

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP PHK SECARA SEPIHAK KEPADA PEKERJA YANG
SEDANG MELAKUKAN GUGATAN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
(Analisis Putusan Nomor: 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk.)**



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU HUKUM**

OLEH:

MUHAMMAD FADHLI IDRIS

13340024

PEMBIMBING:

BUDI RUHIATUDIN, S.H., M.HUM.

**PRODI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

ABSTRAK

Pekerja/buruh memiliki peranan penting terhadap suatu perusahaan maupun pembangunan nasional khususnya pertumbuhan ekonomi dan investasi, sehingga sudah sewajarnya pengaturan terhadap tata kelola dan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh harus dilakukan dengan sangat baik. Salah satu isu paling krusial dalam hukum ketenagakerjaan adalah mengenai kasus pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam banyak praktek, perusahaan bisa melakukan PHK secara sepihak terhadap pekerja/buruh dengan alasan-alasan pribadi yang tidak dapat dibenarkan menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan. Kasus Bunari di PT. Jogja Tugu Trans (PT. JTT) menjadi salah satu kasus terbaru di Yogyakarta dimana PT. JTT melakukan PHK secara sepihak ketika Bunari sedang melakukan gugatan perubahan status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap di Pengadilan Hubungan Industrial. Jika ditarik dari akar masalahnya, PHK terhadap Bunari ini diawali dari abainya sikap perusahaan terhadap status karyawan bagi Bunari. Menurut UU Ketenagakerjaan, perpanjangan dua kali kontrak secara otomatis menjadi karyawan tetap. Namun fakta di lapangan, perusahaan tetap menganggapnya sebagai karyawan kontrak.

Silang pendapat antara pekerja dengan perusahaan terhadap status pekerjaan ini selalu berulang dan tidak kunjung ada perbaikan. Perbedaan pandangan atas dasar ini menimbulkan konflik yang lebih besar dan mengakibatkan isu lain yang lebih sensitif yakni PHK. Maka dari itu, kesepahaman antara pekerja dan perusahaan mutlak harus dimulai untuk menghindari konflik-konflik besar di kemudian hari. Hal ini bisa diinisiasi melalui perjanjian kerja bersama (PKB) yang dibuat setara antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan, sehingga pasal-pasal multi tafsir dalam UU Ketenagakerjaan bisa diakomodir secara jelas dalam PKB yang dibuat bersama.

Kata kunci: perkerja/buruh, investasi, kontrak.

ABSTRACT

Workers/laborers have an important role towards a company and national development, especially economic growth and investment, so the arrangements for governance and legal protection for workers/laborers must be done very well. One of the most crucial issues in labor law is regarding termination of employment (PHK).

In many practices, companies can unilaterally dismiss workers/laborers for personal reasons that cannot be justified according to the provisions of the Manpower Act. Bunari case at PT. Jogja Tugu Trans (PT. JTT) is one of the newest cases in Yogyakarta where PT. JTT unilaterally laid off when Bunari was filing a status change claim from a contract employee to become a permanent employee at the Industrial Relations Court. If withdrawn from the root of the problem, the layoffs of Bunari began with the neglect of the company's attitude towards employee status for Bunari. According to the Manpower Act, a two-time extension of the contract automatically becomes a permanent employee. But in facts, the company still considers it as a contract employee.

Cross opinions between workers and companies on the status of this work are always repeated and there is no improvement. Differences in views on this basis lead to greater conflict and lead to other, more sensitive issues, namely layoffs. Therefore, understanding between workers and companies must absolutely begin to avoid major conflicts in the future. This can be initiated through a collective labor agreement (PKB) which is made equal between workers/labor unions and companies, so that the multi-interpretation articles in the Manpower Law can be clearly accommodated in the collective agreement made.

Keywords: workers/laborers, investment, contract.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Fadhli Idris
NIM : 13340024
Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syariat Islam dan Hukum

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas dari plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiasi maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 21 Maret 2019

Saya yang menyatakan,



Muhammad Fadhli Idris

NIM: 13340024

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Muhammad Fadhli Idris

Kepada:

**Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhammad Fadhli Idris
NIM : 13340024
Judul : **“Tinjauan Hukum Terhadap PHK Secara Sepihak
Kepada Pekerja Yang Sedang Melakukan Gugatan di
Pengadilan Hubungan Industrial (Analisis Putusan
Nomor: 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk.)”**

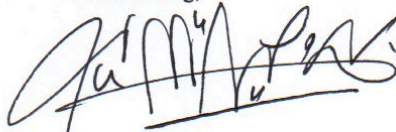
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelas sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalmu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 21 Maret 2019

Pembimbing,



Budi Ruhiatudin, S.H., M.Hum.

NIP. 19730924 200003 1001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-268/Un.02/DS/PP.00.9/06/2019

Tugas Akhir dengan judul : TINJAUAN HUKUM TERHADAP PHK SECARA SEPIHAK KEPADA PEKERJA
YANG SEDANG MELAKUKAN GUGATAN DI PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL (ANALISIS PUTUSAN NOMOR: 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD FADHLI IDRIS
Nomor Induk Mahasiswa : 13340024
Telah diujikan pada : Rabu, 22 Mei 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Budi Ruhiatudin, S.H., M.Hum.
NIP. 19730924 200003 1 001

Penguji I

Prof. Dr. Euis Nurlaelawati, M.A.
NIP. 19700704 199603 2 002

Penguji II

Dr. H. Riyanta, M.Hum.
NIP. 19660415 199303 1 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 22 Mei 2019

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Syariah dan Hukum

DEKAN



Dr. H. Agus Moh. Najib, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19710430 199503 1 001

MOTTO

“Apa yang kau tarik itu yang kau dapat”

Andi Akbar

“I don’t do drugs, I’m drugs”

Salvador Dali

“Suang bagus begambus”

Tidung Quotes



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Diri saya sendiri.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا، تَبَارَكَ الَّذِي جَعَلَ فِي السَّمَاءِ بُرُوجًا وَجَعَلَ فِيهَا سِرَاجًا وَقَمَرًا مُنِيرًا. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ الَّذِي بَعَثَهُ بِالْحَقِّ بَشِيرًا وَنَذِيرًا، وَدَاعِيَا إِلَى الْحَقِّ يَازِنُهُ وَسِرَاجًا مُنِيرًا. اَللّهُمَّ صَلِّ عَلَيِّهِ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَسَلِّمْ تَسْلِيمًا كَثِيرًا. أَمَّا بَعْدُ؛

Puji dan syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Tinjauan Hukum Terhadap PHK Secara Sepihak Kepada Pekerja yang sedang Melakukan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (Analisis Putusan Nomor: 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk.)”.

Segala upaya untuk menjadikan skripsi ini terselesaikan dengan sebaik mungkin jauh dari kesempurnaan. Harapan penyusun semoga skripsi ini mempunyai nilai manfaat bagi semua pembaca. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penyusun mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga dapat menghantarkan skripsi ini menjadi lebih baik.

Adapun terselesaikannya penyusunan skripsi ini tentu tidak akan berhasil dengan baik tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penyusun menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang dengan ikhlas membantu penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga.
2. Dr. H. Agus Moh. Najib, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum., selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga.
4. Budi Ruhiatudin, S.H., M.Hum., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan dukungan dan arahan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Ahmad Bahiej, selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
7. Seluruh Dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum yang telah memberikan ilmu kepada penyusun.
8. Seluruh Staf Akademik Fakultas Syari'ah dan Hukum yang dengan baik membantu mengurus di bidang administratif dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Narasumber yang berkenan meluangkan waktu untuk memberikan informasi demi terselesaikannya skripsi ini.
10. M. Idris, selaku Aba yang setiap minggu kirim uang.
11. Aisyah, selaku Ibu yang selalu mendo'akan terselesaikannya skripsi ini.
12. Kepada Annisa Idris dan M. Farhan yang membuat penyusun harus cepat menyelesaikan skripsi ini.
13. Keluarga Besar Asrama Mahasiswa Putra Kota Tarakan "Paguntaka".

14. Semua teman-teman Prodi Ilmu Hukum 2013 yang selalu belajar dan berusaha bersama.
15. Semua teman-teman yang pernah bekerja bersama penyusun yang tidak bisa dituliskan satu-persatu.
16. Dan segenap pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan kontribusi atau bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung, semoga dibalas Allah SWT.

Penyusun berharap semoga karya ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan kedepannya terkhusus dalam bidang hukum keperdataan, serta memberikan manfaat bagi pembaca. *Amin Ya Robbal 'Alamin.*

Yogyakarta, 21 Maret 2019

Penyusun



M. Fadhli Idris

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan	6
D. Telaah Pustaka	8
E. Kerangka Teoretik	10
F. Metode Penelitian	14
G. Sistematika Pembahasan	17
BAB II. TINJAUAN UMUM PERJANJIAN KERJA	19
A. Perjanjian Kerja Menurut KUHPerdara dan UU Ketenagakerjaan .19	
1. Definisi Perjanjian Kerja	19

2. Isi Perjanjian Kerja	21
3. Jenis Perjanjian Kerja	25
B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	26
1. Definisi PKWT	26
2. Syarat-Syarat PKWT	28
3. Jenis-Jenis PKWT	30
4. Jangka Waktu PKWT	35
5. Berakhirnya PKWT	37
C. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)	41
1. Definisi PKWTT	41
2. Syarat-Syarat PKWTT	41
3. Jenis-Jenis PKWTT	42
4. Isi PKWTT	43
5. Berakhirnya PKWTT	43
6. Peralihan PKWT Menjadi PKWTT	45

BAB III. KONSEP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN

KASUS ANTARA PT. JTT DENGAN BUNARI	47
A. Pengertian dan Prinsip Pemutusan Hubungan Kerja	47
B. Alasan dan Penggolongan Pemutusan Hubungan Kerja	51
C. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	69
D. Kasus PHK Sepihak PT. JTT Kepada Bunari	76

BAB IV. UPAYA HUKUM DALAM KASUS PHK SEPIHAK OLEH PT. JTT KEPADA BUNARI (ANALISIS PUTUSAN NOMOR:

9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk.)	86
A. Upaya Hukum Dalam Kasus PHK Sepihak oleh PT. JTT Kepada Bunari	86

B. Eksekusi Putusan Nomor: 9/Pdt.Sus-PHI/2017 /PN.Yyk.	88
BAB V. PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran	95
Daftar Pustaka	97
Lampiran I Permohonan Izin Riset	
Lampiran II Rekomendasi Izin Riset	
Lampiran III Bukti Telah Melakukan Riset	
Lampiran IV Curriculum Vitae	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu hal yang tidak dapat dipungkiri bahwa pekerja/buruh sebagai stakeholders dari suatu perusahaan merupakan salah satu indikator yang menentukan maju mundurnya perusahaan.¹ Oleh sebab itu, semakin baik hubungan industrial dalam suatu perusahaan, maka akan semakin besar kemungkinan majunya perusahaan yang bersangkutan.² Begitu juga sebaliknya, semakin tidak harmonisnya hubungan industrial dalam suatu perusahaan, maka kemungkinan untuk majunya perusahaan tersebut akan semakin rendah.

Lebih jauh lagi, dalam era globalisasi ini, buruh merupakan salah satu indikator pembangunan ekonomi suatu negara. Dengan perkataan lain pada era persaingan yang ketat ini, suatu negara harus mampu menekan upah serendah mungkin, agar minat para investor untuk berinvestasi pada negara yang bersangkutan semakin tinggi.

Jadi, semakin rendah upah pekerja/buruh pada suatu negara, maka akan semakin tinggi tingkat investasi negara yang bersangkutan. Begitu juga sebaliknya, apabila upah pekerja/buruh pada negara tersebut tinggi, maka tingkat investasi pada negara yang bersangkutan akan semakin rendah. Suatu hal yang logis dan wajar

¹ Aruan, *Pelaksanaan Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Permasalahannya*, Informasi Hukum Vol. 3. Tahun 2003, Direktorat Penyelesaian Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, hlm. 1

² Aruan, *Kebijakan Pembinaan Hubungan Industrial*. <http://www.nakertrans.go.id>, Diakses, 20 Desember 2017, pukul 12:27.

secara ekonomis, apabila seorang investor atau pelaku usaha memilih negara yang upah pekerja/buruhnya paling rendah, karena hal ini tentunya akan mengurangi biaya produksi (cost) mereka.

Dengan melihat begitu pentingnya peranan pekerja/buruh baik terhadap suatu perusahaan maupun pembangunan nasional, khususnya pertumbuhan ekonomi dan investasi, sudah seharusnya hal-hal mengenai buruh ini diperhatikan atau dikelola dengan baik. Hal ini ditujukan agar fungsi dan tujuan buruh sebagaimana diamanatkan dalam pasal 4 dan penjelasannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat tercapai.³

Indonesia sebagai negara yang berfalsafahkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, semestinya segala sesuatu mengenai pengaturan dan kebijakan di bidang hukum perburuhan harus berlandaskan pada falsafah dan dasar dari negara tersebut. Nilai yang terkandung dalam Pancasila khususnya mengenai perburuhan dinyatakan bahwa, hubungan industrial harus didasarkan pada prinsip gotong royong, kerja sama dan prinsip musyawarah untuk mufakat.⁴

Dari nilai-nilai tersebut, semestinya nilai yang menjiwai setiap kebijakan dan keputusan pemerintah maupun pengusaha harus berdasarkan pada prinsip gotong royong, kerjasama dan musyawarah untuk mufakat. Apa yang disebutkan di atas, sejalan dengan bunyi pasal 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang

³ Lihat Pasal 4 *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

⁴ Sutanto, *Manajemen Hubungan Industrial di Indonesia*, Kelembagaan Hubungan Industrial Kemenakertrans, Republik Indonesia, 2003.

Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa,⁵ pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁶

Oleh sebab itu, sekalipun pekerja/buruh berada pada posisi yang memerlukan pekerjaan atau posisi rendah yaitu pencari kerja, bukan berarti pihak pemberi kerja maupun perusahaan dapat bertindak dan menentukan sikap secara sewenang-wenang, melainkan saling menghargai dan menghormati. Begitu juga dengan pemerintah sebagai regulator dan fasilitator, sudah seharusnya dalam setiap menentukan kebijakan semestinya senantiasa mengacu pada kedua dasar negara tersebut. Hal ini, senada dengan pendapat Rusdi Muchtar yang disampaikan pada Loka Karya Pelaksanaan Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Permasalahannya.⁷

Pada waktu pekerja tersebut berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁵ Aloysius Uwiyono mengatakan bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengandung banyak permasalahan. Misalnya, masalah inkonsistensi antara pasal yang satu dengan pasal yang lain sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum. Aloysius Uwiyono, "Refleksi Masalah Hukum Perburuhan Tahun 2005 dan Tren Hukum Perburuhan Tahun 2006". <http://www.ui.ac.id/indonesia/main.php?hlm.2> Januari 2006.

⁶ Lihat Pasal 2 *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

⁷ Rusdi Mukhtar, *Peran Pemerintah Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta, Disampaikan Pada Loka Karya Tentang Pelaksanaan Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), 2006.

penarikan pekerja baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan pekerja.⁸

Pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi pekerja, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan.⁹ Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Dalam hukum perburuhan ada peraturan yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja. Dalam hubungan kerja terdapat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Sehingga akan tercipta hubungan yang serasi antara pengusaha dan pekerja dan pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena.

Terkait dalam pembahasan diatas, permasalahan-permasalahan itu dapat ditemukan dalam kasus antara Bunari sebagai penggugat, melawan PT. Jogja Tugu Trans (JTT) sebagai tergugat. Bunari melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 29 Maret 2017 dengan register perkara Nomor: 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk,. Gugatan ini merupakan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Jogja Tugu Trans (JTT) karena

⁸ FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, Edisi Revisi 2005), hlm.44.

⁹ *Ibid.*

penggugat (Bunari) menuntut status kontrak (PKWT)¹⁰ menjadi tetap (PKWTT¹¹).

Tuntutan untuk merubah status dari pegawai kontrak menjadi pegawai tetap telah diajukan gugatan oleh Bunari hingga melakukan upaya hukum kasasi dan berhasil menang pada tingkat *judex facti*¹² (Nomor: 08/G/2013/PHI.Yk) maupun *juris*¹³ (256K/Pdt.Sus-PHI/2014). Namun selama proses persidangan dari sejak dilimpahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di PN Yogyakarta untuk kasus perubahan status dari pegawai kontrak ke pegawai tetap (proses penyelesaian di peradilan belum mencapai putusan yang *inkracht*¹⁴), pada tanggal 30 September 2013, PT. Jogja Tugu Trans (JTT) mem-PHK secara sepihak kepada beberapa karyawannya, termasuk Bunari.

Yang menjadi permasalahan disini adalah, proses PHK secara sepihak oleh pengusaha (dalam hal ini PT. Jogja Tugu Trans) kepada karyawannya (Bunari) yang bekerja sebagai sopir bus secara sepihak selama kurun waktu gugatan Bunari ke pengadilan dalam kasus perubahan status dari pegawai kontrak ke pegawai tetap sedang berlangsung. Permasalahan ini tentu menjadi perhatian menarik penyusun karena menurut aturan hukumnya, dalam Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa:

¹⁰ PKWT merupakan singkatan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

¹¹ PKWTT merupakan singkatan dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

¹² Tingkat pertama dan banding.

¹³ Tingkat Kasasi di Mahkamah Agung.

¹⁴ Putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap.

Sebelum putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Adanya tumpang tindih (inkonsistensi) antara peraturan perundang-undangan dengan realita yang ada, menarik penyusun untuk melakukan penelitian mendalam dalam kasus ini dengan judul, “Tinjauan Hukum Terhadap PHK Secara Sepihak Kepada Pekerja yang Sedang Melakukan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (Analisis Putusan Nomor: 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk.)”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian kasus diatas, penyusun akan mendalami penelitian ini dalam menjawab beberapa rumusan masalah berikut, yaitu:

1. Bagaimana tinjauan hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT. Jogja Tugu Trans (PT. JTT) kepada Bunari sebagai karyawannya?
2. Apakah putusan hakim dalam perkara Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk. sudah dilaksanakan oleh para pihak yang berperkara?

C. Tujuan dan Kegunaan

Tujuan dan kegunaan dalam penelitian ini adalah untuk melihat seberapa jauh UU Ketenagakerjaan dapat dijalankan secara maksimal oleh pengusaha dan pekerja, khususnya di Daerah

Istimewa Yogyakarta. Berikut beberapa tujuan dan kegunaan yang secara khusus diharapkan oleh penyusun, yaitu:

1. Tujuan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kesesuaian peraturan perundang-undangan dalam pelaksanaan penyelesaian pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha kepada pekerja.
- b. Untuk mengetahui peran yang dijalankan oleh Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
- c. Untuk mengetahui kendala yang dialami, baik oleh Pengadilan Hubungan Industrial, pengusaha, maupun pekerja dalam menyelesaikan sengketa pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

2. Kegunaan

Sementara kegunaan dalam penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara praktis maupun secara teoretis.

a. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan kajian dalam perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, dan diharapkan dapat menjadi bahan

referensi dalam rangka pembaharuan dari proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

a. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penyusun secara khusus dan pembaca pada umumnya serta dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Pengadilan Hubungan Industrial baik di lingkup Yogyakarta maupun nasional dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

D. Telaah Pustaka

Agar dapat menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan dalam penelitian, maka penelitian ini menggunakan beberapa literatur hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja. Disamping itu, hal ini juga dimaksudkan untuk menghindari terjadinya kesamaan terhadap penelitian yang telah ada. Oleh sebab itu, penyusun merasa berkepentingan mengadakan penelusuran terhadap penelitian-penelitian yang terdahulu. Sejauh pengamatan penyusun belum menemukan penelitian yang memfokuskan pada PHK yang dilakukan pengusaha ketika pekerja sedang melakukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. Namun berikut ini penyusun hadirkan beberapa penelitian yang nantinya akan menjadi salah satu sumber rujukan penyusun.

Skripsi berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Jogja Tugu Trans” yang

ditulis oleh Lina Sasmiati di Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam skripsi tersebut, Lina melakukan penelitian untuk mendapatkan jawaban dari perlindungan hukum terhadap pekerja pasca di PHK. Lina tidak masuk dalam pembahasan sah atau tidaknya PHK yang dilakukan oleh PT. Jogja Tugu Trans terhadap karyawannya. Adapun penyusun dalam penelitian ini, lebih fokus mengkaji sah tidaknya PHK yang dilakukan PT. Jogja Tugu Trans terhadap salah satu karyawannya yaitu Bunari yang pada saat itu sedang melakukan gugatan untuk merubah status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta.

Skripsi berjudul “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga” yang ditulis oleh Sawitri Dian Kusuma di Fakultas Hukum, Universitas Jenderal Soedirman. Skripsi ini hanya menjelaskan penyelesaian pemutusan hubungan kerja dengan jalan mediasi. Adapun skripsi penyusun ini berbicara di tingkat litigasi, yaitu penyelesaian di jalur pengadilan.

Tesis berjudul “Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Kesalahan Berat yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (Studi Terhadap Putusan Mahkamah Agung), yang ditulis oleh Muh. Muzakki Ismail, di program magister Universitas Indonesia. Tesis ini fokus dalam pembahasan keabsahan PHK karena kesalahan berat. Titik perbedaan dengan penelitian penyusun adalah dalam frasa “Kesalahan Berat”. Dalam kasus penyusun,

Bunari sebagai pekerja tidak melakukan kesalahan berat seperti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Bunari di PHK hanya karena tuntutan untuk merubah status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

E. Kerangka Teoretik

Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini lebih banyak menggunakan pendekatan teori tentang pemutusan hubungan kerja. Dalam pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena para pihak telah menyepakati kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Namun lain halnya terhadap pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan, alasan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan akan berdampak pada kedua belah pihak. Dampak tersebut lebih dirasakan dipihak pekerja/buruh, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha/majikan.

Berdasarkan peraturan pemutusan hubungan kerja yang berlaku, hanya ada 3 (tiga) macam terjadinya pemutusan hubungan kerja:¹⁵

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan mengenai pemutusan hubungan kerja yang putus/demi hukum dalam beberapa pasal sebagai berikut:¹⁶

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- e. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.

¹⁵ FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, 2005), hlm. 45.

¹⁶ Lihat Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- f. Perusahaan tutup, karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun sehingga perusahaan harus tutup, atau keadaan memaksa (*force majeure*).
- g. Perusahaan tutup untuk tujuan melakukan efisiensi.

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh mengundurkan diri.¹⁷
- b. Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan.¹⁸
- c. Permohonan pekerja/buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁹
- d. Permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja.²⁰

3. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena:

¹⁷ *Ibid.*, Pasal 162.

¹⁸ *Ibid.*, Pasal 163 ayat (1).

¹⁹ *Ibid.*, Pasal 169 ayat (2).

²⁰ *Ibid.*, Pasal 172.

- a. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.²¹
- b. Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib.²²
- c. Pekerja/buruh melakukan tindakan Indisipliner.²³
 Dengan melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- d. Perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan.²⁴
- e. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian, yang telah diaudit dan dinyatakan mengalami kerugian oleh akuntan publik.²⁵
- f. Pekerja/buruh meninggal dunia.²⁶
- g. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.²⁷
- h. Pekerja/buruh mangkir.²⁸
- i. Pekerja/buruh telah mengadukan dan melaporkan bahwa pengusaha telah melakukan kesalahan namun tidak terbukti.²⁹

²¹ *Ibid.*, Pasal 158 ayat (1).

²² *Ibid.*, Pasal 160 ayat (3).

²³ *Ibid.*, Pasal 161 ayat (1).

²⁴ *Ibid.*, Pasal 163.

²⁵ *Ibid.*, Pasal 164 ayat (3).

²⁶ *Ibid.*, Pasal 166.

²⁷ *Ibid.*, Pasal 167 ayat (1).

²⁸ *Ibid.*, Pasal 168 ayat (1).

²⁹ *Ibid.*, Pasal 168 ayat (1).

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara atau tindakan menurut sistem aturan tertentu yang bertujuan agar kegiatan praktis terlaksana secara terarah dan tersistematis sehingga dapat diperoleh hasil maksimal. Selain itu juga penelitian adalah mencari fakta menurut objektivitas untuk menentukan fakta dan menghasilkan dalil atau hukum. Untuk mencapai apa yang diharapkan dengan tepat dan terarah dalam penelitian, penyusun menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (field research), yakni penelitian yang dilakukan dengan mengambil sumber data dari interaksi langsung dengan kondisi riil di lapangan. Penyusun akan menganalisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta, Nomor: 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk. terhadap implementasi dari para pihak yang berperkara.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menggunakan sumber data yang telah terkumpul yang erat kaitannya dengan penelitian, untuk kemudian penyusun analisis dan deskripsikan dari data yang diperoleh.

3. Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini, penyusun menggunakan sumber data primer, sekunder dan tersier.

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian hukum dapat dilihat sebagai data yang merupakan perilaku hukum dari warga masyarakat.³⁰ Data primer yang dimaksud ini yaitu putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor: 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk. Disamping itu, penyusun juga memasukkan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai bagian dari data primer, karena undang-undang tersebut akan penyusun gunakan sebagai alat inti dalam menganalisis putusan PHI pada PN Yogyakarta tersebut.

b. Data Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, yang dapat berupa rancangan perundang-undangan, hasil penelitian, buku-buku teks, jurnal ilmiah, surat kabar (koran), pamflet, brosur, dan lain-lain.³¹ Adapun sumber data tersebut dapat digolongkan yaitu:

- 1) UUD 1945.
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- 3) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

³⁰ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 156.

³¹ *Ibid.*, hlm. 158.

c. Data Tersier

Data tersier adalah sumber data yang digunakan untuk mendukung dari sumber data primer dan data sekunder yang erat kaitannya dengan penelitian, berupa: Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus terjemahan bahasa asing, wikipedia, website ataupun sumber lain yang relevan dalam penelitian ini.

4. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan pendekatan yuridis-normatif. Yuridis merupakan pendekatan suatu masalah berdasarkan aturan perundang-undangan yang ada, sedangkan normatif adalah pendekatan yang mengacu pada aturan normatif suatu masalah, dalam hal ini yaitu asas-asas yang melekat dalam suatu perjanjian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara kepada subjek penelitian. Wawancara merupakan cara memperoleh informasi dengan memberikan/mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung dengan subjek penelitian, dalam hal ini kepada hakim Pengadilan Negeri Yogyakarta yang memutus Perkara Nomor: 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk. Setelah hasil wawancara didapatkan, penyusun juga akan menggunakan teknik studi dokumen, dimana dalam

membahas PHK secara sepihak terhadap karyawan PT. Jogja Tugu Trans dibutuhkan kesepahaman analisis dengan mengklasifikasi bahan-bahan hukum yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami dan membahas permasalahan yang diteliti, maka penyusun membuat sistematika pembahasan terdiri dari 5 (lima) bab yang terdiri dari:

Bab Pertama, dalam bab ini penyusun akan menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah atau pokok-pokok masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua, dalam bab ini penyusun akan menjelaskan secara lengkap tinjauan umum perjanjian kerja, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Bab Ketiga, dalam bab ini penyusun akan menjelaskan lebih khusus tentang konsep pemutusan hubungan kerja, prinsip pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Bab Keempat, dalam bab ini penyusun akan menganalisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor: 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk. dengan menggunakan pendekatan UU Ketenagakerjaan sebagai tolak ukur penelitian.

Bab Kelima, dalam bab ini penyusun akan menutup penelitian ini dengan memberikan kesimpulan yang berisi ringkasan dari serangkaian pembahasan pada bab-bab sebelumnya. Di bab ini pula penyusun akan memberikan saran yang berisi masukan-masukan yang diharapkan memberikan manfaat bagi penyelesaian pemutusan hubungan kerja secara sepihak.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian yang penyusun jelaskan diatas, dapat ditarik kedalam beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ketika PT. JTT mengeluarkan surat keputusan hubungan kerja tertanggal 30 September 2013 kepada Bunari, maka ada bentuk pelanggaran undang-undang yang dilakukan PT. JTT karena pada saat yang bersamaan Bunari sedang mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Adanya PHK tersebut jelas memperkuat pelanggaran pada Pasal 155 ayat (2) karena dengan PHK, maka pengusaha sudah tidak lagi melaksanakan segala kewajibannya terhadap Bunari. Didasarkan pada pasal 155 ayat (2) telah jelas PHK yang dilakukan oleh PT. JTT ter tanggal 30 September 2013 terhadap karyawannya bernama Bunari bertentangan menurut hukum.
2. Menurut keterangan dari Bapak Suryanto, S.H., Putusan Nomor: 9/Pdt.Sus-PHI/2017 /PN.Yyk. telah dilaksanakan oleh PT. JTT kepada Bunari dengan membayar sejumlah uang sebesar Rp. 23.851.000,00 (dua puluh tiga juta delapan ratus lima puluh satu ribu rupiah). Pelaksanaan putusan tersebut juga didasarkan atas sikap sukarela dari kesadaran pihak yang kalah, yakni PT. JTT. Hal ini diperkuat dengan tidak adanya permohonan eksekusi dari pihak Bunari.
3. Silang pendapat antara pekerja dengan perusahaan terhadap status pekerjaan ini selalu berulang dan tidak kunjung ada

perbaikan. Perbedaan pandangan atas dasar ini menimbulkan konflik yang lebih besar dan mengakibatkan isu lain yang lebih sensitif yakni PHK. Maka dari itu, kesepahaman antara pekerja dan perusahaan mutlak harus dimulai untuk menghindari konflik-konflik besar di kemudian hari. Hal ini bisa diinisiasi melalui perjanjian kerja bersama (PKB) yang dibuat setara antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan, sehingga pasal-pasal multi tafsir dalam UU Ketenagakerjaan bisa diakomodir secara jelas dalam PKB yang dibuat bersama.

B. Saran

Adapun beberapa saran yang bisa penyusun sampaikan, antara lain:

1. Kepada para pengusaha, hendaknya memperhatikan konsekuensi dari PHK yang akan dilakukan terhadap karyawannya. Ketika karyawan sedang melakukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, maka pengusaha wajib menghormati langkah yang ditempuh karyawannya dan tidak melakukan PHK secara sepihak.
2. Untuk para karyawan/pekerja, hendaknya memahami UU Ketenagakerjaan dengan seksama. Telah jelas disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan bahwa durasi waktu PKWT paling lama hanya selama 2 tahun, dan hanya boleh diperpanjang satu kali saja (asumsi maksimal adalah 4 tahun). Artinya, ketika karyawan/pekerja telah bekerja lebih dari 4 tahun, walaupun dalam catatan perusahaan masih dianggap sebagai karyawan kontrak (PKWT), namun menurut UU

Ketenagakerjaan sudah otomatis berubah statusnya menjadi karyawan tetap (PKWTT). Sehingga karyawan/pekerja tidak perlu lagi mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, karena secara hukum sudah diakui sebagai karyawan tetap.



DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Perubahan Keempat, ditetapkan di Jakarta pada 10 Agustus 2002.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, diumumkan dengan Maklumat 30 April 1847, *Staatsblad* Tahun 1847 Nomor 23.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diundangkan di Jakarta pada 25 Maret 2003, dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diundangkan di Jakarta pada 14 Januari 2004, dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

B. Referensi Buku

Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Badruzaman, Mariam Darus dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2001.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, cet. 3, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.

Djumialdji, *Pemutusan Hubungan Kerja Perselisihan Perburuhan Perorangan*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.

Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Sinar Grafika, 2005.

- Fuady, Munir, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Halim, Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990
- Halim, Ridwan dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, cet. 1, Jakarta: Pradnya Paramita, 1987.
- Harahap, M. Yahya, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Bandung: PT Alumni, 1986.
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2003.
- Kusuma, Sawitri Dian, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga*, Skripsi, Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman, 2012.
- Ismail, Muh. Muzakki, *Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Kesalahan Berat Yang Diatur Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Studi Terhadap Putusan Mahkamah Agung)*, Tesis, Jakarta: Universitas Indonesia, 2012.
- Jehani, Libertus, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Salim, HS, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Sasmianti, Lina, *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Jogja Tugu Trans*, Skripsi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2014.

C. Lain-lain

<http://www.ui.ac.id/>

<http://www.nakertrans.go.id>

<http://id.wikipedia.com>



Lampiran I Permohonan Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax. (0274)545614
<http://syariah.uin-suka.ac.id> Yogyakarta 55281

Nomor : B-2574/Un.02/DS.1/PG.00/ 12/ 2018 11-12-2018
Lampiran : 1 (satu) bendel
Hal : Permohonan Izin Riset

Kepada

Yth. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
Cq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Istimewa Yogyakarta
Jl.Jend. Sudirman No.05 Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa untuk kelengkapan penyusunan Skripsi dengan judul :

PENYELESAIAN PHK SECARA SEPIHAK KEPADA PEKERJA YANG SEDANG MELAKUKAN GUGATAN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Analisis Putusan Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk.)

Dapatlah kiranya Saudara memberi izin riset bagi mahasiswa kami :

Nama : M. Fadhli Idris
NIM : 13340024
Program Studi : Ilmu Hukum
Semester : 11 (Sebelas)
Alamat Asal : Jalan Pangeran Diponegoro RT 19 RW 07 Nomor 74
Alamat di Yogyakarta : Jalan Laksda Adisucipto Gang Pinus Nomor 1

Untuk mengadakan penelitian (riset) di tempat-tempat sebagai berikut:

1. Pengadilan Negeri Yogyakarta

Metode pengumpulan data: Wawancara

Adapun waktunya mulai tanggal 17 Desember 2019 s/d 31 Desember 2018

Atas perkenan saudara, kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Tanda tangan diberi tugas

(M. FADHLI IDRIS)



Tembusan:

- Dekan (sebagai laporan)

Lampiran II Rekomendasi Izin Riset



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 17 Desember 2018

Kepada Yth. :

Nomor : 074/11935/Kesbangpol/2018
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Walikota Yogyakarta
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Perizinan Kota Yogyakarta

di Yogyakarta

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga
Nomor : B-3548/Un.02/DS.1/PG.00/12/2018
Tanggal : 11 Desember 2018
Perihal : Permohonan Izin Riset

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **"PENYELESAIAN PHK SECARA SEPIHAK KEPADA PEKERJA YANG SEDANG MELAKUKAN GUGATAN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (ANALISIS PUTUSAN NOMOR: 9/PDT.SUS-PHI/2017/PN.YYK.)"** kepada:

Nama : M. FADHLI IDRIS
NIM : 13340024
No.HP/Identitas : 082225552161/6473022208940004
Prodi/Jurusan : Ilmu Hukum
Fakultas : Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga
Lokasi Penelitian : Pengadilan Negeri Yogyakarta
Waktu Penelitian : 17 Desember 2018 s.d 21 Desember 2018

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.

Lampiran III Bukti Telah Melakukan Riset



**PENGADILAN NEGERI / HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN
TINDAK PIDANA KORUPSI YOGYAKARTA KELAS 1A**
Jl. Kapas No.10 Telp/Fax. (0274) 586563 Yogyakarta
Email :pn.yogya@gmail.com, situs:www.pn-yogyakarta.go.id

SURAT KETERANGAN
NOMOR: 98 /KET/XII/2018/PN.YYK

Kami Panitera Muda Hukum Pengadilan Negeri Yogyakarta menerangkan bahwa Mahasiswa yang bernama:

M.FADHLI IDRIS

NIM : 13340024
Perguruan Tinggi : UIN. SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
Program Studi : ILMU HUKUM

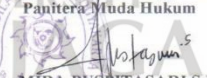
Telah melakukan penelitian di Pengadilan Negeri Yogyakarta tanggal 19 -26 Desember 2018 dengan Penulisan Hukum berjudul:

**"PENYELESAIAN PHK SECARA SEPIHAK KEPADA PEKERJA YANG SEDANG
MELAKUKAN GUGATAN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (analisis Putusan
Nomor : 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Yyk)"**

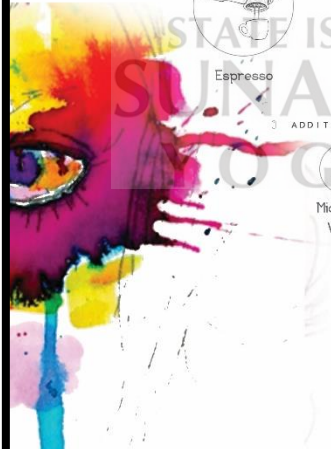
Demikian untuk dapat dipergunakan seperlunya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 27 Desember 2018
Pengadilan Negeri Yogyakarta
Panitera Muda Hukum


MIRA PUSPITASARI S.H
NIP.19600422199303 2 002

Lampiran IV Curriculum Vitae



 **ABOUT ME**

My name is Fadhli Idris, I am...

A 24-year-old student from Tarakan, North Borneo. Currently based in Yogyakarta, and studied law at Islamic State University.

I am the first child of M. Idris Kemad & Aisyah H. One younger sister Annisa Idris and one younger brother M. Farhan.

 **CONTACTS**

City	Yogyakarta, ID
Instagram	fadhliidris
Phone	(+62) 082225552161
Email	fadhliidris@hotmail.com

 **EDUCATION**

2011 - 2013	Senior High School (SMAN) 2, Tarakan
2007 - 2009	Junior High School (SMPN) 1, Tarakan
2001 - 2006	Elementary School (SDN) Utama 2, Tarakan

 **SOFT SKILLS**

Hard Worker

Responsibility

Teamwork

Good Communication

 **LANGUAGES**

Indonesian	
English	
Javanese	

 **SKILLS**



Espresso



V60



AeroPress



Vietnam Drip



Microsoft Word

Microsoft PowerPoint

Microsoft Excel

Adobe Photoshop

Thank you.