



IMPLEMENTASI MANAJEMEN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP PEKERJA STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)

Fahrudin¹⁾; Sunaika²⁾; Ida Mawaddah³⁾
fahrudinamin92@gmail.com¹⁾; sunaika45@gmail.com²⁾; idaidamawaddah89@gmail.com³⁾

Jurusan Ekonomi, Universitas Nurul Jadid, Probolinggo, Indonesia^{1) 2) 3)}

INFO ARTIKEL

Proses Artikel
Dikirim : 17/07/2023
Diterima: 11/10/2023
Dipublikasikan:
31/10/2023

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dan pemberi kerja disebabkan karena suatu hal tertentu dan mengakibatkan berakhirnya kontrak kerja atau hak dan kewajiban pekerja tersebut. Tempat penelitian yang dibahas yakni Al-Hasyimiyah Boutique Store yang merupakan Usaha Mikro Kecil Menengah yang berada dibawah Pondok Pesantren Nurul Jadid. Rumusan masalah adalah mengapa pekerja menyetujui Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan bagaimana implementasi hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yakni Metode Kualitatif Deskriptif. Dengan melakukan cara wawancara dan observasi secara langsung kepada pegawai Al-Hasyimiyah Boutique Store. Hasil dari penelitian ini yakni Bahwasannya para anggota Al-Hasyimiyah Boutique Store memahami tentang pentingnya perjanjian tertulis dalam hubungan kerja. Namun dari hasil penelitian bahwa Usaha Mikro Kecil Menengah yang berada dilingkup pesantren ini tidak mematuhi tata cara dan prosedur pemutusan hubungan kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang tidak dipatuhi. Dari pihak karyawan tidak ada tuntutan hak atas PHK yang dilakukan oleh pihak Usaha Mikro Kecil Menengah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini dikarenakan mereka telah mengetahui dan memahami bahwa mereka bekerja untuk pesantren dan hal tersebut merupakan bentuk kepatuhan terhadap pesantren.

Kata Kunci :

Hubungan Kerja; Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Abstract

This study discusses Termination of Employment (PHK) is termination of employment carried out by workers and employers due to a certain reason

and results in the termination of the employment contract or the rights and obligations of the worker. The research location discussed is Al-Hasyimiyah Boutique Store which is a Micro, Small and Medium Enterprises under the Nurul Jadid Islamic Boarding School. The formulation of the problem is why workers agree to an Unspecified Time Work Agreement (PKWTT) and how the application of Law Number 13 of 2003 concerning manpower. The research method used in this study is the Descriptive Qualitative Method. By conducting direct interviews and observations with Al-Hasyimiyah Boutique Store employees. The results of this study are that the members of Al-Hasyimiyah Boutique Store understand the importance of collaboration in working relationships. However, the results of the research show that Micro, Small and Medium Enterprises which are within the scope of this pesantren do not comply with the procedures and procedures for terminating employment contained in Law Number 13 of 2003 concerning employment which are not complied with. From the employee side, there is no demand for the right to layoffs carried out by the Micro, Small and Medium Enterprises in accordance with Law Number 13 of 2003. This is because they already know and understand that they work for Islamic boarding schools and this is a form of obedience to Islamic boarding schools.

Keyword: *Work Relationship, Employment Termination (PHK), Indefinite Time Employment Agreement (PKWTT)*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk negara Indonesia masih tergolong cukup tinggi, dimana Indonesia menempati salah satu jumlah penduduk yang paling banyak di dunia, yakni pada tahun 2020 jumlah penduduk Indonesia tercatat sebanyak 270,20 juta jiwa, angkanya kembali naik menjadi 272,68 juta jiwa dipertengahan 2021, dan jumlah penduduk Indonesia kembali meningkat tahun 2022 yakni 275,77 juta jiwa (W & Finaka, 2023). Dengan adanya data tersebut angkatan kerja setiap tahunnya di negara ini terus meningkat sedangkan kesempatan kerja atau lapangan kerja tidak sebanding dengan laju dari pertumbuhannya. Dan hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk angkatan kerja dengan lowongan yang tersedia di Indonesia. Adanya hak pengusaha untuk bisa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan atau pekerja (Zaini, 2017) yang nantinya bisa menambah angka pengangguran di Indonesia.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bab I pasal 1 ayat 2 berbunyi “Bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat dan penduduk yang tergolong angkatan kerja jika penduduk tersebut sudah memasuki usia kerja. Dikenai batas usia kerja yang berlaku di Indonesia yakni dari umur 15 tahun -58 tahun. Kondisi masyarakat yang mendapatkan pendidikan secara tidak merata (Fitriani, 2015), menyebabkan pekerja yang memasuki dunia pekerja mengalami permasalahan yang menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dimana pekerja yang memiliki pendidikan yang rendah biasanya akan dimanfaatkan oleh pengusaha untuk mendapatkan pekerja murah tetapi dengan eksploitasi sumber daya manusia (Alfa et al, 2016). Pengusaha seringkali menjadikan suatu alasan yang menyebabkan adanya PHK terhadap pekerja. Manajemen disebutkan bahwa bisa menjadi perencanaan dasar bagi kebijakan dari langkah-langkah selanjutnya yang akan dilakukan (Jufri & Fahrudin, 2023).

Kondisi seperti ini pernah dialami sebagian pekerja di HBS yang merupakan UMKM yang menjual produk seperti baju dan lain-lain di Pondok Pesenatren Nurul Jadid. Dalam masalah ini, pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah sistem kontrak pada pekerja tetap. Kesalahan pekerja di HBS adalah perjanjian kerja yang melalui persetujuan yang tidak tertulis melainkan melalui secara lisan, yang berarti tidak ada bukti yang dapat pekerja pegang untuk mendapatkan perlindungan hukum atas hak-hak pekerja di HBS (Wutsqaa, 2022).

Hal ini bertentangan dengan hukum yang berlaku di Indonesia. Memang, hukum di Indonesia sudah cukup melindungi, tetapi dalam hal implementasi dalam hukum di Indonesia masih tergolong cukup rendah (Narendra & Adi, 2017). Banyak terjadi masalah-masalah yang seharusnya sudah terbukti bersalah dan tetap saja masih ada beberapa oknum yang tidak bertanggung jawab untuk menegakkan hukum di Indonesia.

Dengan adanya kenyataan di atas, maka penulis ingin menganalisis mengenai implementasi hukum ketenagakerjaan untuk menyelesaikan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang menyetujui perjanjian kerja secara lisan di HBS. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui dan melakukan analisis mengenai hukum ketenagakerjaan terhadap keberadaan pekerja yang menyetujui PKWTT secara lisan dan dapat menganalisis upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pihak-pihak terkait dalam menyelesaikan masalah PHK terhadap pekerja PKWTT di HBS.

KAJIAN PUSTAKA

A. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pengertian perjanjian kerja terdapat dalam pasal 1 ayat 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Sedangkan di dalam Pasal 1601 huruf a KUHP Perdata “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. Perjanjian kerja harus memenuhi beberapa 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, kesusialaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Terdapat beberapa unsur dalam perjanjian kerja, Menurut Khakim (2003) yaitu :

- a. Unsur pekerjaan
- b. Unsur pelayanan
- c. Unsur waktu
- d. Unsur upah

Perjanjian kerja dapat dibagi menjadi dua yakni :

a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Menurut Abby (2006) PKWTT adalah perjanjian yang tidak memiliki jangka waktu lamanya bekerja untuk seorang karyawan masih bisa dikatakan mampu atau berkompeten dalam bidangnya. Jika terjadi PHK bukan karena pelanggaran berat atau tenaga kerja yang mengundurkan diri maka bisa mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan.

b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah perjanjian kerja antara tenaga kerja yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk masa waktu tertentu saja. Hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja berada dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Disesuaikan dengan UU Nomor 13 tahun 2003 pasal 62 yang berbunyi “ bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan pekerjaan sebelum berakhir

waktu yang telah ditentukan 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” (Jaka, 2022).

B. Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 ayat 25 UU Nomor 13 Tahun 2003 Pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Ada beberapa alasan untuk menunjang pembedaan PHK yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seseorang atau beberapa pekerja, sebagai berikut :

- 1) Alasan ekonomis
 - a) Merosotnya penghasilan perusahaan
 - b) Penyederhanaan atau pengurangan pekerja dalam jumlah yang cukup besar dalam sebuah perusahaan.
 - c) Menurunnya hasil produksi perusahaan.
- 2) Alasan pribadi pekerja
 - a) Tidak memiliki skill yang sesuai dengan pekerjaan.
 - b) Memiliki tingkah laku yang kurang baik
 - c) Jasmani yang kurang sehat untuk bisa menyelesaikan tugas yang dimiliki (Aji et al., 2015).

C. Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Dalam pasal 171 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja atau PHK 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 pada lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam waktu paling lama satu tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya (Maulinda et al., 2016). Penyelesaian perselisihan dengan mediasi merupakan bentuk penyelesaian yang lebih kuat karena mediator diperbolehkan memberikan usulan penyelesaian kepada pihak yang sedang berselisih. Perselisihan dalam hubungan industrial dapat diselesaikan melalui mediasi (Maswandi, 2017), sebagai berikut :

- a) Perselisihan hak
- b) Perselisihan kepentingan
- c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
- d) Perselisihan antara serikat kerja dan serikat buruh (Dewi, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif (Sugiyono, 2017). Dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi secara langsung dan wawancara. Dan melalui beberapa tinjauan hukum yakni UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan melalui Kitab UU Hukum Perdata (Sari, 2020). Untuk jenis datanya menggunakan data primer dan data sekunder. Lokasi penelitian yakni dilakukan di Al-Hasyimiyah Boutique Store /HBS yang merupakan koperasi yang berada di Wilayah Al-Hasyimiyah di Pondok Pesantren Nurul Jadid. Waktu dan jadwal penelitian dilaksanakan pada tanggal 5-6 Juli 2023. Dalam mengambil populasi dan sampel penelitian penulis mengambil karyawan di Al-Hasyimiyah Boutique Store. Dalam hal ini peneliti menggunakan *purposive sampling* yaitu salah satu teknik sampel yang didasarkan pada atas tujuan tertentu, yaitu pekerja yang menyetujui perjanjian secara lisan di HBS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari hasil observasi dan wawancara terhadap pimpinan dan karyawan HBS, peneliti menganalisis bahwa anggota HBS mengerti akan berapa penting perjanjian secara tertulis dan mengerti akan bagaimana tatacara pemutusan hubungan kerja(PHK) yang benar. Melihat proses PHK yang terjadi di HBS kepada para karyawannya tergolong tidak sesuai dengan prosedur dan tatacara yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yang tidak dipatuhi. Dimana PHK yang dilakukan oleh HBS mulai dari PHK sepihak, dikarenakan kinerja yang kurang produktif dan pengunduran diri dari pihak karyawan. Upah yang diterima oleh karyawan HBS berupa tunjangan makan dan penyediaan tempat tinggal khusus selama menjadi anggota tetap saja HBS. Ketika karyawan sudah di PHK dari HBS maka tunjangan makan dan tempat tinggal juga ikut terputus meski masih ada masa PKWTT yang seharusnya pekerja tetap menerima upahnya.

Pembahasan

Proses rekrutmen yang dijelaskan dari hasil wawancara terhadap pimpinan dan karyawan HBS dilakukan dengan cara pengajuan dari anggota, kemudian melalui proses musyawarah kemudian melalui proses seleksi dan hasil akhir berupa pengajuan nama kepada pihak pemilik unit usaha untuk penurunan surat tugas keanggotaan. Sebab HBS ini termasuk usaha kecil yang berada di lingkup pesantren maka upah yang diperoleh tergolong kecil dan persetujuan perjanjian kerja terjadi secara lisan saja tidak ada kertas bercoret hitam sebagai pengesahan. Meski demikian karyawan tetap menyetujui perjanjian kerja secara lisan tanpa memikirkan dampak buruk bagi karyawan jika UMKM melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Ketika UMKM melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), Karyawan tidak menuntut hak yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebab karyawan di HBS merupakan santri yang berdomisili dipondok wilayah Al-hasyimiyah dan bekerja di HBS merupakan bentuk pengabdian terhadap unit usaha yang berada di dalam pondok pesantren. Hal ini terjadi sebab dari awal dari perjanjian kerja diterangkan secara jelas bahwa tujuan utama dari UMKM. Dan dari pihak UMKM sendiri sudah mempertimbangkan bagaimana hasil kinerja karyawan dengan standar produktivitas setiap karyawan. Adapun standar produktifitas karyawan diantaranya: Kualitas kerja, Ketepatan waktu dan Presentasi kehadiran ditempat kerja mencapai 90%.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan tentang praktek pemutusan hubungan kerja(PHK) di HBS antara lain yaitu bahwasannya para anggota HBS memahami tentang pentingnya perjanjian tertulis dalam hubungan kerja. Namun dari hasil penelitian bahwa UMKM yang berada dilingkup pesantren ini tidak mematuhi tata cara dan prosedur pemutusan hubungan kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang tidak dipatuhi. Pemutusan hubungan kerja(PHK) yang dilakukan HBS terkategori tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dimana PHK dilakukan secara sepihak oleh pihak UMKM yaitu HBS dengan sebab kinerja karyawan kurang produktif dan juga adanya pengunduran diri dari pihak karyawan. Pihak karyawan tidak ada tuntutan hak atas PHK yang dilakukan oleh pihak UMKM sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini dikarenakan mereka telah mengetahui dan memahami bahwa mereka bekerja untuk pesantren dan hal tersebut merupakan bentuk kepatuhan terhadap pesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfa, M. Z., Murni, S., & Roring, F. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON MANADO UTARA. *Jurnal EMBA*, 265.
- Aji, S., Buwana, N., Septian, M., & Putra, A. (2015). Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwtt) Pada Pt X Di Kota Malang. *Jurnal Studi Manajemen*, 9(2), 206–207.
- Dewi, S. P. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(9), 1689–1699.
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAPIS*, 11(2), 1–23.
- Jaka, A. (2022). Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwtt Dan Pkwtt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja. *Living Law*, 14(2), 154–167.
- Jufri, A., & Fahrudin. (2023). Analisis Manajemen Produksi Pada Mebel Sekawan Rimba Desa Wangkal Kecamatan Gading Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2-3.
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36. <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>
- Maulinda, R., Rasyid, M. N., & Dahlan. (2016). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 18(3), 337–351.
- Narendra Buwana, S. A., & Adi Putri, M. S. (n.d.). IMPLEMENTASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP PEKERJA STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA PT X DI KOTA MALANG.
- Sari, I. (2020). ... Setelah Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 25–36. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/download/551/517>
- Sutisna, I. F. (2020). Gaya kepemimpinan dalam mendukung perilaku organisasi di PT. Kerry Ingredients Indonesia pada masa pandemi covid-19. *Jurnal PROFIT Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 7(2), 158–166. <https://doi.org/10.36706/jp.v7i2.12904>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- W, A., & Finaka. (2023, Maret 9). *Berapa Jumlah Penduduk Indonesia Ya?* Retrieved from Indonesia baik.id: <https://indonesiabaik.id/infografis/berapa-jumlah-penduduk-indonesia-ya#:~:text=Pada%20pertengahan%202020%2C%20jumlah%20penduduk,juta%20jiwa%20hingga%20pertengahan%202022.>
- Wutsqaa, U. (2022, September 29). *Apa itu PKWT dan PKWTT? Ini Penjelasan Lengkapnya!* Retrieved from Detik Sulsel: <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6318083/apa-itu-pkwt-dan-pkwtt-ini-penjelasan-lengkapny#:~:text=Pengertian%20dan%20Ketentuan%20PKWTT,hubungan%20kerja%20yang%20bersifat%20tetap.>
- Zaini, A. (2017). PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MENURUT PERATURAN PERUNDANGAN-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN. *Jurnal UIN Banten*, 3.