di PT X.

Hal ini bertentangan dengan hukum yang berlaku di Indonesia. Memang, hukum di Indonesia sudah cukup melindungi segenap rakyatnya, tetapi dalam hal ini implementasi dalam hukum di Indonesia masih tergolong cukup rendah. Banyak masalah-masalah yang seharusnya sudah terbukti bersalah tetapi masih saja ada oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab untuk menegakkan hukum di Indonesia.

Dalam penelitian ini, permasalahan yang terjadi di PT X, sebagian besar pekerja merupakan pekerja yang menyetujui perjanjian kerja tanpa adanya perjanjian tertulis. Pernah terjadi permasalahan terhadap pekerja di PT X dimana pekerja yang di PHK, tidak diberi uang ganti rugi kepada pekerja sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini hendak dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat. Penyelesaiannya pun akhirnya pihak PT X tidak diberikan sanksi apa-apa oleh Dinas Tenaga Kerja setempat karena memang terbukti tidak ada bukti tertulis terhadap perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

Sungguh ironis sekali, adanya ketimpangan antara hak dan kewajiban dari pekerja. Hal ini tidak akan terjadi jika pekerja mengikuti prosedur perjanjian kerja, bahwa perjanjian dapat disetujui secara lisan, perjanjian perlu tertulis secara hitam di atas putih. Hal ini

ditujukan untuk mengurangi masalah-masalah ketenagakerjaan seperti ini. Dampak dari masalah ini, rekan-rekan pekerja juga pernah membela hak sesama pekerja dengan aksi menutup kantor dan pemogokan kerja. Manajer Sumber Daya Manusia di PT X menyelesaikan masalah ini dengan cara menggunakan sistem perekrutan yang baru agar dapat beroperasi kembali dengan sistem yang lebih manusiawi dalam melakukan perjanjian kerja pekerja lama maupun pekerja baru.

Dengan adanya kenyataan di atas, maka penulis ingin menganalisis tentang implementasi hukum ketenagakerjaan untuk menyelesaikan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang menyetujui perjanjian kerja secara lisan di di PT X.

Rumusan Masalah

1. Mengapa Pekerja menyetujui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara lisan di PT X?
2. Bagaimana implelementasi hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia untuk menyelesaikan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi di PT X?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan melakukan analisis hukum ketenagakerjaan terhadap keberadaan pekerja yang menyetujui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara lisan di PT X.
2. Untuk menganalisis upaya-upaya yang dilakukan pihak-pihak terkait (stakeholders) dalam penyelesaian masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara lisan di PT X.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Manfaat dari segi Akademik

Pada dasarnya penelitian ini dapat menjadi sarana ilmiah bagi para mahasiswa untuk menyumbangkan wawasan dan pengetahuan akademik terutama dalam memahami dan menjelaskan hak dan kewajiban yang berlaku bagi pekerja khususnya di PT X yang sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat dari segi sosial

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pembaca sebagai salah satu sumber informasi yuridis tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

b. Manfaat dari segi kelembagaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi hikmah dan pengetahuan berupa pemahaman tentang ketenagakerjaan khususnya dalam masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi masyarakat dan kajian bagi Pemerintah Daerah khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

Perjanjian Secara Umum

Menurut Ridwan Halim dkk (2001) Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari penjelasan ini, maka dapat di terangkan lebih lanjut, bahwa perjanjian merupakan kesepakatan antara 2 (dua) orang atau lebih dalam lapangan hukum kebendaan untuk saling memberi dan menerima sesuatu. Dalam perjanjian itu sendiri terdapat dua macam subyek perjanjian, yaitu:

1. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapat kewajiban untuk sesuatu;
2. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapatkan hak atas pelaksanaan kewajiban itu.

Dari definisi di atas, perjanjian dapat digolongkan menjadi 2 (dua) subyek yaitu manusia pribadi dan badan hukum. Menurut Lalu Husni (2000), dalam prakteknya perjanjian kerja terdapat 2 (dua) bentuk perjanjian, antara lain:

1. Perjanjian tertulis, hal ini diperuntukan bagi perjanjian-perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak, bahwa perjanjian yang dibuatnya itu menginginkan dibuat secara tertulis agar mendapat kepastian hukum.
2. Perjanjian tidak tertulis, bahwa perjanjian yang oleh Undang-Undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis.

Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Beberapa Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja

Definisi perjanjian kerja dalam pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan Pasal 1601 huruf a KUHPerdara, bahwa yang dimaksud perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang majikan atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dengan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.

2. Syarat sahnya perjanjian kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yaitu:

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

Pasal 1338 KUHPerdara juga saling berkaitan dengan perjanjian. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang dinyatakan dalam Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu dan suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

3. Unsur-unsur dalam perjanjian kerja

Menurut Abdul Khakim (2003) disebutkan bahwa perjanjian kerja dapat ditarik ke dalam beberapa unsur yaitu:

- a. Adanya unsur work atau pekerjaan
- b. Adanya unsur service atau pelayanan
- c. Adanya unsur time atau waktu
- d. Adanya unsur upah

4. Pembagian Perjanjian Kerja

Pasal 1603 e ayat 1 KUHPerdara yang mengatur mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Pekerjaan kerja untuk waktu tertentu juga dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

- a. Pekerjaan untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian
- b. Pekerjaan untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut Undang-Undang
- c. Pekerjaan untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan

Selanjutnya perjanjian kerja dapat dibagi menjadi :

- a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Dalam dunia kerja sering didengar bahwa pekerja tetap merupakan pekerja dengan ketentuan yang mengacu pada peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan. Menurut Abby Tabrani (2006), Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Tertentu (PKWTT) tidak memiliki jangka batas waktu lamanya bekerja selagi pekerja masih dikatakan mampu dan kompeten dalam bidang pekerjaannya. Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukan karena pelanggaran berat atau tenaga kerja mengundurkan diri maka tenaga kerja tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi tenaga kerja yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Tenaga kerja kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk masa waktu tertentu saja. Hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja kontrak dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sesuai ketentuan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 62 dinyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam pekerjaan waktu tertentu, atau berakhirnya berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah tenaga kerja sampai batas jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha. Mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi.

Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya adalah sebagai berikut :

1. Alasan Ekonomis

- a. Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan
 - b. Merosotnya penghasilan perusahaan
 - c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya
 - d. Pelaksanaan rasionalisme atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan
2. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan
- a. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang telah ditentukan
 - b. Tidak memiliki tingkah laku yang baik: tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dan lain-lain
 - c. Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban, dan sebagainya
 - d. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan.

Penyelesaian Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera adil, makmur, dan merata baik material maupun spiritual.

Hal tersebut mungkin adanya ketidakserasian dan ketidakselarasan kedua kepentingan tersebut maka perlu adanya suatu perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama untuk menyatukan kepentingan kedua belah pihak tersebut agar dapat bersatu sehingga dapat dihindarkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Menurut Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh

dapat mengajukan gugatan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

Penyelesaian perselisihan dengan mediasi merupakan bentuk penyelesaian yang lebih kuat karena mediator diperbolehkan menawarkan usulan penyelesaian kepada pihak-pihak yang berselisih. Kelemahan masalah mediasi seringkali terjadi praktik penundaan karena sering terjadi ketidakhadiran para pihak yang berselisih baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja atau buruh, dan kesulitan dalam pelaksanaan hasil penyelesaian. Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah:

5. Perselisihan Hak
6. Perselisihan Kepentingan
7. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
8. Perselisihan antara Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris, yaitu suatu metode penelitian dengan cara studi terhadap identifikasi hukum yang dikemukakan oleh Muhammad Abdul Kadir (2000), untuk mencari data. Disini peneliti melakukan identifikasi hukum tentang pelaksanaan penyelesaian permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap tenaga kerja yang tidak mempunyai perjanjian kerja secara tertulis di PT X.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukandi PT X yang merupakan perusahaan distribusi sarana produksi di Kota Malang, Jawa Timur.

Waktu Penelitian

Waktu dan jadwal penelitian dilaksanakan pada tanggal 15 April2015 - 27April 2015.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam hal ini penulis mengambil populasi pekerjadi PT X.Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti menggunakan purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel didasarkan atas tujuan tertentu, yaitu pekerja yang menyetujui perjanjian kerja secara lisan, tidak ada hitam di atas putih di PT X.

Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data yang obyektif maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data Primer adalah merupakan data utama dalam penulisan jurnal ini yaitu hasil wawancara yang berkaitan dengan obyek masalah yang diteliti, yang diperoleh dari di PT X.

- a. Manajer Sumber Daya Manusia di PT X
- b. Pekerja PT X

2. Data Sekunder

Data Sekunder yang digunakan peneliti terdiri dari data-data terkait seperti buku-buku hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dalam penulisan jurnal ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penulisan jurnal ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan dan wawancara
2. Tinjauan Kepustakaan yaitu Produk Hukum, Dokumen, dan Buku.
 - a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Analisis Data

Analisis data yaitu menguraikan data dalam bentuk rumusan angka-angka sehingga mudah dibaca dan diberi arti bila data itu kuantitatif, menguraikan data dalam bentuk kalimat yang baik dan benar, sehingga mudah dibaca dan diberi arti (diinterpretasikan) bila data itu kualitatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif-Kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Jika dilihat dari hasil observasi dan hasil wawancara, peneliti menganalisis bahwa para pekerja mengerti tentang betapa pentingnya perjanjian secara tertulis dan tata cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Menilai proses PHK yang dilakukan di PT X terhadap para pekerjanya tergolong tidak adil karena ada beberapa point yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang tidak dipatuhi. Salah satunya upah yang seharusnya dibayarkan karena terhitung masih ada 2bulan masa PKWT

yang seharusnya pekerja tetap menerima upahnya. Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT X melibatkan 3 pekerja di antaranya berinisial SB (40), AS (33), dan NW (27).

Pembahasan

PT X melakukan proses seleksi pekerja dengan cara wawancara langsung dengan pemilik perusahaan. Usaha yang tergolong kecil menjadikan pemilik menjalankan beberapa tanggung jawab sekaligus, baik sebagai pemilik dan sebagai manajer untuk penerimaan tenaga kerja. Tenaga kerja yang diseleksi, sedapat mungkin dengan upah yang rendah dan persetujuan perjanjian pekerjaan secara lisan, tidak ada hitam diatas putih. Beberapa pekerja tidak mau untuk menyetujui perjanjian secara lisan, pemilik perusahaan membuat perjanjian secara tertulis karena memang pekerja berkompeten dan memang dibutuhkan dalam perusahaan. Sebagian pekerja langsung menyetujui perjanjian secara lisan tanpa memikirkan dampak buruk ketika pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Hal ini terjadi, pengusaha hendak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) namun pekerja menuntut hak yang sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah tenaga kerja sampai batas jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja.

Pengusaha merasa tidak berkewajiban memenuhi permintaannya karena tidak ada perjanjian tertulis sebelumnya. Dalam hal ini pekerja perlu untuk membekali diri dengan pengetahuan-pengetahuan atau wawasan-wawasan yang dapat melindungi pekerja dari ketidakadilan dalam menuntut haknya sebagai pekerja di Indonesia.

Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur ketentuan-ketentuan pengusaha dalam melakukan PHK, yang menyatakan pihak perusahaan dapat melakukan PHK dalam berbagai kondisi di bawah ini:

1. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang bersangkutan.
2. Dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut.

3. Pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

Analisis Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dari beberapa penjelasan, bisa dilihat bahwa PT X telah melakukan kesalahan karena tidak memberikan perjanjian kerja secara tertulis kepada para pekerjanya dari awal, sehingga menimbulkan permasalahan pada saat pekerja tersebut di PHK. Kesalahan tidak bisa secara sepenuhnya dilimpahkan kepada pihak pengusaha, pekerja juga seharusnya memiliki inisiatif sendiri dengan minta dibuatkan perjanjian kerja secara tertulis.

Melihat dari permasalahan itu, upaya hukum yang pekerja lakukan adalah sudah benar, karena sesuai dengan penjelasan dari Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upaya yang dilakukan pekerja adalah melaporkan masalah PHK tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat dan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena pekerja merasa di PHK bukan atas dasar kesalahan berat, dan sudah sesuai dengan pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Ada 2 kesimpulan dalam penelitian implementasi PHK terhadap pekerja PKWT di PT X Kota Malang adalah sebagai berikut:

1. Faktor penyebab adanya pekerjayang tidak memiliki perjanjian kerja secara tertulis di PT X adalah bahwa pengusaha melakukan perekrutan pekerjanya yang dikontrak melalui perjanjian kerja lisan yang dikarenakan pada saat perekrutan pekerja tersebut direkrut dari warga setempat yang dijadikan sebagai pekerja kasar (misalnya: helper gudang). Perjanjian lisan memang tidak dilarang, sesuai dengan ketentuan pasal 57 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahkan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu

tidak tertentu. Perjanjian lisan sah adanya, akan tetapi memiliki beberapa kelemahan atau kekurangan yang dapat merugikan pekerja.

2. Pekerja yang tidak mempunyai perjanjian kerja secara tertulis bilamana hak-haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melaporkan masalah tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat dengan membawa segala bukti, karena merasa data dan bukti sudah cukup kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat melakukan mediasi dengan pihak perusahaan akan tetapi kedua belah pihak tidak menemukan kesepakatan dan akhirnya setuju serta didukung oleh syarat ketentuan untuk mengajukan masalah PHK tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya yang dilakukan pekerja yang melaporkan PT X sudah tepat dan sesuai dengan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikarenakan PT X mengabaikan hak-hak para pekerja yang di PHK, dan tidak mengikuti prosedur PHK yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upaya yang dilakukan pekerja sudah tepat karena sesuai dengan pasal 81 dan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.

Saran

Berdasarkan analisis pembahasan diatas maka peneliti memberikan saran untuk semua pihak yang terkait. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT X dalam mempekerjakanpekerjamembuat perjanjian kerja secara tertulis agar pekerja mengetahui hak-hak dan kewajiban dari pekerja ataupun perusahaan, serta pekerjadapat mengetahui statusPKWT atau PKWTT, sehingga tidak ada lagi pekerja yang menyetujui perjanjian kerja secara lisan.
2. Sebaiknya PT X tidak mengabaikan hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga tidak ada lagi pekerja yang melaporkanPT X ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.
3. Sebaiknya pekerja juga membekali diri dengan pengetahuan-pengetahuan dasar seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak ada lagi permasalahan ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pihak pekerja dan pengusaha.
4. Sebaiknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat lebih mengawasi dan melakukan tinjauan langsung ke lapangan terhadap perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerjatanpa dibuatkan surat perjanjian kerja secara tertulis dan

pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir, Muhammad. 2000. Metode Penulisan Hukum. Jakarta: Balai Pustaka
- Halim, Ridwan, Gultom, & Sri Subiandini. 2001. Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual. Jakarta: Pradnya Paramita
- Husni, Lalu, 2000. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Khakim, Abdul. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Tabrani, Abby. 2006. Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan dalam kumpulan tulisan Panduan Hukum Indonesia. Edisi Pertama. Jakarta: YLBHI dan PSHK.

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial