

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam upaya melindungi rakyat Indonesia, Negara menyatakan bahwa setiap orang Indonesia berhak bekerja dan memperoleh imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>1</sup> Disamping itu, setiap orang Indonesia juga memiliki kebebasan mengeluarkan pendapat. Dan di dalam hubungan kerja memiliki hubungan antar pengusaha dan pekerjanya berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak serta mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

PT. Cipta Dupa Tama Kabupaten Mempawah adalah salah satu perusahaan pabrik yang memproduksi stick stanggie . Berdiri pada tahun 2004 PT. Cipta Dupa Tama ini beralamat di Jalan Raya Wajok Hulu KM 7,3 No 89 RT.01 RW.08 Desa Wajok Hulu Kec. Siantan Kabupaten Mempawah merupakan perusahaan cabang dan perusahaan pusat nya berada di Pasuruan Surabaya Jawa Timur. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja PT. Cipta Dupa Tama Memiliki Perjanjian Kerja

---

<sup>1</sup> R. Irianto Simbolon , *Keterampilan Bernegosiasi Dalam Hubungan Industrial*, 2014, hal 1

antara Perusahaan dan Pekerja hal ini dibuat dalam bentuk tertulis dan tercatat dalam perjanjian kontrak kerja.

PT. Cipta Dupa Tama Kabupaten Mempawah ini dimana para pekerja yang dipekerjakan dengan status Pekerja Tidak Tetap dan/atau Pekerja Perjanjian Tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Dimana di dalam perjanjian kerja tersebut memuat Peraturan Perusahaan yang sudah di ketahui dan di sah kan melalui SK oleh Dinas Sosial Dan Ketenaga Kerjaan Kabupaten Mempawah Perjanjian.

Pekerja dikontrak pada tanggal 18 Januari 2019 sampai dengan 18 Januari 2020 setelah itu perusahaan memperpanjang masa kontrak selama 1 (satu) tahun. Namun pada bulan Mei 2020 pekerja diputus kontraknya dengan sisa kontrak selama 8 (delapan) bulan lagi. Pemutusan dilakukan karena perusahaan mengalami kerugian karena tidak adanya orderan yang masuk dari pabrik pusat yang berada di Surabaya karena adanya Pandemi Covid-19 dan penjualan di perusahaan mengalami penurunan. Maka dari itu perusahaan berdiskusi secara kekeluargaan dengan para pekerja, karena tidak adanya pendapatan dari perusahaan untuk membayar gaji pekerja. PT. Cipta Dupa Tama memiliki total karyawan ada sebanyak 42 orang terdiri 27 orang (PKWTT) yang sudah termasuk 5 orang staff dan 22 orang produksi, dan ada 15 orang (PKWT). Untuk melakukan produksi stick stanggie Perusahaan PT. Cipta Dupa Tama memiliki mesin produksi.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan sebuah kontrak yang dilakukan antar pekerja dengan perusahaan untuk menjalin hubungan kerja

dalam waktu yang telah ditentukan. Dalam PKWT, terdapat tetap terdapat ketentuan umum yang mengatur tentang hubungan kerja antar perusahaan dengan pekerja seperti hak dan kewajiban masing-masing pihak, beserta jabatan, upah, dan hal ketentuan lainnya. Namun, yang membedakan adalah adanya batasan waktu hubungan kerja karena pekerja tidak dipekerjakan secara permanen melainkan hanya untuk jangka waktu tertentu.

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT hanya dapat dibuat untuk suatu pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

PKWTT merupakan kontrak kerja atau perjanjian yang dibuat dengan jangka waktu yang tidak ditentukan sehingga pekerja dipekerjakan secara permanen. Berbeda dengan PKWT yang harus dibuat secara tertulis dan dicatatkan pada dinas ketenagakerjaan, PKWTT dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun secara lisan, dan tidak diwajibkan untuk dicatatkan

pada dinas ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu di PT. Cipta Dupa Tama dibuat secara tertulis.

Mengenai berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dijelaskan Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan PP. No 35 tahun 2021 Pada Pasal 17 “ Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan Pekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis melakukan penelitian yang berjudul **“TANGGUNG JAWAB PT. CIPTA DIPA TAMA TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG UNDANG CIPTA KERJA KAB. MEMPAWAH ”.**

## **B. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam Skripsi yang berjudul “Tanggung Jawab PT. Cipta Dupa Tama Terhadap Pekerja Kontrak Yang Di PHK Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” , akan dibatasi pada permasalahan-permasalahan sebagai berikut : **“Apakah Pengusaha PT. Cipta Dupa Tama Sudah Bertanggung Jawab Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT ) Yang Di PHK”.**

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mencari data dan informasi tentang Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Kontrak Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Undang Undang Cipta Kerja
2. Untuk mengungkapkan faktor hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Kontrak Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Undang Undang Cipta Kerja
3. Untuk mengungkapkan akibat hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Kontrak Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Undang Undang Cipta Kerja
4. Untuk mengungkapkan upaya tentang Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Kontrak Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Undang Undang Cipta Kerja

## **D. Manfaat Penelitian**

- a. Sebagai bahan dalam menambah, memperluas, mengembangkan pengetahuan dan pengalaman penulis serta pemahaman aspek hukum di dalam teori dan praktik lapangan serta dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
- b. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi saya khususnya, dan bagi pihak lain mengenai kajian Tanggung Jawab PT. Cipta Dupa Tama Terhadap Pekerja Kontrak Yang Di PHK Berdasarkan PKWT Dan UU Cipta Kerja.
- c. Sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana dibidang hukum pada Fakultas Hukum Universitas Tanjung Pura Pontianak.

## **E. Kerangka Pemikiran**

### **1. Tinjauan Pustaka**

Pekerja kontrak adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 Angka 1 Kepmen 100/2004).<sup>2</sup> Pasal Kepmen 100/2004 disebutkan dalam PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesainya pekerjaan tertrntu dan dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Apabila dalam hal pekerjaan yang diperjanjikan dalam

---

<sup>2</sup> Karsil dan Christine, Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan, Paramita, Jakarta, 2001, hal.15.

PKWT tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu yang tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.<sup>3</sup>

Pada Pasal 45 ayat (2) PP No.35 Tahun 2021 Undang Undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020 “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan keadaan memaksa (force majeure) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (21);
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3);
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Oleh karena itu perlu adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Berbicara tentang perlindungan hukum berarti membahas mengenai hak dan kewajiban. Berkaitan dengan pekerja/buruh

---

<sup>3</sup> Sehat Damanik, Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, DSS Publising, Jakarta, 2006, hal.12.

artinya berbicara tentang hak-hak pekerja/buruh setelah melaksanakan kewajibannya.

Dalam pelaksanaan suatu perjanjian kerja, dapat saja terjadi perselisihan antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan. Beberapa alasan timbulnya perselisihan karena salah satu pihak tidak melaksanakan syarat-syarat kerja dan hubungan kerja yang ditentukan pada perjanjian kerja, perusahaan melakukan rasionalisasi, tuntutan atas upah dan tunjangan oleh pekerja serta perbedaan penafsiran atas ketentuan hukum yang berlaku. Para pihak yang berselisih dapat saja 1 (satu) pekerja atau lebih dengan pihak pengusaha.<sup>4</sup>

## **2. Kerangka Konsep**

Adanya perjanjian PKWT menimbulkan hubungan kerja yang merupakan ikatan yang timbul dari adanya perjanjian kerja. Melalui hubungan kerja inilah tercipta adanya hak dan kewajiban yang timbul secara timbal balik antara pekerja dan pengusaha.

Jika dalam PKWT perusahaan berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja bilamana pekerja dianggap tidak memenuhi kinerja yang diharapkan dan perusahaan tidak wajib membayar sisa kontrak yang berjalan ini berarti aturan atau ketentuan pada PKWT tersebut pada

---

<sup>4</sup> Widodo Suryandoyo Dan Aloysius Uwityono, 2014, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Asas-Asas Hukum Perburuhan, UI-Press, Jakarta, h.140-141



dasarnya menyimpangi ketentuan UU Ketenagakerjaan. Penyimpangan dalam perjanjian memang dapat dilakukan karena ada yang dinamakan asas kebebasan berkontrak, yang mana para pihak dapat menentukan sendiri isi perjanjian. Akan tetapi kebebasan tersebut tetap dibatasi..

Upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja kontrak apabila timbul perselisihan PHK dengan pihak perusahaan, Para pihak dapat menempuh upaya penyelesaian melalui prosedur penyelesaian wajib dan penyelesaian sukarela. Penyelesaian secara wajib melalui perundingan bipartit, mediator dan gugatan pada pengadilan hubungan industrial. Sedangkan upaya penyelesaian secara sukarela melalui rekonsiliasi dan arbitrase.

#### **F. Hipotesis**

Berdasarkan masalah penelitian di muka dapatlah dirumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara yang masih perlu diuji akan kebenarannya. Adapun hipotesis tersebut adalah :

**“Bahwa Pengusaha PT. Cipta Dupa Tama Belum Melaksanakan Tanggung Jawabnya Dalam Membayar Pesangon Kepada Pekerja Kontrak (PKWT) Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak”**

## **G. Metode Penelitian**

Metode Penelitian adalah tata cara bagaimana melakukan penelitian, metode penelitian membicarakan mengenai tata cara pelaksanaan penelitian. Istilah metode penelitian terdiri atas dua kata, yaitu kata metode dan kata penelitian, Kata metode berasal dari bahasa Yunani, yaitu *methodos* yang berarti cara atau menuju suatu jalan, Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu objek atau suatu objek penelitian.<sup>5</sup>

### **1. Jenis Penelitian**

Dalam Penelitian yang digunakan kali ini adalah Penelitian Hukum Empiris, penelitian hukum yang sosiologis (empiris) adalah sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum dimasyarakat atau yang dengan istilah lain biasa disebut penelitian hukum sosiologis atau disebut dengan penelitian lapangan, Penelitian hukum sebagai penelitian sosiologis (empiris) dapat direalisasikan kepada penelitian terhadap efektivitas hukum yang sedang berlaku ataupun identifikasi hukum. Dikaji sebagai variabel bebas/sebab (*independent variabel*) yang menimbulkan pengaruh dan akibat pada aspek kehidupan sosial lainnya.

---

<sup>5</sup> Jonaedi Efendi, Johnny Ibrahim, 2020, Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Cet III, Kencana: Jakarta, hlm. 2.

Objek penelitian adalah : tanggung jawab PT. Cipta Dupa Tama terhadap pekerja kontrak yang di PHK berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan undang undang. Untuk itu akan dianalisis adalah faktor-faktor yang menyebabkan pihak perusahaan tidak melaksanakan mekanisme dan prosedur penyelesaian PHK sesuai ketentuan yang berlaku, akibat hukum serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja kontrak agar haknya dapat terpenuhi.

## **2. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian dalam penelitian ini adalah Penelitian yang sifatnya deskriptif, Penelitian deskriptif pada penelitian secara umum termasuk pula didalamnya penelitian ilmu hukum, bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.

## **3. Bentuk Penelitian**

### **a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).**

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) ialah penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur,tulisan-tulisan, pendapat-pendapat para sarjana. Dokumen-dokumen serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah penelitian, Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data

yang dipergunakan bersama-sama metode lain seperti wawancara, pengamatan dan kusioner.<sup>6</sup>

**b. Penelitian Lapangan (*Field Research*).**

Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu melakukan penelitian langsung kelapangan yang menjadi objek atau tempat dimana objek penelitian berada dengan cara mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan penelitian tersebut, Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer dan data sekunder.

**4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

**a. Teknik Komunikasi Langsung**

Teknik Komunikasi Langsung merupakan salah satu teknik yang sering dan paling lazim digunakan dalam penelitian dalam kegiatan ilmiah, untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada informan melalui wawancara, agar hasil wawancara nantinya memiliki nilai validitas dan reabilitas dalam wawancara peneliti menggunakan alat berupa pedoman wawancara. Penulis mewawancarai Disnakertrans dan Pengusaha dari PT. Cipta Dupa Tama Kabupaten Mempawah.

---

<sup>6</sup> Suratman dan Philips Dilah, 2015, Metode Penelitian, Alfabeta: Bandung, hlm 123

#### **b. Teknik Komunikasi Tidak Langsung**

Teknik Komunikasi Tidak Langsung yaitu mengadakan hubungan tidak langsung dengan sumber data yaitu Pekerja kontrak dari PT. Cipta Dupa Tama Kabupaten Mempawah, dengan menyebarkan angket atau kuisisioner kepada Pekerja yang di PHK jika mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak kerja belum selesai.

### **5. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **a. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan himpunan obyek dengan ciri yang sama, populasi dapat berupa orang, benda, kejadian, kasus-kasus, waktu atau tempat, dengan ciri yang sama.<sup>7</sup> Penelitian ini terhitung kurun waktu 7 bulan dari bulan Februari 2021 sampai dengan September 2021 . Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah:

1. HRD PT. Cipta Dupa Tama Kabupaten Mempawah
2. Disnakertrans Kabupaten Mempawah
3. Pekerja Kontrak PT. Cipta Dupa Tama Kabupaten Mempawah

---

<sup>7</sup> Bambang Sunggono, 2016, Metodologi Penelitian Hukum, Cet. XVI, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta hlm 116.

## **b. Sampel**

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, 2005). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono,2007), alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 15 orang.

Berdasarkan pendapat tersebut maka penulis dapat menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. HRD PT. Cipta Dupa Tama Kabupaten Mempawah
2. Disnakertrans Kabupaten Mempawah
3. Pekerja Kontrak PT. Cipta Dupa Tama Kabupaten Mempawah

## **6. Analisis Data**

Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, dalam hal ini data yang dikumpulkan adalah data naturalistik yang terdiri atas kata-kata yang tidak diolah menjadi angka-angka, data sukar diukur dengan angka, bersifat monografis atau

berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun kedalam struktur klasifikasi dan pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara. Analisis kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data atau informasi, peraturan perundang-undangan, serta menghasilkan kesimpulan dalam penelitian yang dilakukan penulis.