

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU (PKWT) DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA  
NOMOR 11 TAHUN 2020**

**(Analisis Studi Kasus Pada PHK Buruh di Masa Pandemi Covid 19)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum*

Oleh:

**SURYA FAUZI AHMAD**

**NPM: 1406200161**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

# FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662  
Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## BERITA ACARA UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 08 September 2021 Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

### MENETAPKAN

**NAMA** : SURYA FAUZI AHMAD  
**NPM** : 1406200161  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP EPRJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 (Analisis Studi Kasus Pada PHK Buruh Di Masa Pandemi Covid-19)

**Dinyatakan** : (B) Lulus Yudisium dengan Predikat Sangat Baik  
( ) Lulus Bersyarat, Memperbaiki/Ujian Ulang  
( ) Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata.

### PANITIA UJIAN

Ketua




Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, SH., M.H  
NIP: 196003031986012001

  
Dr. FAISAL, SH., M.Hum  
NIDN: 0122087502

### ANGGOTA PENGUJI:

1. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H
2. HARISMAN, S.H., M.H
3. Assoc. Prof. Dr. IDA NADIRAH, S.H., M.H

1. 
2. 
3. 



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI**

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

**NAMA** : SURYA FAUZI AHMAD  
**NPM** : 1406200161  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP EPRJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 (Analisis Studi Kasus Pada PHK Buruh Di Masa Pandemi Covid-19)

**PENDAFTARAN** : 06 September 2021

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

**SARJANA HUKUM (S.H)**

Diketahui  
**DEKAN FAKULTAS HUKUM**

**PEMBIMBING**

  
**Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H**  
NIP: 196003031986012001

  
**Assoc. Prof. Dr. IDA NADIRAH, S.H., M.H**  
NIDN. 1966113019910320010103057201



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS HUKUM**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

NAMA : SURYA FAUZI AHMAD  
NPM : 1406200161  
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP EPRJANJIAN  
KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM  
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11  
TAHUN 2020 (Analisis Studi Kasus Pada PHK Buruh  
Di Masa Pandemi Covid 19)

**Disetujui Untuk Disampaikan Kepada  
Panitia Ujian**

Medan, 26 Agustus 2021

DOSEN PEMBIMBING

**Assoc. Prof. Dr. IDA NADIRAH, S.H., M.H**  
**NIDN: 0010116601**



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

## **FAKULTAS HUKUM**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

### **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **SURYA FAUZI AHMAD**  
NPM : 1406200161  
Program : Strata – I  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Hukum  
Bagian : Perdata  
Judul Skripsi : **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 (Analisis Studi Kasus Pada PHK Buruh dimasa pandemi Covid 19)".**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Agustus 2021

Saya yang menyatakan



**SURYA FAUZI AHMAD**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id), [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

**NAMA** : SURYA FAUZI AHMAD  
**NPM** : 1406200161  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKTW) DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020  
(Analisis Studi Kasus Pada PHK Buruh Di masa pandemi Covid 19)  
**PEMBIMBING** : Assoc. Prof. Dr. IDA NADIRAH, S.H., M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
5 Januari 2020	Hea judul	
23 Januari 2020	Rumusan Masalah & Metodologi	
9 Februari 2021	Perbaikan Sumber data & tinjauan pustaka	
11 Februari 2021	Perbaikan leaslian penelitian	
25 Maret 2021	pengesahan proposal	
29 Maret 2021	Summar proposal	
19 Mei 2021	Perbaikan judul	
23 Agustus 2021	Pemeriksaan Skripsi	
25 Agustus 2021	Babch Buku	
26 Agustus 2021	Ace diujikan	

Diketahui,  
**DEKAN FAKULTAS HUKUM**

(Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H)

**DOSEN PEMBIMBING**

(Assoc. Prof. Dr. IDA NADIRAH, S.H., M.H)

## ABSTRAK

### TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKTW) DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020

(Analisis Studi Kasus Pada PHK Buruh di Masa Pandemi Covid 19)

Nama  
NPM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk perjanjian kerja buruh berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, untuk mengetahui bentuk pertanggungjawaban perusahaan setelah memutuskan hubungan kerja sepihak (PHK) kepada buruh berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 serta untuk mengetahui penyelesaian sengketa apabila terdapat pihak yang melakukan wanprestasi berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan sifat penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh kedua belak pihak. Namun bentuk perjanjian kerja tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Hal ini dikarenakan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus ditulis secara lisan dan dengan menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar agar dapat dimengerti. Sedangkan perjanjian kerja yang dilakukan para pekerja pada penelitian ini hanya menjelaskan secara lisan hanya berisi tentang kesepakatan yang dibuat oleh perusahaan, gaji, sistem kerja dan sanksi untuk para pekerja saja. Tidak untuk kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja. Kemudian, bentuk pertanggungjawaban perusahaan setelah memutuskan hubungan kerja sepihak (PHK) kepada buruh sudah sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 yang menjelaskan bahwa korban PHK akibat efisiensi dan *Forge Maejure* tidak mendapat Pesangon 2 Kali Lipat. Adapun bentuk pertanggungjawaban tersebut adalah dengan memberikan gaji sesuai dengan kinerja para buruh/karyawan. Adapun penyelesaian sengketa yang dilakukan perusahaan bukan terjadi karena wanprestasi yang dilakukan oleh para pekerja/buruh, melainkan wasprestasi terjadi karena faktor kondisi dan situasi (sebab) sehingga mengharuskan perusahaan melakukan PHK dimasa pandemi covid 19. Hal ini sejalan dengan teori perjanjian dalam Pasal 1244 KUHPerdara, ada beberapa unsur yang harus dipenuhi dalam keadaan memaksa yang ditimbulkan dari wanprestasi, antara lain : ada sebab yang ditimbulkan diluar kesalahan seorang debitur atau salah satu pihak dan faktor-faktor tertentu yang menjadi penyebab yang tidak diduga dan tidak dapat diselesaikan oleh salah satu pihak yang terikat perjanjian.

**Kata Kunci:** Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Cipta Kerja, PHK Buruh dan Pandemi Covid 19.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wbr.*

Alhamdulillah Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan, keselamatan dan ilmu pengetahuan yang merupakan amanah, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagai sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi. Shalawat dan salam juga dipersembahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini yang berjudul **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 (Analisis Studi Kasus Pada PHK Buruh di Masa Pandemi Covid 19)”**

Disadari skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan, perhatian dan kasih sayang dari berbagai pihak yang mendukung pembuatan skripsi ini, baik moril maupun materil yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih secara khusus dan istimewa diberikan kepada orang yang paling berharga dan berjasa dalam hidup saya, merekalah yang selalu menjadi panutan dan inspirasi bagi saya selama ini yakni Ayahanda **“Hamdan Sayuti”** dan Ibunda **“Martina Sadjuri”** serta Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan memberikan kesehatan serta rezeki yang berlimpah kepada mereka.

Selanjutnya dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah saya haturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :



1. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Dr. Ida Hanifah, S.H, M.H. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Faisal, S.H, M.Hum. Selaku Wakil Dekan I dan Bapak Zainuddin, S.H, M.H. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Assoc Prof. Ida Nadirah, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh perhatian, motivasi dan arahan serta saran dalam membimbing sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak Faisal Riza, S.H., M.H selaku Kepala Bagian Hukum Acara Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Dr. Ida Hanifah, S.H, M.H. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Bapak dan Ibu dosen yang mengajar selama ini di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Disampaikan juga terima kasih kepada seluruh Staf Biro Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pelayanan administrasi yang sangat bersahaja kepada seluruh mahasiswa.
9. Kepada semua teman seperjuanganku di Fakultas Hukum UMSU stambuk 2014, serta teman-teman dari BEM Fakultas Hukum dan Partai Anak Kampus UMSU (PAKU), juga tidak lupa dengan teman spesial saya Annisa Majlaika S.I.Kom yang lainnya yang sangat berperan penting dalam proses selama perkuliahan saya ucapkan banyak terima kasih.

10. Kepada kakak dan abang ipar saya Nicky Hardiyanti S.Sos dan Hijrah Syahputra S.E

Akhirnya, saya berharap semoga skripsi ini bermanfaat bukan hanya bagi saya, akan tetapi juga bagi para pembaca. Semoga Allah senantiasa melimpahkan Taufiq dan Hidayah-Nya kepada kita semua.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, 28 September 2021

Penulis

**Surya Fauzi Ahmad**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
1. Rumusan Masalah.....	5
2. Faedah Penelitian.....	5
B. Tujuan Penelitian.....	6
C. Metode Penelitian .....	6
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	7
2. Sifat Penelitian.....	7
3. Sumber Data .....	8
4. Alat Pengumpul Data.....	9
5. Analisis Data.....	10
6. Definisi Oprasional.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Perjanjian Kerja .....	12
1. Pengertian Perjanjian Kerja .....	12
2. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja .....	14
3. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja.....	17
4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja .....	18
B. Buruh Kerja .....	19
1. Pengertian Buruh .....	19
2. Hukum Perburuhan.....	21
C. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan .....	23
D. Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja.....	26
1. Pengertian Wanprestasi .....	26
2. Bentuk-Bentuk Wanprestasi .....	28
3. Akibat-Akibat Wanprestasi .....	29
4. Teori Konsep Prestasi dan Wanprestasi .....	31

E. Pandemi Covid 19 .....	33
F. Dasar Hukum .....	34
G. Keaslian Penelitian .....	35
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A. Bentuk Perjanjian Kerja Buruh Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.....	37
B. Bentuk Pertanggungjawaban Perusahaan Setelah Memutuskan Hubungan Kerja Sepihak (PHK) Kepada Buruh Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.....	43
C. Penyelesaian Sengketa Apabila Terdapat Pihak Yang Melakukan Wanprestasi Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020. ....	48
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>53</b>
A. Kesimpulan .....	53
B. Saran.....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>58</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Secara umum berdasarkan Pasal 1601a KUHPerdata perjanjian kerja merupakan sebuah persetujuan yang mana disepakati dengan pihak yang satu atau dengan kata lain si buruh/pekerja mengikatkan dirinya dengan pihak lain untuk suatu waktu tertentu dengan menerima upah. Sedangkan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja juga dapat dikatakan sebagai salah satu sarana dalam menjalin hubungan yang sifatnya industrial melalui perundingan atau kesepakatan secara bersama-sama (pihak yang melakukan perjanjian). Didalam perjanjian kerja, berisi tentang syarat-syarat menjadi seorang pekerja, kondisi kerja yang menjadi landasan perusahaan atau organisasi, serikat pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hak dan kewajiban serta hubungan industrial. Dasar perjanjian kerja biasanya berisi tentang tujuan, fungsi, prinsip, dan landasan hukum dalam hubungan kerja tersebut<sup>1</sup>.

Berdasarkan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata menjelaskan bahwa syarat dalam perjanjian kerja dapat memberikan kebebasan bagi para pihak untuk:

1. Membuat atau tidak membuat sebuah perjanjian
2. Mengadakan sebuah perjanjian dengan siapapun dan dimanapun

---

<sup>1</sup> Santoso. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori Cara Pembuatan dan Kasus*, (Malang: UB Press) 2012, hlm 05.

3. Menentukan isi perjanjian, mulai dari persyaratan, pelaksanaan dan pembayarannya
4. Menentukan bentuk dari perjanjian itu sendiri, mau dilakukan secara lisan atau tulisan.

Perjanjian kerja terdiri atas kontrak kerja yang sifatnya perjanjian bersama dan perjanjian perusahaan. Perjanjian kerja menyebabkan sebuah hubungan kerja antara pihak satu dengan pihak yang lain. Adanya hubungan kerja dalam sebuah perjanjian kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak serta menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap buruh/pekerja.<sup>2</sup>

Perjanjian kerja juga bersifat tetap dan kontrak. Biasanya perjanjian kerja yang sifatnya kontrak hanya dilakukan pada waktu tertentu atau tidak dalam jangka waktu yang lama (tetap/reguler). Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (kluster ketenagakerjaan) PKTW berlandaskan kepada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tersebut. Jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan itu akan disertakan didalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja PKTW hanya untuk jenis pekerjaan yang sifatnya sekali selesai atau sementara , pekerjaan yang sifat selesainya tidak terlalu lama, pekerjaan yang sifatnya musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan serta pekerjaan yang jenis atau sifatnya tidak tetap.

---

<sup>2</sup> Soepono. *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan), 2007, hlm. 55.

Berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (kluster ketenagakerjaan) PKTW harus memenuhi syarat-syarat, antara lain:

- a) PKTW harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia
- b) PKTW yang dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat penafsiran yang berbeda, maka yang digunakan adalah Bahasa Indonesia.
- c) Tidak dibenarkan masa percobaan kerja (*probation*), dan jika diajukan dalam syarat perjanjian kerja, maka perjanjian kerja tersebut batal.

Berdasarkan Pasal 61A Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (kluster ketenagakerjaan) menyatakan bahwa jika PKTW berakhir berdasarkan jangka waktu dan perjanjian kerja yang telah ditetapkan, maka perusahaan atau pengusaha wajib memberikan uang atau kompensasi kepada buruh/pekerja tersebut.

Indonesia saat ini sedang memasuki masa *lockdown* atau yang disebut dengan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Adanya pandemi Covid 19 dan PSBB yang dilaksanakan menyebabkan sistem perekonomian Indonesia mengalami penurunan. Hal ini disebabkan adanya pengurangan aktivitas, seperti bekerja dari rumah (*work from house*), dilarang untuk beraktivitas diluar rumah bahkan yang lebih ironisnya lagi sampai kepada PHK (dirumahkan) bagi para karyawan atau buruh yang bekerja secara kontrak (*Outsourcing*). Hal ini terjadi karena lemahnya permintaan pasar, kebijakan PSBB tersebut, keterbatasan bantuan modal, dan lain sebagainya. Tentunya hal tersebut sangat merugikan bagi karyawan (buruh) yang bekerja secara kontrak. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Fenomena yang terjadi di sebagian besar wilayah Indonesia menjelaskan bahwa banyak sekali pekerja kontrak yang telah di PHK karena masa pandemi Covid 19. Berbagai macam alasan menjadi faktor pemecatan tersebut. Salah satunya adalah menurunnya tingkat *income* baik itu dari perusahaan, pabrik, tempat wisata dan sejenisnya. PHK tersebut terkadang menyalahi aturan kontrak kerja yang telah disepakati oleh buruh/pekerja dengan perusahaan.

Berdasarkan berita dari *Detiknews.com* menjelaskan bahwa hotel Arya Duta Medan telah merumahkan karyawan mereka sebanyak 136 karyawan hotel. Hal ini terjadi karena omset dan pemasukan hotel menurun dan pihak hotel tidak mampu membayar gaji karyawan akibat penurunan konsumen yang datang menginap ke hotel Arya Duta Medan. Selain itu, berdasarkan berita dari *Waspada.co.id* menjelaskan bahwa karyawan PT. Unibis Medan juga menuntut hak normatif karena di PHK pada masa pandemi Covid 19. Hal ini disebabkan PT. Unibis Medan memutuskan hubungan kerja menjelang Idul Fitri dan tidak mengeluarkan THR bahkan gaji yang sudah ditetapkan dipotong sampai sekitar Rp.236 ribu.

PHK sepihak yang dilakukan perusahaan-perusahaan tersebut kepada karyawan sangat merugikan karyawan.hak-hak normatif mereka tidak terpenuhi dengan baik dan tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati secara bersama. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meninjau dan meneliti secara lebih spesifik sesuai dengan ketentuan hukum perdata tentang pelaksanaan perjanjian kerja karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan penjabaran tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian secara lebih spesifik terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap para



buruh kerja yang mengalami PHK secara sepihak dimasa pandemi Covid 19. Apakah PHK terjadi sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja atau tidak dan hak-hak buruh/pekerja sudah didapatkan dengan baik dan layak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan. Maka dari itu, peneliti menjadikan uraian ini sebagai latar belakang masalah penelitiannya dengan judul **“Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKTW) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Analisis Studi Kasus Pada PHK Buruh dimasa pandemi Covid 19)”**.

### **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini antara lain:

- a) Bagaimana bentuk perjanjian kerja buruh berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020?
- b) Bagaimana bentuk pertanggungjawaban perusahaan setelah memutuskan hubungan kerja sepihak (PHK) kepada buruh berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020?
- c) Bagaimana penyelesaian sengketa apabila terdapat pihak yang melakukan wanprestasi berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020?

### **2. Faedah Penelitian**

#### **a) Secara Teoritis**

Sebagai bahan informasi tentang data emperis mengenai hal-hal yang berkaitan dengan bidang hukum khususnya perjanjian kerja waktu tertentu

buruh serta sebagai bahan perbandingan bagi para penelitian yang hendak melaksanakan penelitian lanjutan.

**b) Secara Praktis**

Sebagai pedoman dan masukan bagi perusahaan yang mengikat kontrak kerja dengan buruh kerja, antara lain:

- 1) Sebagai bahan informasi kepada seluruh perusahaan agar dapat memahami prosedur dalam membuat dan melaksanakan perjanjian kerja.
- 2) Sebagai bahan kajian bagi akademisi untuk menambah wawasan ilmu terutama dalam bidang hukum perdata khususnya terhadap perjanjian dan kontrak kerja yang sesuai dengan KUHPerdara dan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020.

**B. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bentuk perjanjian kerja buruh berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.
2. Untuk mengetahui bentuk pertanggungjawaban perusahaan setelah memutuskan hubungan kerja sepihak (PHK) kepada buruh berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020
3. Untuk mengetahui penyelesaian sengketa apabila terdapat pihak yang melakukan wanprestasi berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

**C. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan. Istilah metodologi berasal dari kata metode yang berarti jalan, namun demikian, menurut kebiasaan metode dirumuskan dengan kemungkinan-kemungkinan suatu tipe yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian<sup>3</sup>.

### **1. Jenis dan pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian hukum dengan pendekatan yuridis normatif. Secara spesifik penelitian hukum merupakan sebuah penemuan kembali yang dilakukan secara teliti dan cermat dari bahan hukum atau data hukum yang bertujuan untuk memecahkan permasalahan hukum.<sup>4</sup> Pendapat ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh P. Mahmud Mardzuki yang menjelaskan bahwa penelitian hukum adalah suatu proses yang dilakukan untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum atau doktrin hukum yang bertujuan untuk menjawab isu-isu hukum yang ditemui.<sup>5</sup>

Kemudian pendekatan yuridis normatif adalah sebuah ilmu yang kegiatannya mempelajari penerapan ilmu teoritis yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang konkret. Pendekatan yuridis normatif dapat juga dikatakan sebagai sebuah penelitian hukum yang meninjau sebuah permasalahan atau konflik berdasarkan perspektif internal dengan objek penelitiannya adalah norma hukum.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta :Universitas Indonesia Press) 2012, hlm 05.

<sup>4</sup> Diantha. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, (Jakarta: Kencana), 2017, hlm. 02.

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 02.

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm. 12.

## **2. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian yang digunakan adalah sifat penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan secara konkrit tentang keadaan objek atau masalah yang diteliti tanpa mengambil kesimpulan secara umum. Spesifikasi penelitian deskriptif menurut Soerjono Soekanto dalam bukunya Pengantar Penelitian Hukum dijelaskan sebagai berikut : Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin dengan manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya, serta hanya menjelaskan keadaan objek masalahnya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan yang berlaku umum<sup>7</sup>.

## **3. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari Hukum Islam yakni Al-Quran dan Hadist. Pada penelitian ini, penulis menggunakan Surat An-Nisa ayat 29, dengan bunyi:

*“Kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku atas dasar suka sama suka diantara kamu”.*

Berdasarkan surat An-Nisa ayat 29 diatas, maka perjanjian kerja antara buruh dengan perusahaan harus berlandaskan persetujuan kedua belah pihak. Selain itu, perjanjian kerja juga harus dilakukan tanpa adanya paksaan dan setelah persetujuan disepakati, maka kedua belah pihak yang telah mengikat perjanjian harus sama-sama melaksanakan hak dan kewajiban atau tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.

---

<sup>7</sup> Soekanto. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 2011, hlm 12.

Kemudian sumber lainnya adalah data sekunder yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan bagi bahan hukum primer, misalnya bahan-bahan bacaan, hasil karya dari kalangan umum, tulisan ilmiah dan lainnya. Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah:

- a) Bahan hukum primer yang terdiri dari: Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja (cluster ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1957 tentang perjanjian perburuhan
- b) Bahan hukum sekunder yang terdiri dari: sumber buku, jurnal penelitian, karya ilmiah, KUHPerduta dan lain sebagainya yang membantu menjawab penelitian.
- c) Bahan hukum tersiar adalah bahan-bahan pendukung tambahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti bahan dari internet.

#### **4. Alat Pengumpul Data**

Adapun alat pengumpul data dalam penelitian ini akan dijabarkan sebagai berikut:

- a) Studi Kepustakaan dilakukan dengan dua cara yakni :  
*Offline*, yaitu menghimpun data dari studi kepustakaan seperti dari perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan buku-buku referensi, karya ilmiah, jurnal penelitian dan sejenisnya yang terkait dengan judul penelitian *Online*, yaitu menghimpun pengambilan data melalui internet.
- b) Penelitian Lapangan

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan studi lapangan (*field research*), yaitu dilakukan dengan metode wawancara tertulis kepada narasumber langsung yang berhubungan dengan judul penelitian. Adapun yang diwawancarai penulis adalah para buruh/karyawan kontrak yang terkena PHK oleh perusahaan di masa pandemi Covid 19.

## 5. Analisis Data

Analisis data ini menggunakan model analisis data kualitatif. Analisis kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat, atau kepercayaan orang yang diteliti; kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka<sup>8</sup>.

Analisis kualitatif merupakan suatu proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial berdasarkan pada penciptaan gambaran holistic lengkap yang dibentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci, dan disusun dalam sebuah latar alamiah<sup>9</sup>.

## 6. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan dasar-dasar yang digunakan yang menggambarkan keterkaitan hubungan antara definisi-definisi atau konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Berdasarkan judul peneliti, yakni **“Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKTW) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Analisis Studi Kasus Pada PHK**

---

<sup>8</sup> Sulistyono. *Metode Penelitian*, (Jakarta: Wedatama Widya Sastra) 2006, hlm 12.

<sup>9</sup> Silalahi. *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: PT. Refika Aditama) 2009, hlm 77.

**Buruh dimasa pandemi Covid 19)”,** maka peneliti akan menjabarkan defisini operasional dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perjanjian kerja adalah sebuah kegiatan yang berkenaan dengan persetujuan, kesepakatan kerja antara dua pihak yang dilakukan secara tertulis yang mana persetujuan yang dilakukan dapat menimbulkan sanksi hukum apabila tidak dilaksanakan atau diselenggarakan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan secara bersama.

2. Buruh kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Secara garis besar, buruh terbagi kedalam dua bagian, yakni buruh profesional adalah buruh yang kerjanya menggunakan tenaga pikiran (otak), sedangkan buruh kasar adalah buruh yang kerjanya menggunakan otot.

3. Pandemi Covid 19

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pandemi covid 19 adalah sebuah wabah penyakit *Coronavirus disease 2019* yang menjangkit seluruh dunia yang pertama kali muncul di Kota Wuhan, Tiongkok pada tanggal 1 Desember 2019, dan ditetapkan sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Perjanjian Kerja**

##### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Menurut Subekti (dalam Setyawan), istilah perjanjian merupakan terjemahan dari kata Belanda, yakni *Overeenkomst*, yang memiliki arti persetujuan atau perjanjian. Kemudian, secara lebih spesifik menurut Van Dunne (dalam Setyawan), perjanjian merupakan Sebuah hubungan hukum yang dilakukan antara kedua belah pihak atau lebih yang berdasarkan kata sepakat antara kedua belah pihak tersebut yang akhirnya dapat menimbulkan akibat hukum. Maksud dari pernyataan ini adalah kedua belah pihak sepakat untuk mengikuti peraturan atau kaidah yang berlaku untuk mendapatkan hak dan kewajiban yang mengikat dan harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Adanya kesepakatan kedua belah pihak untuk menimbulkan akibat hukum yang berlaku, yang mana jika kesepakatan tersebut dilanggar akan mengakibatkan sanksi bagi yang melanggarnya<sup>10</sup>.

Berdasarkan Pasal 1313 KUHPdata mengatur bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana salah satu orang atau lainnya mengikatkan dirinya terhadap orang lainnya lagi. Pasal ini menerangkan secara sederhana tentang pengertian perjanjian yang menggambarkan adanya dua pihak yang saling

---

<sup>10</sup> Setyawan. *Perlindungan Hukum Atas Perjanjian Jual Beli Melalui Internet. E-Journal Grogia Yuris* : Vol.01 No.03. 2013.



mengikatkan diri satu sama lain. Dan dapat diketahui bahwa dalam perjanjian tersebut terdapat satu pihak yang mengikatkan dirinya kepada pihak lain<sup>11</sup>.

Secara spesifik, pengertian perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1338 KUHPerduta, antara lain<sup>12</sup>:

- a) Perjanjian kerja adalah semua bentuk perjanjian yang dibuat secara sah oleh pihak-pihak yang terlibat perjanjian yang bertujuan sebagai undang-undang bagi mereka yang terikat dengan perjanjian tersebut. perjanjian yang telah dibuat tidak dapat ditarik kembali kecuali adanya kesepakatan dari kedua belah pihak yang mengikat perjanjian oleh alasan-alasan tertentu.
- b) Perjanjian kerja juga dapat dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu. Didalam perjanjian kerja diatur syarat, hak dan kewajiban secara umum maupun ketentuan khusus bagi kedua pihak yang melaksanakan perjanjian.
- c) Perjanjian kerja juga merupakan sebuah kesepakatan yang berisikan bahwa pihak pertama (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan pihak kedua (pengusaha/perusahaan) selama waktu yang telah disepakati secara bersama dan berhak menerima upah/gaji.

Sementara itu, berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah sebuah perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh kepada pengusaha/perusahaan yang memuat atau berisikan

---

<sup>11</sup> Ahmadi & Pati. *Hukum Perikatan*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada) 2011, hlm 63.

<sup>12</sup> Pitoyo. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Transmedia Pustaka) 2020, hlm 29.

tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang mengikat perjanjian<sup>13</sup>.

Menurut pendapat L.C. Hoffman, perjanjian atau perikatan merupakan hubungan hukum yang terjadi antara beberapa subjek hukum yang terlibat perjanjian yang mempunyai akibat jika salah satu dari beberapa debitor wajib memenuhi atau melaksanakan hal-hal yang telah disepakati secara bersama. Sedangkan menurut M. Yahya Harahap, perjanjian diartikan sebagai sebuah hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih yang terikat perjanjian, dimana pihak yang satu mempunyai kekuatan hak pada satu pihak untuk mendapatkan prestasi, serta mewajibkan pihak lain untuk melaksanakan prestasi<sup>14</sup>.

## **2. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja**

Ada beberapa ketentuan syarat-syarat perjanjian kerja sesuai dengan undang-undang. Berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (kluster ketenagakerjaan) PKTW harus memenuhi syarat-syarat, antara lain:

- a) PKTW harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia
- b) PKTW yang dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat penafsiran yang berbeda, maka yang digunakan adalah Bahasa Indonesia.
- c) Tidak dibenarkan masa percobaan kerja (*probation*), dan jika diajukan dalam syarat perjanjian kerja, maka perjanjian kerja tersebut batal.

---

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm 30.

<sup>14</sup> Pangestu. Pokok-Pokok Hukum Kontrak, (Makassar: CV. Social Politik Genius (SIGN), 2019, hlm 01-02.

Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, syarat-syarat sebuah perjanjian kerja antara lain<sup>15</sup>:

- a) Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengikat perjanjian (dalam hal ini buruh/pekerja/karyawan dengan pengusaha/perusahaan).
- b) Adanya itikad baik yang melandasi setiap perjanjian sehingga isi perjanjian yang telah dibuat mencerminkan keseimbangan antara hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dan diterima pihak yang mengikat perjanjian.
- c) Kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja bersedia melakukan tindakan hukum.
- d) Adanya pekerjaan yang akan diperjanjikan.
- e) Perjanjian yang kerja yang dibuat tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan undang-undang.

Menurut Setyawan, dalam sebuah perjanjian ada beberapa syarat sah yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, antara lain sebagai berikut<sup>16</sup> :

- a) Adanya kesepakatan dari mereka yang mengikatkan sebuah perjanjian  
Merupakan adanya kesesuaian dan kecocokan antara dari yang mengadakan perjanjian beserta dengan pihak-pihak terkait yang mengikatkan perjanjian. Dalam kesepakatan perjanjian, ada beberapa unsur perjanjian antara lain :
  - 1) Penawaran (*Offerte*), adalah pernyataan dari pihak yang memberikan penawaran

---

<sup>15</sup> Pitoyo *op cit*, hlm 30.

<sup>16</sup> Setyawan, *op cit* 2013.

2) Penerimaan (*Acceptasi*), adalah pernyataan dari pihak yang menerima penawaran.

b) Kecakapan dalam membuat sebuah perjanjian

Merupakan suatu kemampuan tindakan yang dapat melakukan perbuatan hukum. Orang-orang yang membuat sebuah perjanjian, haruslah orang yang mengerti atau paham terhadap wewenang hukum. Ada beberapa orang-orang, yang tidak dapat membuat sebuah perjanjian dalam Pasal 1330 KUHPerdara, antara lain sebagai berikut :

- 1) Anak-anak yang masih dibawah umur
- 2) Seseorang yang sedang dalam pengampuan
- 3) Seorang istri

c) Suatu hal tertentu yang menyebabkan perjanjian

Merupakan hal-hal yang berkaitan dengan objek-objek perjanjian. Objek perjanjian terangkum pada Pasal 1332 sampai dengan 1334 KUHPerdara.

d) Suatu hal atau sebab yang halal

Secara spesifik, suatu sebab yang hal tidak terangkum pada Pasal 1320 KUHPerdara. Namun disini, suatu sebab yang halal dapat dikatakan sebagai hal-hal yang terlarang dan bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum yang telah ditetapkan. Menurut Salim (dalam Setyawan), ada dua syarat utama dalam suatu sebab yang hal, antara lain :

- 1) Syarat subjektif, adalah syarat mengenai pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian. Bila syarat-syarat tersebut tidak

dipenuhi, maka perjanjian akan dibatalkan. Untuk membatalkan dari syarat subjektif ini, harus ada salah satu pihak yang dirugikan baru perjanjian dapat dibatalkan.

- 2) Syarat objektif, adalah syarat mengenai perjanjian itu sendiri atau objek yang diperjanjikan. Bila syarat tersebut tidak dipenuhi, maka perjanjian batal dalam prosedur hukum.

### **3. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja**

Hubungan kerja merupakan sebuah hubungan antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan dalam membentuk perjanjian kerja. Maka dari itu, ada beberapa bentuk perjanjian kerja, antara lain<sup>17</sup>:

- a) Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja secara lisan adalah perjanjian kerja yang hanya disebutkan (langsung) oleh kedua belah pihak dan telah mencapai kata sepakat. Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, memperbolehkan hal tersebut dengan syarat pengusaha atau perusahaan wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan, seperti:

- 1) Nama dan alamat pekerja
- 2) Tanggal dan mulai bekerja
- 3) Jenis pekerja
- 4) Besarnya upah kerja (Pasal 63 UUK)

- b) Perjanjian kerja secara tertulis

---

<sup>17</sup> Jehani. *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Jakarta: Visimedia) 2006, hlm 03.

Perjanjian kerja secara tertulis merupakan perjanjian yang kerja yang dibuat diatas secarik kertas dan ditandatangani oleh kedua belak pihak yang terikat perjanjian sebagai suatu alat yang sah. Dalam perjanjian kerja tertulis, harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima pekerja serta hak dan kewajiban yang akan diterima oleh kedua belah pihak.

#### **4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja**

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, terdapat beberpa unsur perjanjian kerja, antara lain:

1. Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dapat dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603a yang berbunyi : “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”

2. Adanya unsur perintah

Menifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut

bukan merupakan hubungan kerja Karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

### 3. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan suatu hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.<sup>18</sup>

## **B. Buruh Kerja**

### **1. Pengertian Buruh**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu dikaitkan dengan istilah buruh. Pengertian buruh terdapat dalam Pasal 1 angka 3, yang menjelaskan bahwa:

“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dari orang lain disebut dengan buruh”<sup>19</sup>.

Berdasarkan pengertian tersebut bahwa unsur-unsur yang melekat pada seseorang yang menjadi buruh, antara lain:

- a) Setiap orang yang bekerja baik yang tergolong kedalam angkatan kerja maupun non angkatan kerja, tetapi harus bekerja.

---

<sup>18</sup> Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada) 2010, hlm. 67.

<sup>19</sup> Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Medan: USU Press) 2010, hlm. 05.

- b) Menerima upah atau imbalan dengan jumlah tertentu dari orang lain sebagai balas jasa atas pelaksanaan kerja yang telah dilakukan.<sup>20</sup>
- a) Setiap orang yang bekerja baik itu golongan angkatan kerja atau bukan angkatan kerja tetap dapat bekerja.
- b) Menerima upah yang sesuai atau imbalan jasa atas pelaksanaan kerja yang telah dikerjakan.

Seseorang dikatakan buruh apabila memiliki tempat untuk bekerja, yaitu perusahaan atau istilah lain yang menaungi seseorang untuk bekerja. Adapun undang-undang yang menjelaskan tempat seorang buruh bekerja antara lain sebagai berikut:

- a) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang kecelakaan pada Pasal 1 ayat 1, yang menjelaskan bahwa setiap perusahaan diwajibkan memberikan tunjangan atau membayar ganti rugi kepada buruh yang mendapat kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan sesuai dengan yang ditetapkan oleh undang-undang tersebut.
- b) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1984 tentang pengawasan perburuhan pada Pasal 3 ayat 1 yang menjelaskan bahwa pimpinan perusahaan atau wakil serta buruh, bekerja atas permintaan dan dalam waktu yang telah ditentukan. Pada ayat 2 menjelaskan bahwa pimpinan wajib memberikan informasi yang sejelas-jelasnya baik dengan lisan ataupun tulisan (tertulis) yang bertujuan agar seluruh pihak-pihak yang

---

<sup>20</sup> *Ibid, hlm 06.*



terlibat perjanjian kerja memperoleh informasi yang pasti tentang hubungan kerja dan keadaan perburuhan.

- c) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1957 tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan pada Pasal 5 yang menjelaskan bahwa Majikan dan buruh yang terikat oleh perjanjian perburuhan, wajib melaksanakan seluruh perjanjian tersebut dengan sebaik-baiknya.
- d) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang perselisihan perburuhan pada ayat 1 huruf (a) yang menjelaskan bahwa dalam undang-undang ini dijelaskan bahwa buruh adalah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima gaji atau upah.<sup>21</sup>

## **2. Hukum Perburuhan**

Menurut Moleenar hukum perburuhan merupakan bagian dari ilmu hukum yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha, atau antara tenaga kerja dan tenaga kerja. Kemudian menurut Mok, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab, keinginan sendiri dan menanggung segala bentuk resiko pekerjaan yang diterima.<sup>22</sup>

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Iman Supomo yang menjelaskan bahwa hukum perburuhan dapat dikatakan sebagai sebuah himpunan peraturan, baik yang dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan seluruh kejadian yang dilakukan seseorang pada saat bekerja dengan orang lain

---

<sup>21</sup> Asyihadie & Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media Group), 2019, hlm.14-15.

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm.4.

dan menerima upah. Kemudian menurut Halim, hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja bagi seluruh pihak-pihak yang terlibat dengan hubungan kerja dan harus diindahkan oleh seluruh pihak tersebut.<sup>23</sup>

Sementara itu, menurut M.G. Levenbach, hukum perburuhan merupakan hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja yakni pekerja yang dibawah pimpinan beserta keadaan lingkungan kerja yang langsung berkaitan dengan hubungan kerja tersebut. Sedangkan menurut N.E.H. Van Esveld hukum perburuhan adalah suatu hukum yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan serta meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja atas tanggung jawab dan resiko yang ditanggung sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.<sup>24</sup>

Dalam hukum perburuhan ada beberapa cakupan yang tertera didalamnya. Menurut Budiono ada beberapa cakupan dalam hukum perburuhan, antara lain:

- a) Setiap buruh kerja harus dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya dan menanggung resiko dari kesalahan kerja yang dilakukan.
- b) Setiap buruh kerja harus melakukan pekerjaan untuk orang lain (majikan, pimpinan) harus bekerja secara sukarela dan atas keinginan sendiri dan bukan paksaan.
- c) Pimpinan atau majikan harus mengurus buruh kerja dengan baik.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> *Ibid, hlm.4.*

<sup>24</sup> *Asyihadie & Kusuma op cit, hlm.4*

<sup>25</sup> *Asyihadie & Kusuma op cit, hlm.5*

Dalam kaitannya dengan hukum perjanjian, hukum perburuhan mempunyai ciri khas tertentu yang datangnya dari para pihak-pihak yang terkait dengan perjanjian perburuhan, antara lain sebagai berikut:

- a) Peraturan perusahaan, yang dibuat secara tertulis oleh para pimpinan dan pengusaha yang berisikan tentang syarat-syarat kerja dan tata tertib dalam bekerja.
- b) Perjanjian kerja, yang dibuat antara buruh/pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang berisikan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban dari pihak-pihak yang melakukan perjanjian kerja.
- c) Perjanjian kerja bersama, yang mana merupakan hasil perundingan antara serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, pimpinan perusahaan atau majikan dan perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.<sup>26</sup>

### **C. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan**

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, juga menjelaskan tentang perlindungan bagi ketenagakerjaan dan individu masyarakat. Pada Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, Pemerintah menciptakan kebijakan strategis melalui undang-undang cipta kerja yang bertujuan untuk:

1. Meningkatkan kegiatan usaha dan investasi
2. Melindungi dan mengupayakan kesejahteraan para tenaga kerja
3. UMKM diberdayakan dan dilindungi

---

<sup>26</sup> *Asyihadie & Kusuma op cit, hlm.10*

#### 4. Meningkatkan proyek strategis nasional dan proyek strategis<sup>27</sup>

Undang-Undang Cipta Kerja dianggap menjadi penyeimbang hak-hak antara pekerja tetap dan pegawai kontrak baik kontrak dari perusahaan maupun outsourcing (alih daya) karena dianggap merupakan bentuk hubungan bisnis. Pekerja/atau buruh memiliki hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi melalui UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat (2). Pasal ini menjadi perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang ada di Indonesia dengan tujuan menjamin hak-hak pekerja, dan mendapat kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi.<sup>28</sup>

Menurut Zainal Asyhadie, ada beberapa perlindungan hukum bagi ketenagakerjaan yang mengalami PHK. Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan ataupun meningkatkan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik serta sosial ekonomi melalui norma-norma yang berlaku diperusahaan. Adapun perlindungan kerja tersebut, antara lain:

##### 1) Perlindungan sosial

Perlindungan sosial merupakan sebuah perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memiliki tujuan untuk pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupan sebagaimana manusia pada umumnya baik untuk individu dan anggota keluarga buruh atau pekerja. Perlindungan ini disebut dengan kesehatan kerja.

##### 2) Perlindungan teknis

---

<sup>27</sup> Djongga dkk. Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, (Jurnal Lex Specialis: Vol.01 No.02) 2020, hlm. 184.

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm. 186.

Perlindungan teknis merupakan suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk pekerja atau buruh yang bekerja sehingga dapat terhindar dari bahaya atau kecelakaan yang ditimbulkan dari alat kerja atau bahan-bahan yang dipakai ketika bekerja. Perlindungan ini sering disebut dengan keselamatan kerja

### 3) Perlindungan ekonomis

Perlindungan ekonomis merupakan suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan pekerja atau buruh keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.<sup>29</sup>

Pada tahun 2020, Pemerintah bekerjasama dengan DPR menerbitkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pada pasal 56 undang-undang ketenagakerjaan tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diubah sehingga tidak ada lagi batasan waktu maksimal 2 tahun bagi pekerja dan kemungkinan perpanjangan semalam maksimal 1 tahun. Artinya akan semakin banyak pekerja yang dapat diperkerjakan dengan jenis perjanjian kontrak dalam waktu yang panjang. Namun, setiap perusahaan juga tidak memiliki kewajiban untuk mengubah status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap ketika jangka waktu tiga bulan kerja sudah terlewati.<sup>30</sup>

Terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 juga menjelaskan maksud dari PHK dari sebuah

---

<sup>29</sup> Asyhadie. *Hukum Kerja dan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Rajawali Press) 2008, hlm. 20.

<sup>30</sup> Wibowo dan Sudiro. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19* (Jurnal Hukum To-Ra: Vol. 07 No. 01) 2021, hlm. 143.

perusahaan, instansi atau organisasi. Pada pasal 151 ayat 2 dari UU Ketenagakerjaan yang dirubah menjadi UU cipta kerja menjelaskan bahwa “Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh..”<sup>31</sup>

Pada pasal 151 ayat 3 menjelaskan bahwa Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.” Kemudian pada ayat 4 menjelaskan bahwa “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”<sup>32</sup>

Pada Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Korban PHK Akibat Efisiensi tidak lagi mendapat Pesangon 2 Kali Lipat. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah mengesahkan omnibus law Undang-Undang (UU) Cipta Kerja. Salah satu hal yang berubah di UU baru ini ialah tentang proses pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat efisiensi.<sup>33</sup>

Namun, bila PHK tidak dapat terhindarkan pada situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi virus COVID-19 dan tetap hendak dilakukan oleh perusahaan, baik dengan alasan:

---

<sup>31</sup> *Ibid, hlm. 143.*

<sup>32</sup> *Wibowo dan Sudiro op cit. 2021, hlm. 144.*

<sup>33</sup> *Wibowo dan Sudiro op cit. 2021, hlm. 147.*

1. *Force Majeure* atau keadaan memaksa yang di luar kehendak perusahaan/pekerja/serikat pekerja/negara/masyarakat, maupun dengan alasan
2. Efisiensi, maka perusahaan wajib untuk membuktikan alasan- alasan tersebut dengan adanya laporan keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir yangtelah diaudit oleh akuntan publik yang menunjukkan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan<sup>34</sup>

#### **D. Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja**

##### **1. Pengertian Wan Prestasi**

Kata wanprestasi berasal dari Bahasa Belanda yang dapat diartikan sebagai sebuah prestasi yang buruk. Lebih dalam lagi wanprestasi dapat diartikan sebagai sikap seseorang individu atau kelompok yang tidak memenuhi atau lalai dalam melaksanakan kewajiban atau haknya sebagaimana yang telah diatur dalam sebuah perjanjian yang dibuat antara kreditur dan debitur. Wanprestasi juga dapat di istilahkan sebagai sebuah induvidu atau kelompok yang ingkar janji, cedera janji dan tidak menepati janji dan dapat menimbulkan kesimpangsiuran atau penyimpangan<sup>35</sup>.

Pendapat lain dikemukakan oleh Prodjodikoro yang mengatakan bahwa wanprestasi merupakan ketiadaan prestasi yang ditemukan dalam hukum perjanjian. Dalam hal ini berarti suatu hal yang harus dilaksanakan sesuai dengan isi perjanjian tidak dilaksanakan dengan sepebuhnya atau tidak dilaksanakan sama sekali<sup>36</sup>. Kemudian, Subekti juga mengemukakan bahwa wanprestasi merupakan

---

<sup>34</sup> Wibowo dan Sudiro *op cit.* 2021, hlm. 147.

<sup>35</sup> Saliman. *Esensi Hukum Bisnis Indonesia*. (Jakarta: Penerbit Kencana) 2004, hlm. 15.

<sup>36</sup> Prodjodikoro. *Asas-asas Hukum Perjanjian*. (Bandung: Sumur, Bandung) 1999, hlm. 17

kelalaian atau kegagalan salah satu pihak dalam melaksanakan hak atau tanggung jawab. Ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya wanprestasi, antara lain sebagai berikut<sup>37</sup>:

- 1) Tidak melakukan apa yang disanggupi dalam kesepakatan perjanjian.
- 2) Melaksanakan apa yang telah disepakati dalam perjanjian, tapi tidak sesuai dengan isi perjanjian tersebut.
- 3) Melaksanakan apa yang disepakati dalam perjanjian namun terlambat dalam pelaksanaannya.
- 4) Melakukan suatu hal yang tidak terdapat dalam sebuah perjanjian.

Berbicara tentang wanprestasi, maka hal ini tidak dapat lepas dari pernyataan lalai atau yang biasa disebut dengan *ingebreke stelling*. Apabila salah seorang pihak ingkar janji, maka dapat menjadi alasan bagi pihak lain mengajukan gugatan. Menurut KUHPerdara Pasal 1320 tentang syarat sah sebuah perjanjian, wanprestasi dapat dijadikan alasan untuk mengajukan sebuah gugatan. Salah satu alasan untuk mengajukan gugatan ke pengadilan adalah karena Wanprestasi atau ingkar janji dari debitur. Wanprestasi itu dapat berupa tidak memenuhi kewajiban sama sekali atau terlambat memenuhi kewajiban serta memenuhi kewajibannya tetapi tidak seperti apa yang telah diperjanjikan<sup>38</sup>.

## **2. Bentuk-Bentuk Wanprestasi**

Ada berbagai model bagi para pihak yang tidak memenuhi prestasinya walaupun sebelumnya sudah setuju untuk dilaksanakannya. Model-model

---

<sup>37</sup> Subekti. *Hukum Perjanjian, Cetakan Kedua*. (Jakarta: Pembimbing Masa) 1970, hlm.50.

<sup>38</sup> Yahya. *Hukum-Hukum Perjanjian, Cetakan ke II*. (Bandung : Alumni) 1986, hlm.60.



wanprestasi tersebut menurut Munir Fuadi dari sudut pandang Hukum Bisnis adalah<sup>39</sup> :

- 1) Wanprestasi berupa tidak memenuhi prestasi
- 2) Wanprestasi berupa terlambat memenuhi prestasi
- 3) Wanprestasi berupa tidak sempurna memenuhi prestasi.

Sementara itu, menurut R. Subekti, Wanprestasi (kelalaian atau kealpaan) seorang debitur terdiri dalam 4 (empat) macam yakni<sup>40</sup> :

- 1) Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya
- 2) Melaksanakan apa yang telah disepakati dalam perjanjian namun tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan.
- 3) Melaksanakan apa yang diperjanjikan, tetapi terlambat
- 4) Melaksanakan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilaksanakannya.

Sementara itu, Satrio juga mengemukakan bentuk-bentuk dari wanprestasi, antara lain<sup>41</sup>:

- a) Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali

Dapat diketahui bahwa hal ini berarti debitur sama sekali tidak memberikan prestasi kepada kreditur. Hal itu bisa disebabkan karena memang debitur secara objektif tidak mungkin berprestasi atau secara subjektif tidak ada gunanya lagi untuk berprestasi.

- b) Debitur terlambat dalam memenuhi prestasi

---

<sup>39</sup> Munir. *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*. (Bandung :Citra Aditya Bakti) 2001,hlm.89.

<sup>40</sup> *Surbekti op cit, hlm.23.*

<sup>41</sup> Satrio, *J.Hukum Perikatan*. (Bandung: Alumni) 2002, hlm.84

Pihak debitur memang benar sudah melakukan prestasi dan objek prestasinya benar, namun tidak sesuai dengan yang diperjanjikan sebelumnya, seperti kelalaian dalam memenuhi prestasi tepat pada waktunya.

c) Debitur berprestasi tidak sebagaimana mestinya.

Disini debitur memang dalam pikirannya telah memberikan prestasinya tetapi dalam kenyataannya yang diterima kreditur lain daripada yang telah diperjanjikan

### **3. Akibat-Akibat Wanprestasi**

Dalam sebuah hukum perjanjian, apabila debitur tidak melakukan apa yang telah disepakati dalam sebuah perjanjian maka hal tersebut dikatakan wanprestasi. Debitur lalai atau ingkar janji, atau juga melanggar perjanjian bila ia melakukan atau berbuat sesuatu yang tidak boleh dilakukan. Terhadap kelalaian seorang debitur maka dapat diancam beberapa sanksi dan hukuman. Hukuman atau akibat-akibat yang diterima oleh debitur yang lalai, terdiri dari empat macam, yakni sebagai berikut<sup>42</sup> :

- 1) Debitur dapat membayara kerugian yang diterima oleh kreditur atau yang sering disebut dengan ganti rugi.
- 2) Pembatalan perjanjian atau juga dinamakan pemecahan perjanjian
- 3) Peralihan resiko
- 4) Membayar biaya perkara jika sampai diperkarakan didepan hakim.

Salah satu hal yang sangat penting dari tidak terpenuhinya perjanjian adalah bahwa kreditur dapat minta ganti rugi atas ongkos, rugi dan bunga yang

---

<sup>42</sup> *Yahya op cit, hlm. 56.*

dideritanya. Untuk membolehkan adanya kewajiban ganti rugi bagi debitur maka Undang-Undang menentukan bahwa debitur harus terlebih dahulu dinyatakan dalam berada keadaan lalai. Pada umumnya, yang biasanya melakukan wanprestasi adalah debitur. Namun beberapa kasus debitur dituduh lalai dalam pelaksanaannya atau tidak sepenuhnya kesalahan debitur. Pembelaan tersebut dapat dilakukan dalam tiga cara yakni : mengajukan tuntutan tersebut harus dapat diduga akan terjadinya kerugian dan juga besar kerugian.

Sedangkan dalam syarat yang kedua yaitu antara Wanprestasi dan kerugian harus mempunyai hubungan kausal. Jika tidak, maka kerugian tidak harus diganti oleh debitur. Kreditor yang menuntut ganti rugi harus mengemukakan dan membuktikan bahwa debitur telah melakukan Wanprestasi yang mengakibatkan timbulnya kerugian kepada kreditor. Menurut KUH Perdata Pasal 1244 yang berbunyi “debitur dapat melepaskan dirinya dari tanggung jawab jika ia dapat membuktikan bahwa tidak terlaksananya perjanjian yang disebabkan oleh keadaan yang tidak terduga dan tidak dapat disalahkan kepadanya.

#### **4. Teori Konsep Prestasi dan Wanprestasi**

Prestasi dan wanprestasi termasuk kedalam teori perjanjian. Hal ini dikarenakan adanya hubungan antara debitor dan kreditor. Dalam teori perjanjian terdapat dua pihak yang sepakat untuk melaksanakan hak dan kewajiban yang mengikat dari kedua pihak tersebut. Prestasi dalam bahasa Inggris dapat diartikan sebagai *performance* yang merupakan pelaksanaan hal-hal tertulis dalam sebuah perjanjian oleh pihak-pihak yang telah mengikatkan diri. Pelaksanaan tersebut harus sesuai dengan *term* dan *condition* sebagaimana yang telah dituliskan dan

disebutkan dalam sebuah perjanjian. Berdasarkan Pasal 1234 KUH Perdata, prestasi dapat berupa :

- a Memberikan sesuatu
- b Berbuat sesuatu
- c Tidak berbuat sesuatu

Sedangkan wanprestasi dapat diartikan sebagai dalam sebuah perjanjian dimana salah satu pihak tidak melaksanakan kewajiban atau hak yang telah disepakati bersama dalam sebuah perjanjian tersebut. Kemungkinan sebuah wanprestasi dapat diatasi antara kedua belah pihak atau sama sekali tidak dapat diatasi sehingga dapat digolongkan sebagai cedera janji. Wanprestasi adalah keadaan dimana salah satu pihak tidak dapat menyelesaikan atau lalai dalam melaksanakan hak dan kewajibannya. Wanprestasi dapat berupa<sup>43</sup> :

- a Kesengajaan
- b Kelalaian
- c Tanpa kesalahan

Dalam teori perjanjian, wanprestasi disebut dengan istilah *Breach of contract*. Kemudian wanprestasi dapat dilakukan dalam dua cara, yakni<sup>44</sup> :

- 1) Pemberitahuan atau somasi

Dalam hal ini apabila perjanjian tidak menentukan waktu tertentu kapan salah satu pihak dinyatakan wanprestasi, maka pihak yang merasa dirugikan harus memberi tahu dalam bentuk pemberitahuan atau somasi kepada pihak yang dinyatakan melakukan wanprestasi.

---

<sup>43</sup> Budiono. *Kumpulan Tulisan Hukum Perdata Di Bidang Kenotariatan*. (Bandung: Citra Aditya Bakti) 2010, hlm.258.

<sup>44</sup> *Budiono op cit. 2010, hlm. 258.*

2) Sesuai dengan perjanjian

Dalam hal ini, apabila dalam perjanjian sudah ditentukan jangka waktu pemenuhan perjanjian, maka salah satu pihak dapat dikatakan sebagai wanprestasi dan dapat menimbulkan hak bagi pihak yang merasa dirugikan untuk :

- a Menuntut pemenuhan perjanjian
- b Pemenuhan perjanjian disertai dengan adanya ganti rugi
- c Hanya berupa ganti rugi saja
- d Pembatalan perjanjian
- e Menuntut pemutusan atau pembatalan perjanjian dengan ganti rugi

Menurut teori perjanjian dalam Pasal 1244 KUHPerdara, ada tiga unsur yang harus dipenuhi dalam keadaan memaksa yang ditimbulkan dari wanprestasi, antara lain :

- a Tidak memenuhi prestasi
- b Ada sebab yang ditimbulkan diluar kesalahan seorang debitur atau salah satu pihak
- c Faktor-faktor tertentu yang menjadi penyebab yang tidak diduga dan tidak dapat diselesaikan oleh salah satu pihak yang terikat perjanjian.

**E. Pandemi Covid 19**

Pandemi covid 19 adalah peristiwa menyebarnya penyakit koronavirus (*Coronavirus disease* yang disingkat menjadi covid 19) dan menyebar diseluruh penjuru dunia dan negara. Wabah covid 19 pertama kali terdeteksi di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok pada tanggal 1 Desember 2019, dan

ditetapkan sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020. Hingga 14 November 2020, lebih dari 53.281.350 orang kasus telah dilaporkan lebih dari 219 negara dan wilayah seluruh dunia, mengakibatkan lebih dari 1.301.021 orang meninggal dunia dan lebih dari 34.394.214 orang sembuh.<sup>45</sup>

Virus covid 19 diduga menyebar di antara orang-orang terutama melalui percikan pernapasan (*droplet*) yang dihasilkan selama batuk. Percikan ini juga dapat dihasilkan dari bersin dan pernapasan normal. Selain itu, virus dapat menyebar akibat menyentuh permukaan benda yang terkontaminasi dan kemudian menyentuh wajah seseorang. Penyakit covid 19 paling menular saat orang yang menderitanya memiliki gejala, meskipun penyebaran mungkin saja terjadi sebelum gejala muncul. Periode waktu antara paparan virus dan munculnya gejala biasanya sekitar lima hari, tetapi dapat berkisar dari dua hingga empat belas hari. Gejala umum di antaranya demam, batuk, dan sesak napas. Komplikasi dapat berupa pneumonia dan penyakit pernapasan akut berat. Tidak ada vaksin atau pengobatan antivirus khusus untuk penyakit ini. Pengobatan primer yang diberikan berupa terapi simptomatik dan suportif. Langkah-langkah pencegahan yang direkomendasikan di antaranya mencuci tangan, menutup mulut saat batuk, menjaga jarak dari orang lain, serta pemantauan dan isolasi diri untuk orang yang mencurigai bahwa mereka terinfeksi.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi\\_COVID-19/](https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi_COVID-19/) diakses pada tanggal 19 Januari 2021.

<sup>46</sup> Wikipedia *op cit*.

## **F. Dasar Hukum**

Dasar hukum merupakan sekumpulan peraturan-peraturan atau kaidah-kaidah dalam suatu kehidupan, serta menentukan tingkah laku manusia baik individu, organisasi, kelembagaan dan Pemerintahan yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran terhadap peraturan serta ketetapan sanksi yang akan diberikan jika melanggar suatu peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Dasar hukum terdiri dari :

1. Hukum merupakan suatu kaidah yaitu dasar perilaku manusia dalam berkelakuan (tingka laku) dikehidupan masyarakat.
2. Hukum terdiri dari perintah dan larangan.
3. Hukum bersifat mengatur dan memaksa.
4. Sanksi hukum tegas dan bersifat fisik
5. Tujuan hukum untuk mencapai ketertiban, kapastian dan keadilan.

Adapun dasar hukum yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja
2. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
3. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

## **G. Keaslian Penelitian**

Persoalan tentang pelaksanaan perjanjian kerja antara buruh dengan perusahaan bukanlah hal yang baru. Oleh karena itu, penulis meyakini bahwa banyak peneliti-peneliti sebelumnya yang telah mengangkat tentang masalah pelaksanaan perjanjian kerja antara buruh dan perusahaan dalam pandangan hukum. Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti

sebelumnya baik dari perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maupun melalui *searching* via internet, penulis tidak menemukan judul penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait **“Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKTW) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Analisis Studi Kasus Pada PHK Buruh dimasa pandemi Covid 19)”**, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian pertama dilakukan oleh Yusuf Randi. 2020. Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengusaha dapat menggunakan pandemi corona sebagai alasan *force majeure* untuk melakukan PHK karena: berpengaruh terhadap keuangan dan kewajiban perusahaan kepada pekerja; merupakan peristiwa yang sifatnya tidak terduga; serta corona sebagai bencana nonalam berskala nasional. Selain alasan *force majeure*, efisiensi juga menjadi alasan untuk melakukan PHK. PHK karena alasan *force majeure* melahirkan hak bagi pekerja sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (1), sedangkan bila PHK karena alasan efisiensi, maka hak pekerja sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.
2. Penelitian kedua dilakukan oleh Aminah. 2020. Pengaruh Pandemi Covid 19 Pada Pelaksanaan Perjanjian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pelaksanaan perjanjian adalah pemenuhan isi perjanjian yang berupa pelaksanaan hak dan kewajiban yang telah disepakati dalam perjanjian. Perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak dan berlaku sebagai Undang-undang, sehingga para pihak harus



mematuhinya/melaksanakan perjanjian tersebut. . Perjanjian dapat juga tidak dapat dilaksanakan manakala salah satu pihak wanprestasi dan berakibat hukum pihak yang wanprestasi /mengalami overmacht 2) Pandemi covid 19 berpengaruh dalam pelaksanaan perjanjian, dimana telah terjadi penurunan kemampuan ekonomi seseorang/akibat lain sehingga berpengaruh terhadap pelaksanaan perjanjian bagi seseorang. Pandemic Covid bisa dijadikan alasan D untuk tidak dapat melaksanakan kontrak karena overmacht, akan tetapi tidak semua perjanjian yang tidak dapat dilaksanakan pada masa pandemic kontrak tersebut menggunakan alasan overmacht, sebab pandemic covid 19 tidak dapat digeneralisir sebagai overmacht pada setiap orang, melainkan harus dinilai secara kasus per kasus sesuai dengan situasi dan kondisi faktualnya masing masing.

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Bentuk perjanjian kerja buruh berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.**

Perjanjian kerja pada hakikatnya dibuat agar kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan atau tempat kerja dapat menjadi lebih jelas dan terarah sehingga jika suatu saat salah satu melakukan wanprestasi kerja dapat dikenakan sanksi. Perjanjian kerja menimbulkan sebuah kewajiban bagi setiap pihak-pihak yang melakukan atau terlibat perjanjian kerja untuk melaksanakan seluruh kesepakatan yang telah disepakati secara bersama. Perjanjian kerja juga dapat terjadi secara lisan ataupun tertulis sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan Sebuah hubungan hukum yang dilakukan antara kedua belak pihak atau lebih yang berdasarkan kata sepakat antara kedua belah pihak tersebut yang akhirnya dapat menimbulkan akibat hukum. Maksud dari pernyataan ini adalah kedua belah pihak sepakat untuk mengikuti peraturan atau kaidah yang berlaku untuk mendapatkan hak dan kewajiban yang mengikat dan harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Adanya kesepakatan kedua belah pihak untuk menimbulkan akibat hukum yang berlaku, yang mana jika kesepakatan tersebut dilanggar akan mengakibatkan sanksi bagi yang melanggarnya<sup>47</sup>.

---

<sup>47</sup> *Setyawan op cit, 2013.*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan ketiga narasumber penelitian, dapat diketahui bahwa perjanjian kerja yang dilakukan antara perusahaan dan pekerja (buruh) dilakukan dalam bentuk lisan. Perjanjian kerja dijelaskan pada saat interview kerja yang dilakukan antara manager/HRD dengan para pekerja (buruh). Pada saat interview kerja, dijelaskan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, gaji dan sanksi kerja yang harus diterima kedua belah pihak.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan narasumber penelitian pertama Arif Maulana yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja dilakukan pada saat proses interview antara dirinya dengan pihak perusahaan, dimana pihak perusahaan menjelaskan secara detail apa saja bentuk kerja yang akan dilakukan, sistem kerja, gaji, bonus dan sanksi dari setiap pelanggaran. Kemudian setelah semua dijelaskan secara detail, maka pekerja akan mendatangi kontrak kerja sebagai bentuk persetujuan kerja yang akan disimpan oleh perusahaan.<sup>48</sup>

Hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan perjanjian kerja ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Jehani yang menjelaskan bahwa Perjanjian kerja secara lisan adalah perjanjian kerja yang hanya disebutkan (langsung) oleh kedua belah pihak dan telah mencapai kata sepakat. Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, memperbolehkan hal tersebut dengan syarat pengusaha atau perusahaan wajib membuat surat

---

<sup>48</sup> Hasil wawancara narasumber I penelitian, Arif Maulana pada tanggal 27 Juli 2021 pada pukul 12.00 WIB.

pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan, seperti nama dan alamat pekerja, tanggal dan mulai bekerja serta jenis pekerja<sup>49</sup>.

Alasan para pekerja menyepakati atau menyetujui perjanjian kerja yang telah ditawarkan oleh perusahaan karena membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Asalkan ada kesesuaian antara gaji dengan sistem kerja, para pekerja tersebut menerima penawaran kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan narasumber III Bapak M. Pangihutan yang menjelaskan bahwa alasan beliau setuju dengan perjanjian kerja yang ditawarkan oleh perusahaan adalah karena penawaran kerja seperti gaji, sistem kerja dan hal-hal lainnya adalah karena butuh pekerjaan dan butuh penghasilan tetap untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Setyawan yang menjelaskan bahwa dalam sebuah perjanjian, ada beberapa syarat sah yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, antara lain Adanya kesepakatan dari mereka yang mengikatkan sebuah perjanjian yang merupakan adanya kesesuaian dan kecocokan antara dari yang mengadakan perjanjian beserta dengan pihak-pihak terkait yang mengikatkan perjanjian. Dalam kesepakatan perjanjian, ada beberapa unsur perjanjian, seperti penawaran (*Offerte*), adalah pernyataan dari pihak yang memberikan penawaran dan penerimaan (*Acceptasi*), adalah pernyataan dari pihak yang menerima penawaran<sup>50</sup>.

---

<sup>49</sup> *Jehani op cit. 2006, hlm 03.*

<sup>50</sup> *Setyawan, op cit 2013.*

Pertanggung jawaban kerja perusahaan yang diberikan oleh pekerja juga sudah dilaksanakan dengan baik. Meskipun dari tiga narasumber penelitian, ada satu perusahaan yang kurang baik dalam mempertanggung jawabkan hak-hak pekerja, namun perusahaan lain sudah berupaya dengan baik dalam hal memberikan gaji pokok yang sesuai dengan yang telah disepakati. Pertanggung jawaban lainnya yang diberikan perusahaan adalah menjelaskan sistem kerja dan perintah dengan benar sesuai dengan pekerjaan serta memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan yang telah disepakatikan.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Husni yang mengemukakan bahwa dalam perjanjian kerja, terdapat unsur-unsur perjanjian kerja, antara lain:

1. Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dapat dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603a yang berbunyi : “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Pada penelitian ini seluruh narasumber penelitian telah menerima dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dan diperintahkan oleh perusahaan sesuai dengan yang dijelaskan diawal kerja atau pada saat interview kerja.

## 2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. Pada penelitian ini, seluruh narasumber yang menjadi pekerja sudah memenuhi perintah perusahaan dengan baik. Pekerjaan sudah dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan dan dipertanggung jawabkan dengan baik.

## 3. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan suatu hubungan kerja<sup>51</sup>. Pada penelitian ini, dua dari tiga narasumber penelitian telah menerima upah dan gaji sebelum terjadi PHK. Namun pada satu narasumber mengalami permasalahan dalam menerima upah atau gaji dan THR (Tunjangan Hari Raya) ketika mengalami PHK dimasa pandemi covid 19.

Disisi lain, perjanjian kerja yang dilakukan dan disepakati oleh seluruh narasumber penelitian, kurang sesuai dengan perjanjian kerja yang diatur pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Hal ini dikarenakan para pekerja tidak mengetahui dengan jelas detail apa saja isi kontrak perjanjian kerja yang ditandatangani oleh mereka. Para pekerja tidak membaca dengan jelas

---

<sup>51</sup> Husni *op cit.* 2010, hlm. 67.

apa saja yang tercantum dalam kontrak kerja dan hanya berdasarkan dengan apa yang mereka dengar dan menyetujui kesepakatan tersebut karena membutuhkan pekerjaan.

Kelemahan lainnya pada perjanjian kerja tersebut adalah kontrak kerja yang telah ditandatangani oleh pekerja disimpan dengan baik oleh pihak perusahaan sehingga para pekerja tidak mempunyai waktu untuk mempelajari kontrak kerja dengan lebih detail. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan saudari Juwita Chaniago yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja hanya dijelaskan oleh pimpinan perusahaan dan kemudian mendatangi kontrak kerja.<sup>52</sup>

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Piyoto yang menjelaskan bahwa ada beberapa ketentuan syarat-syarat perjanjian kerja sesuai dengan undang-undang. Berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (kluster ketenagakerjaan) PKTW harus memenuhi syarat-syarat, antara lain: PKTW harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia, PKTW yang dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat penafsiran yang berbeda, maka yang digunakan adalah Bahasa Indonesia serta tidak dibenarkan masa percobaan kerja (*probation*), dan jika diajukan dalam syarat perjanjian kerja, maka perjanjian kerja tersebut batal.<sup>53</sup>

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang disepakati antara narasumber penelitian dengan

---

<sup>52</sup> Hasil wawancara narasumber II penelitian, Juwita Chaniago pada tanggal 29 Juli 2021 pada pukul 10.00 WIB.

<sup>53</sup> Piyoto *op cit.* 2020, hlm. 30

perusahaan tempat mereka bekerja adalah bentuk kerja secara lisan yang dilegalitaskan dengan tanda tangan kontrak sebagai bukti persetujuan kerja antara kedua belah pihak. Namun dinilai dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak masih tergolong kurang efektif. Hal ini disebabkan karena tidak dicantumkan secara detail bentuk perjanjian kerja kedua belah pihak, hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta sanksi yang diterima kedua belah pihak jika salah satu melanggar bentuk perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang disebutkan secara lisan hanya berisi tentang kesepakatan yang dibuat oleh perusahaan dan sanksi untuk para pekerja saja. Tidak untuk kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja.

**B. Bentuk pertanggungjawaban perusahaan setelah memutuskan hubungan kerja sepihak (PHK) kepada buruh berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020**

Dalam dunia ketenagakerjaan, permasalahan yang masih banyak terjadi sampai saat ini adalah pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK). Pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) dalam sebuah perusahaan terjadi karena dua faktor utama, yakni kesalahan dari pekerjanya atau kesalahan dari perusahaan. Sampai saat ini, salah satu kebijakan dari sebuah perusahaan yang masih sangat menyulitkan para pekerja adalah PHK. Sesungguhnya PHK tidak dapat dilaksanakan begitu saja, melainkan sudah diatur kedalam undang-undang.

Jika PHK yang diberikan perusahaan terjadi karena sudah berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak akan menimbulkan permasalahan dari dua pihak yang melakukan perjanjian kerja. Namun lain halnya jika PHK terjadi atau dilakukan sepihak, terutama dilakukan oleh pengusaha atau



perusahaan. Karena hal ini akan sangat berdampak bagi pekerja jika dipandang dari sudut ekonomis

Pandemi covid 19 yang muncul dari tahun 2019 di Indonesia juga berpengaruh terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) di banyak perusahaan di seluruh Indonesia. Kota Medan juga menjadi salah satu kota dimana banyak terjadi PHK bagi karyawan khususnya karyawan kontrak. PHK terjadi karena menurunnya tingkat perekonomian sehingga perusahaan terpaksa harus memberhentikan sepihak para karyawan dimasa pandemi covid 19.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, alasan pemutusan kerja sepihak (PHK) pada karyawan-karyawan kontrak yang bekerja di Kota Medan karena wabah pandemi covid 19. Menurunnya tingkat perekonomian, mengharuskan sebagian besar perusahaan merumahkan karyawan-karyawan mereka karena tidak mampu membayar gaji karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Narasumber pertama penelitian yang menjelaskan bahwa alasan perusahaan memecat dirinya karena pandemi covid 19 yang juga tidak kunjung selesai, sehingga berdampak bagi perusahaan minimarket dimana tingkat penjualan menurun yang mengakibatkan harus mengurangi karyawan.<sup>54</sup>

Begitu pula dengan narasumber kedua penelitian menjelaskan hal yang sama bahwa alasan perusahaan memecat narasumber adalah karena dimasa pandemi covid 19, pengunjung yang datang dan menginap di hotel sangat rendah bahkan tidak ada pengunjung ataupun acara-acara pernikahan sehingga pihak hotel

---

<sup>54</sup> Hasil wawancara responden I penelitian op cit. 2021.

terpaksa melakukan PHK terhadap beberapa karyawan dari berbagai macam divisi.<sup>55</sup>

Narasumber ketiga juga menjelaskan hal yang sama. Alasan narasumber terkena PHK dari perusahaan adalah karena perusahaan mengalami penurunan pemasukan bahkan terancam bangkrut, maka dari itu banyak dari karyawan yang di PHK, seperti karyawan baru dan karyawan yang sudah lanjut usia.<sup>56</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada tiga orang narasumber penelitian, maka dapat diketahui bahwa alasan perusahaan melakukan PHK terhadap narasumber penelitian karena adanya wabah pandemi covid 19 yang mengakibatkan menurunnya tingkat pemasukan perusahaan dan perusahaan tidak mampu membayar seluruh gaji karyawan. Agar perusahaan tetap berjalan, maka perusahaan terpaksa melakukan PHK terhadap beberapa karyawan baru dan karyawan lanjut usia.

Hal ini sejalan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 juga menjelaskan maksud dari PHK dari sebuah perusahaan, instansi atau organisasi. Pada pasal 151 ayat 2 dari UU Ketenagakerjaan yang dirubah menjadi UU cipta kerja menjelaskan bahwa “Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”<sup>57</sup>

Perusahaan melakukan PHK kepada karyawan karna alasan tertentu seperti wabah pandemi covid 19 yang mana banyak membuat perubahan pada taraf hidup masyarakat, salah satunya adalah tingkat perekonomian. Hal ini sejalan dengan

---

<sup>55</sup> Hasil wawancara responden II penelitian *op cit.* 2021.

<sup>56</sup> Hasil wawancara responden III penelitian *op cit.* 2021.

<sup>57</sup> *Ibid*, Wibowo dan Sudiro, 2021, hlm. 143.

pendapat Wibowo dan Sudiro yang menjelaskan bahwa perusahaan berhak melakukan pemecatan karena hal-hal tertentu, antara lain:

1. *Force Majeure* atau keadaan memaksa yang di luar kehendak perusahaan/pekerja/serikat pekerja/negara/masyarakat, maupun dengan alasan. Pada penelitian ini *force majeure* dikarenakan adanya pandemi covid 19.
2. Efisiensi, maka perusahaan wajib untuk membuktikan alasan- alasan tersebut dengan adanya laporan keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik yang menunjukkan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan. Pada penelitian ini, perusahaan telah menjelaskan alasan PHK kepada para karyawan. Namun kekurangan efisiensi perusahaan adalah karena tidak menunjukkan laporan keuangan selama dua tahun terakhir.<sup>58</sup>

Bentuk pertanggung jawaban perusahaan yang diberikan kepada para karyawan adalah gaji pokok sesuai dengan kinerja karyawan. Perusahaan juga tidak memberikan uang pesangon bagi seluruh karyawan yang terkena PHK. Namun ada satu perusahaan yang tidak memberikan gaji dan THR sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, hal tersebut karena perusahaan belum bisa membayar gaji dan THR karena perusahaan sedang mengalami kebangkrutan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh narasumber pertama yang menjelaskan bahwa ketika narasumber di informasikan terkena PHK, maka yang diberikan oleh perusahaan hanya gaji sesuai dengan kinerja yang

---

<sup>58</sup> Wibowo dan Sudiro op cit. 2021, hlm. 147.

telah dilakukan<sup>59</sup>. Begitu pula dengan narasumber kedua yang juga menjelaskan bahwa ketika pemberitahuan PHK kepada beberapa karyawan, pihak perusahaan hanya meminta maaf dan memberikan gaji sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan.<sup>60</sup>

Hal berbeda dikemukakan pada narasumber ketiga yang menjelaskan bahwa tanggung jawab perusahaan kepada para karyawan yang di PHK belum efektif dan berjalan dengan baik. Dapat diketahui bahwa perusahaan telah menjanjikan gaji dan THR selama bertahun-tahun kepada para karyawan. Namun, pada saat PHK, karyawan banyak yang belum menerima gaji dan THR dari perusahaan.

Pertanggung jawaban dari kedua perusahaan kepada para karyawan yang terkena PHK sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menjelaskan bahwa korban PHK akibat efisiensi tidak lagi mendapat Pesangon 2 Kali Lipat. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah mengesahkan omnibus law Undang-Undang (UU) Cipta Kerja. Salah satu hal yang berubah di UU baru ini ialah tentang proses pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat efisiensi<sup>61</sup>. Namun pada satu perusahaan pertanggung jawaban PHK dimasa pandemi covid 19 kurang berjalan efektif. Hal ini dikarenakan perusahaan mengalami kebangkrutan sehingga kesulitan memenuhi atau membayar seluruh gaji karyawan.

Pada Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, juga menjelaskan tentang perlindungan bagi ketenagakerjaan dan individu masyarakat. Pada

---

<sup>59</sup> Hasil wawancara responden I penelitian *op cit.* 2021.

<sup>60</sup> Hasil wawancara responden II penelitian *op cit.* 2021.

<sup>61</sup> Wibowo dan Sudiro *op cit.* 2021, hlm. 147.

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, Pemerintah menciptakan kebijakan strategis melalui undang-undang cipta kerja yang bertujuan untuk: meningkatkan kegiatan usaha dan investasi, melindungi dan mengupayakan kesejahteraan para tenaga kerja, UMKM diberdayakan dan dilindungi serta meningkatkan proyek strategis nasional dan proyek strategis<sup>62</sup>.

Pada kenyataannya PHK dimasa pandemi covid 19 yang dialami oleh banyak karyawan-karyawan kontrak atau pekerja dengan waktu tertentu kurang mensejahterakan para karyawan. Hal ini karena tidak adanya pesangon bagi karyawan yang terkena PHK karena *Force Majeure* serta efisiensi yang transparansi dari perusahaan tersebut. Perusahaan hanya menjelaskan alasan sederhana pemecatan dan membayar gaji karyawan kontrak sesuai dengan kinerja para karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa alasan perusahaan melakukan PHK kepada para karyawan dimasa pandemi covid 19 adalah karena *Force Majeure* atau keadaan memaksa yang di luar kehendak perusahaan/pekerja/serikat pekerja/negara/masyarakat, maupun dengan alasan. Pada penelitian ini *force majeure* dikarenakan adanya pandemi covid 19. Perusahaan juga telah menjelaskan mengapa terpaksa melakukan PHK, namun perusahaan tidak melakukan efisiensi kepada karyawan. Perusahaan juga telah memberikan gaji kepada para karyawan sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Maka pertanggung jawaban perusahaan kepada karyawan yang terkena PHK di masa

---

<sup>62</sup> Djongga dkk op cit. 2021, hlm. 184.

pandemi covid 19 sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang karyawan yang terkena PHK.

**C. Penyelesaian sengketa apabila terdapat pihak yang melakukan wanprestasi berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.**

Wanprestasi dapat diartikan sebagai sikap seseorang individu atau kelompok yang tidak memenuhi atau lalai dalam melaksanakan kewajiban atau haknya sebagaimana yang telah diatur dalam sebuah perjanjian yang dibuat antara kreditur dan debitur. Wanprestasi juga dapat diistilahkan sebagai sebuah individu atau kelompok yang ingkar janji, cedera janji dan tidak menepati janji dan dapat menimbulkan kesimpangsiuran atau penyimpangan<sup>63</sup>.

Dalam perjanjian kerja, wanprestasi adalah sebuah kelalaian baik yang dilakukan dengan sengaja atau tidak sengaja dan tidak bertanggung jawab dengan apa yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja. Wanprestasi dapat dilakukan oleh pihak perusahaan ataupun pihak karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, menurut narasumber pertama penelitian, wanprestasi kerja diperusahaan tempat narasumber bekerja terjadi apabila karyawan tidak menepati dan melaksanakan tanggung jawab. Penyelesaian sanksi terhadap wanprestasi dalam perjanjian kerja juga sesuai dengan kesalahan atau kelalaian yang dilakukan oleh para karyawan, bisa dalam bentuk sanksi atau pemecatan kerja<sup>64</sup>. Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber kedua penelitian, wanprestasi perjanjian kerja juga

---

<sup>63</sup> Saliman *op cit.* 2004, hlm. 15.

<sup>64</sup> Hasil wawancara responden I penelitian *op cit.* 2021.

sama persis dengan narasumber pertama penelitian bahwa wanprestasi kerja diberikan apabila karyawan tidak menepati hal-hal yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja. Wanprestasi dapat dilakukan dalam bentuk surat peringatan, skorsing kerja atau pemecatan<sup>65</sup>.

Berbeda dengan narasumber pertama dan kedua penelitian, pada narasumber ketiga penelitian, narasumber tidak mengetahui bentuk wanprestasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila melanggar perjanjian kerja yang telah ditetapkan. Hal ini karena menurut narasumber penelitian ia tidak pernah melakukan kesalahan atau kelalaian dalam bekerja sehingga tidak pernah mendapatkan wanprestasi dalam bekerja<sup>66</sup>.

Hasil jawaban dari ketiga narasumber penelitian sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Subekti juga mengemukakan bahwa wanprestasi merupakan kelalaian atau kegagalan salah satu pihak dalam melaksanakan hak atau tanggung jawab. Ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya wanprestasi, antara lain sebagai berikut<sup>67</sup>:

- 1) Tidak melakukan apa yang disanggupi dalam kesepakatan perjanjian.
- 2) Melaksanakan apa yang telah disepakati dalam perjanjian, tapi tidak sesuai dengan isi perjanjian tersebut.
- 3) Melaksanakan apa yang disepakati dalam perjanjian namun terlambat dalam pelaksanaannya.
- 4) Melakukan suatu hal yang tidak terdapat dalam sebuah perjanjian.

---

<sup>65</sup> Hasil wawancara responden II penelitian *op cit.* 2021.

<sup>66</sup> Hasil wawancara responden III penelitian *op cit.* 2021.

<sup>67</sup> Subekti *op cit.* 1970, hlm. 50.

PHK yang dialami oleh para karyawan di perusahaan akibat pandemi covid 19 terjadi bukan karena kesalahan dari karyawan itu sendiri sehingga menyebabkan terjadi PHK, melainkan karena alasan-alasan tertentu yang mengharuskan perusahaan melakukan dan memutuskan untuk melakukan PHK terhadap banyak perusahaan. Pernyataan ini juga dibenarkan oleh narasumber pertama penelitian yang menjelaskan bahwa alasan PHK yang dialaminya bukan semata-mata karena kesalahan atau wanprestasi yang dilakukan, melainkan karena kondisi dan keadaan pandemi covid 19.<sup>68</sup>

Hal senada juga dijelaskan oleh narasumber kedua penelitian yang juga menjelaskan bahwa alasan pemecatan atau PHK yang ia terima bukan karena wanprestasi perjanjian kerja yang dilakukan, melainkan karena kondisi dan keadaan pandemi covid 19<sup>69</sup>. Begitu pula dengan narasumber ketiga penelitian yang juga menjelaskan bahwa ia tidak pernah melakukan wanprestasi kerja selama bertahun-tahun menjadi karyawan dan belum mendapatkan kejelasan secara detail mengapa ia mendapatkan PHK dari perusahaan.<sup>70</sup>

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Budiono yang menjelaskan bahwa wanprestasi adalah keadaan dimana salah satu pihak tidak dapat menyelesaikan atau lalai dalam melaksanakan hak dan kewajibannya. Wanprestasi dapat terjadi karena kesengajaan, kelalaian dan tanpa alasan<sup>71</sup>. Pada penelitian ini, wanprestasi kerja yang diterima oleh para karyawan adalah PHK yang terjadi tanpa alasan dan dengan unsur kesengajaan yang dilakukan oleh perusahaan karena kondisi dan situasi pandemi covid 19.

---

<sup>68</sup> Hasil wawancara responden I penelitian *op cit.* 2021.

<sup>69</sup> Hasil wawancara responden II penelitian *op cit.* 2021.

<sup>70</sup> Hasil wawancara responden III penelitian *op cit.* 2021.

<sup>71</sup> Budiono *op cit.* 2010, hlm. 258.



Wanprestasi kerja yang diterima oleh seluruh narasumber penelitian tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati ketika penerimaan kerja. Hal ini karena, dalam perjanjian kerja yang disepakati oleh narasumber penelitian, tidak tertera adanya PHK karena situasi dan kondisi pandemi covid 19. Wanprestasi kerja dijelaskan oleh perusahaan ketika para karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai dengan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Hal ini senada dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh narasumber pertama penelitian yang menjelaskan bahwa pada saat interview dan penerimaan kerja, perusahaan tidak menjelaskan bahwa bisa saja ada PHK ketika kondisi pandemi yang menyebabkan penurunan pemasukan perusahaan. PHK terjadi jika karyawan melakukan kesalahan yang fatal dan tidak dapat ditolerir oleh perusahaan<sup>72</sup>. Begitu pula pada responden kedua penelitian juga menjelaskan bahwa pada saat penerimaan kerja, perusahaan tidak ada menjelaskan bahwa akan ada PHK dengan situasi atau kondisi tertentu. Penawaran kerja hanya berdasarkan tentang sistem gaji, tugas dan tanggung jawab serta sanksi jika melakukan kesalahan.<sup>73</sup>

Pada narasumber ketiga juga menjelaskan bahwa PHK pada saat pandemi covid 19 sangat tidak sesuai dengan karyawan-karyawan yang bekerja. Alasannya adalah masa pandemi covid 19 adalah masa dimana semua masyarakat membutuhkan finansial yang baik untuk memenuhi kebutuhan hidup. Adanya PHK dimasa pandemi ini sangat menyulitkan karyawan yang bekerja, apalagi jika

---

<sup>72</sup> Hasil wawancara responden I penelitian *op cit.* 2021.

<sup>73</sup> Hasil wawancara responden II penelitian *op cit.* 2021.

kasusnya dengan gaji dan THR yang tidak terbayarkan dengan layak sesuai dengan kinerja dan perjanjian kerja.<sup>74</sup>

Wanprestasi perjanjian kerja yang dilakukan perusahaan kepada para karyawan dimasa pandemi covid 19 terjadi karena karyawan melakukan kelalaian atau kesalahan, melainkan dikarenakan faktor kondisi dan situasi (sebab) sehingga mengharuskan perusahaan melakukan PHK dimasa pandemi covid 19. Hal ini sejalan dengan teori perjanjian dalam Pasal 1244 KUHPerdara, ada beberapa unsur yang harus dipenuhi dalam keadaan memaksa yang ditimbulkan dari wanprestasi, antara lain : ada sebab yang ditimbulkan diluar kesalahan seorang debitur atau salah satu pihak dan faktor-faktor tertentu yang menjadi penyebab yang tidak diduga dan tidak dapat diselesaikan oleh salah satu pihak yang terikat perjanjian.

---

<sup>74</sup> Hasil wawancara responden III penelitian *op cit.* 2021.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Analisis Studi Kasus Pada PHK Buruh masa pandemi Covid 19 di Kota Medan ), antara lain sebagai berikut:

1. Bentuk perjanjian buruh kerja adalah bentuk perjanjian kerja secara lisan yang ditawarkan oleh perusahaan kepada pekerja dan disepakati dan dilegalitaskan secara bersama-sama dengan cara mendandatangani kontrak kerja dalam kurun waktu dan masa tertentu. Bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh kedua belah pihak. Namun bentuk perjanjian kerja tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Hal ini dikarenakan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus ditulis secara lisan dan dengan menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar agar dapat dimengerti. Sedangkan perjanjian kerja yang dilakukan para pekerja pada penelitian ini hanya menjelaskan secara lisan hanya berisi tentang kesepakatan yang dibuat oleh perusahaan, gaji, sistem kerja dan sanksi untuk para pekerja saja. Tidak untuk kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja.

2. Bentuk pertanggungjawaban perusahaan setelah memutuskan hubungan kerja sepihak (PHK) kepada buruh sudah sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 yang menjelaskan bahwa korban PHK akibat efisiensi dan *Forge Maejore* tidak mendapat Pesangon 2 Kali Lipat. Adapun bentuk pertanggungjawaban tersebut adalah dengan memberikan gaji sesuai dengan kinerja para buruh/karyawan.
3. Penyelesaian sengketa yang dilakukan perusahaan bukan terjadi karena wanprestasi yang dilakukan oleh para pekerja/buruh, melainkan wasprestasi terjadi karena faktor kondisi dan situasi (sebab) sehingga mengharuskan perusahaan melakukan PHK dimasa pandemi covid 19. Hal ini sejalan dengan teori perjanjian dalam Pasal 1244 KUHPerdara, ada beberapa unsur yang harus dipenuhi dalam keadaan memaksa yang ditimbulkan dari wanprestasi, antara lain : ada sebab yang ditimbulkan diluar kesalahan seorang debitur atau salah satu pihak dan faktor-faktor tertentu yang menjadi penyebab yang tidak diduga dan tidak dapat diselesaikan oleh salah satu pihak yang terikat perjanjian.

## **B. Saran**

Adapun saran yang dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai bahan masukan bagi seluruh perusahaan yang ada di Kota Medan yang melakukan PHK kepada beberapa pekerja/buruh karena pandemi covid 19 dan pekerja/buruh yang terkena PHK, antara lain:

### **1. Bagi Perusahaan**

Diharapkan sudi kiranya semua perusahaan ketika hendak melakukan penerimaan kerja kepada para pekerja, membuat surat perjanjian kerja tertulis dan legalitas yang berisikan tentang sistem kerja, waktu kerja, gaji, THR, PHK dan sanksi baik dari perusahaan itu sendiri ataupun para pekerja ketika lalai atau melakukan kesalahan dan tanggung jawab dalam bekerja. Agar ketika sewaktu-waktu terjadi hal-hal diluar kondisi dan situasi seperti pandemi covid 19, pekerja dapat mengerti dan memakluminya. Kemudian, sebaiknya perusahaan juga menyerahkan salinan perjanjian tertulis dan kontrak kerja kepada karyawan agar karyawan dapat memahami hal-hal terkait dengan sistem kerja secara lebih baik dan detail.

### **2. Bagi Pekerja/Buruh**

Diharapkan sudi kiranya bagi setiap pekerja yang di PHK mengusahakan agar gaji dibayarkan sepenuhnya oleh perusahaan. Kemudian setiap melamar kerja dan diterima kerja, ada baiknya pekerja meminta surat salinan kontrak kerja agar dapat membaca dan memahami kontrak kerja dengan lebih seksama.

### **3. Bagi Peneliti Lainnya**

Diharapkan sudi kiranya meneliti kajian yuridis terkait dengan perjanjian kerja bagi karyawan kontrak dan *Forge Maejure* serta hukum-hukum yang membahas tentang perjanjian kerja, kontrak kerja dan PHK sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

## DAFTAR PUSTAKA


### **Buku:**

- Ahmadi, Miru & Patti, Sakka. 2011. *Hukum Perikatan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Agusmidah. 2010. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: USU Press.
- Budiono, Herlien. 2010. *Kumpulan Tulisan Hukum Perdata Di Bidang Kenotariatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Asyihadie, Zaeni & Kusuma, Rahmawati. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Asyhadie, Zaeni. 2008. *Hukum Kerja dan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Diantha, I Made Pasek. 2017. *Metodelogi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Husni. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jehani, Libertus. 2006. *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Jakarta: Visi Media.
- Munir Fuady. 2001. *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Pangestu, M. Teguh. *Pokok-Pokok Hukum Kontrak*. Makassar: CV. Social Politik Genius (SIGN).
- Prodjodikoro, Wirjono. 1999. *Asas-asas Hukum Perjanjian*. Bandung: Sumur Bandung
- Pitoyo, Whimbo. 2020. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Transmedia Pustaka.
- Santoso, Budi. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori, Cara, Perbuatan dan Kasus*. Malang: UB. Press.
- Saliman, Abdul. 2004. *Esensi Hukum Bisnis Indonesia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Satrio, J. 2002. *Hukum Perikatan, perikatan yang lahir dari perjanjian*. Jakarta: Citra Aditya Bakti.

- Setyawan, Eddi. 2013. *Perlindungan Hukum Atas Perjanjian Jual Beli Melalui Internet*. E-Journal Grogia Yuris: Vol.01 No.03.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Soekanto, Soerdjono. 2012. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Soekanto, Soerdjono. 2011. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tindakan Singkat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soepono, Imam. 2007. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistyo, Basuki. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Subekti, R. 1970. *Hukum Perjanjian Cetakan Kedua*. Jakarta: Pembimbing Masa.
- Wibowo, Agung Prasetyo d& Sudiro, Amad. 2011. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19*. Jurnal Hukum To-Ra: Vol. 07 No. 01. E-ISSN: 2620-9837.
- Yahya, Harahap. 1986. *Hukum-Hukum Perjanjian, Cetakan ke II*. Bandung: Alumni.

**Sumber Internet:**

[https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi\\_COVID-19/](https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi_COVID-19/) diakses pada tanggal 19 Januari 2021.



**LAMPIRAN I**  
**PEDOMAN WAWANCARA**



## PEDOMAN WAWANCARA

### **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKTW) DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 (Analisis Studi Kasus Pada PHK Buruh masa pandemi Covid 19 di Kota Medan)**

#### **Karakteristik Narasumber Penelitian I**

**Nama** : Arif Maulana  
**Usia** : 21 tahun  
**Pekerjaan** : karyawan Alfamart  
**Lama Bekerja** : Masuk kerja Februari 2019-berhenti kerja Oktober 2019

#### **Daftar Pertanyaan**

##### **A. Bentuk perjanjian kerja buruh berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.**

1. Ketika Anda mendapat panggilan interview kerja, apa saja yang dijanjikan oleh perusahaan kepada Anda?

*Jawab: ketika saya interview kerja sebelum diterima yang dijelaskan itu ya bagaimana model kerjanya, terus gajinya berapa, terus kalau melakukan pelanggaran apa saja sanksinya, itu saja sih ya.*

2. Apakah perjanjian dilakukan dalam bentuk tertulis atau lisan?

*Jawab: Pertama pas di interview dijelaskan dalam bentuk lisan dulu, ngomong kan HRD nya. Terus ya ada tandatangan kesepakatan begitu. Tapi saya tidak baca detailnya gimana, karena disimpan perusahaan.*

3. Apakah Anda setuju dengan perjanjian kerja yang ditawarkan oleh perusahaan?

*Jawab: Kalau saya sih gimana yaa, karena memang butuh pekerjaan kemarin yaa jadi setuju saja, asal dapat pekerjaan.*

4. Apa alasan Anda menyetujui perjanjian kerja tersebut?

*Jawab: Seperti yang saya katakan tadi, karena saya butuh pekerjaan dan butuh uang.*

5. Apa jaminan yang diberikan perusahaan ketika menawarkan kesepakatan atau perjanjian kerja?

*Jawab: Tidak ada jaminan yang bagaimana, mereka hanya menjelaskan akan memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya, terus ya saya kena sanksi jika melakukan pelanggaran.*

**B. Bentuk pertanggungjawaban perusahaan setelah memutuskan hubungan kerja sepihak (PHK) kepada buruh berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020**

1. Menurut Anda, apa alasan utama perusahaan tempat Anda bekerja memutuskan hubungan kerja (PHK) kepada Anda?

*Jawab: alasan kemarin sih karena pandemi covid 19 yaa, penjualan menurun jadi harus ada pengurangan karyawan, terutama karyawan baru seperti saya.*

2. Apakah pemutusan kerja tersebut ada dalam perjanjian kerja yang telah Anda sepakati secara bersama ketika interview kerja?

*Jawab: sepertinya tidak ada*

3. Bagaimana bentuk pertanggung jawaban perusahaan kepada Anda selaku pihak yang di PHK?

*Jawab: bentuk pertanggung jawaban yaa kasi gaji saya aja. Sesuai dengan kerja saja.*

4. Menurut Anda apakah pertanggung jawaban yang diberikan perusahaan sesuai dengan Anda?

*Jawab: kalau ditanya sesuai ya tidak. Harusnya kan ada pesangon karena saya di PHK bukan dari keinginan saya. Tapi ya sudahlah. Untung saya gaji sudah dibayar.*

**C. Penyelesaian sengketa apabila terdapat pihak yang melakukan wanprestasi berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.**

1. Menurut Anda, apa yang dilakukan perusahaan jika terdapat pihak yang melakukan wanprestasi kerja?

*Jawab: Tergantung kesalahannya. Biasanya kalau dari kami karyawan, kalau masih bisa di tolerir ya Cuma sanksi atau denda saja. Tapi kalau sudah tidak di tolerir ya di pecat.*

2. Apakah Anda pernah melakukan wanprestasi sehingga memungkinkan perusahaan memecat Anda dimasa pandemi covid 19 ini?

*Jawab: Saya rasa enggak ya. Soalnya saya kan anak baru disana, jadi gak mungkin saya berani melakukan kesalahan. Saya aja masih belajar.*

3. Menurut Anda, sebelum pemecatan, apakah perusahaan memberikan penjelasan alasan PHK kepada staff pekerja?

*Jawab: Cuma pemanggilan aja yaa. Terus dijelasin karena masa pandemi ini ada pengurangan karyawan, dan yang dikurangi anak-anak baru kayak saya ini. Nanti kalau keadaan sudah normal dipanggil lagi, begitu katanya.*

4. Menurut Anda, apakah bentuk PHK yang dilayangkan perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah diberikan di awal kerja atau pada saat interview kerja?

*Jawab: Saya kurang tahu. Soalnya pas interview kerja kan gk ada dikasi tau, kalo covid ada pemecatan gitu. Pemecatan itu kalau kita udah ngelakuin kesalahan yang fatal dan gak bisa diterima lagi sama perusahaan.*

## **Karakteristik Narasumber Penelitian II**

**Nama** : Juwita Chaniago  
**Usia** : 26 tahun  
**Pekerjaan** : Cleaning Service Hotel Madani Medan  
**Lama Bekerja** : Masuk kerja Juli 2017 – terakhir bekerja Januari 2020

### **Daftar Pertanyaan**

#### **A. Bentuk perjanjian kerja buruh berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.**

1. Ketika Anda mendapat panggilan interview kerja, apa saja yang dijanjikan oleh perusahaan kepada Anda?

*Jawab: Pertama itu yaa saya dijelaskan apa aja yang jadi tugas saya, baru shift kerjanya gimana. Baru gaji nya berapa, terus kalau gak hadir itu, tanpa keterangan ada potongan gaji, kecuali sakit kan. Seputar itulah.*

2. Apakah perjanjian dilakukan dalam bentuk tertulis atau lisan?

*Jawab: Kayaknya dalam bentuk lisan. Soalnya Cuma dijelaskan begitu saja dikantornya terus saya tanda tangan kerja begitu.*

3. Apakah Anda setuju dengan perjanjian kerja yang ditawarkan oleh perusahaan?

*Jawab: Ya saya setuju ajalah kan saya butuh kerja.*

4. Apa alasan Anda menyetujui perjanjian kerja tersebut?

*Jawab: saya butuh kerja, terus ada pekerjaan saya diajak teman waktu itu dan diterima. Jadi yaa syaratnya saya setuju ajalah, yang penting bisa kerja.*

5. Apa jaminan yang diberikan perusahaan ketika menawarkan kesepakatan atau perjanjian kerja?

*Jawab: Gak ada jaminan apa-apa. Cuma ya kalau kinerja saya bagus ya bertahan. Kalau tidak yaa dipecat begitu saja.*

**B. Bentuk pertanggungjawaban perusahaan setelah memutuskan hubungan kerja sepihak (PHK) kepada buruh berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020**

1. Menurut Anda, apa alasan utama perusahaan tempat Anda bekerja memutuskan hubungan kerja (PHK) kepada Anda?

*Jawab: Dibilang sama bos saya yaa karena masa pandemi covid ini kan pengunjung hotel sepi, jadi ya sebagian karyawan dirumahkan. Karena tidak ada pengunjung.*

2. Apakah pemutusan kerja tersebut ada dalam perjanjian kerja yang telah Anda sepakati secara bersama ketika interview kerja?

*Jawab: Kalau masalah berhenti kerja karena korona itu tidak ada dibilang. Soalnya waktu itu kan saya masuk kerja belum ada korona.*

3. Bagaimana bentuk pertanggung jawaban perusahaan kepada Anda selaku pihak yang di PHK?

*Jawab: Ya mereka waktu bilang itu minta maaf kan sama yang pada kena PHK terus kasi gaji kami, sudah seperti itu saja.*

4. Menurut Anda apakah pertanggung jawaban yang diberikan perusahaan sesuai dengan Anda?

*Jawab: Ya iyalah karena gaji saya kan udah dibayar. Cuma yaa jadi sulit cari kerja lagi kan saya. Udah enak kerja disitu.*

**C. Penyelesaian sengketa apabila terdapat pihak yang melakukan wanprestasi berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.**

1. Menurut Anda, apa yang dilakukan perusahaan jika terdapat pihak yang melakukan wanprestasi kerja?

*Jawab: Kalau ada yang melakukan kesalahan kan, dilihat dulu kesalahan nya apa. Kalah fatal ya dipecat. Tapi kalau enggak masih peringatan saja.*

2. Apakah Anda pernah melakukan wanprestasi sehingga memungkinkan perusahaan memecat Anda dimasa pandemi covid 19 ini?

*Jawab: Saya rasa enggak pernah. Saya lurus-lurus aja kok sewaktu bekerja.*

3. Menurut Anda, sebelum pemecatan, apakah perusahaan memberikan penjelasan alasan PHK kepada staff pekerja?

*Jawab: Ya itu dipanggil semua kan terus dikasi tau dulu bahwa pengunjung menurun barulah dikasi tau siapa aj yang di PHK.*

4. Menurut Anda, apakah bentuk PHK yang dilayangkan perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah diberikan di awal kerja atau pada saat interview kerja?

*Jawab: Saya kurang tahu. Soalnya waktu dibilang pas pertama kali kerja gak ada bilang kalau ada korona dipecat gitu kan. Cuma masalah gaji aja, terus sistem kerjanya dan lainnya yang seperti saya bilang tadi.*

### **Karakteristik Narasumber Penelitian**

**Nama** : M. Pangihutan  
**Usia** : 54 tahun  
**Pekerjaan** : Buruh di PT. Baja Agung Kharisma Utama  
**Lama Bekerja** : 15 tahun

### **Daftar Pertanyaan**

#### **A. Bentuk perjanjian kerja buruh berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.**

1. Ketika Anda mendapat panggilan interview kerja, apa saja yang dijanjikan oleh perusahaan kepada Anda?

*Jawab: Ya sudah pasti gaji lah, terus juga kerjanya apa. Bonus, THR dan sanksi kalau kita melakukan pelanggaran.*

2. Apakah perjanjian dilakukan dalam bentuk tertulis atau lisan?

*Jawab: Waktu itu perjanjian dengan lisan ya. Terus ya tanda tangan kontrak kerja.*

3. Apakah Anda setuju dengan perjanjian kerja yang ditawarkan oleh perusahaan?

*Jawab: Saya sih ya setuju. Karena akan ada gaji, THR, dan shift kerja.*

4. Apa alasan Anda menyetujui perjanjian kerja tersebut?

*Jawab: Karena saya butuh pekerjaan lha dek.*

5. Apa jaminan yang diberikan perusahaan ketika menawarkan kesepakatan atau perjanjian kerja?

*Jawab: Ya akan membayarkan gaji sesuai dengan yang telah disepakatkan.*

#### **B. Bentuk pertanggungjawaban perusahaan setelah memutuskan hubungan kerja sepihak (PHK) kepada buruh berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020**

1. Menurut Anda, apa alasan utama perusahaan tempat Anda bekerja memutuskan hubungan kerja (PHK) kepada Anda?

*Jawab: Katanya perusahaan mau bangkrut karena covid ini.*

2. Apakah keputusan kerja tersebut ada dalam perjanjian kerja yang telah Anda setujui secara bersama ketika wawancara kerja?

*Jawab: Ya enggak lha. Soalnya dulu gak ada bahas covid kan pas wawancara kerja.*

3. Bagaimana bentuk tanggung jawab perusahaan kepada Anda selaku pihak yang di PHK?

*Jawab: Ini yang masih kurang dek. Gaji juga tidak terbayar. THR juga tidak kemarin kan kita sampe demo untuk minta hak kita.*

4. Menurut Anda apakah tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan Anda?

*Jawab: Sangat tidak sesuai lah.*

**C. Penyelesaian sengketa apabila terdapat pihak yang melakukan wanprestasi berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.**

1. Menurut Anda, apa yang dilakukan perusahaan jika terdapat pihak yang melakukan wanprestasi kerja?

*Jawab: Kalau itu saya tidak tahu. Karena saya tidak pernah itu buat kesalahan pas kerja. Makanya udah puluhan tahun disini saya.*

2. Apakah Anda pernah melakukan wanprestasi sehingga memungkinkan perusahaan memecat Anda dimasa pandemi covid 19 ini?

*Jawab: Saya kan gak pernah buat kesalahan, saya rasa mulus mulus saja saya kerjanya. Tapi gak tau juga kalau karena covid ini yaa*

3. Menurut Anda, sebelum pemecatan, apakah perusahaan memberikan penjelasan alasan PHK kepada staff pekerja?

*Jawab: Tidak ada kejelasan yang jelas gitu kenapa, alasannya apa. Terus kenapa kami yang dipecaat yang sudah puluhan tahun kerja.*

4. Menurut Anda, apakah bentuk PHK yang dilayangkan perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah diberikan di awal kerja atau pada saat wawancara kerja?

*Jawab: Sangat tidak sesuai.*