

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Ketenagakerjaan tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) yang merupakan unsur atau subyeknya. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional, karena kualitas dan peran sumber daya manusia secara besar berpengaruh atau menentukan arah serta tujuan dari pembangunan nasional.<sup>1</sup> Pembangunan nasional di Indonesia bertujuan untuk mencapai kesejahteraan seluruh rakyat. Indonesia adalah negara yang mempunyai jumlah penduduk sangat besar, dengan jumlah sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia/tenaga kerja yang ada harus juga diimbangi dengan banyaknya lapangan usaha atau tempat bekerja. Berdasarkan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, pembangunan bidang ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik materil maupun sprituil. Hubungan kerja terbentuk sebagai akibat adanya kesepakatan atau suatu perbuatan dengan mana satu orang atau

---

<sup>1</sup> Mulyadi, S. "*Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*". Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012. hlm. 17

lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.<sup>2</sup> Ukuran sahnya suatu perjanjian merupakan sesuatu yang penting sebab akan menentukan ketentuan hukum dari aturan yang dibuat oleh para pihak dalam kontraknya, juga menentukan ada tidaknya perlindungan hukum terhadap para pihak yang menjadi subjek kontraknya. Banyak perusahaan yang mengubah struktur manajemen perusahaan mereka agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya lebih kecil, dimana salah satunya adalah dengan cara memborongkan pekerjaan kepada pihak lain atau dengan cara mempekerjakan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Awal Maret 2014, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara massal dilakukan oleh PT Sinergi Pangan Gemilang, terhadap lebih dari 380 orang pekerjanya. Pekerja bagian produksi yang terkena PHK sepihak. PHK massal diduga lantaran aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja tidak sah.

Melihat uraian latar belakang masalah, maka penulis akan meneliti lebih lanjut mengenai Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Pekerja Kontrak dengan Perusahaan Mengenai PHK dalam Masa Kontrak (Studi Kasus **PT. Sinergi Pangan Gemilang Jakarta**).

---

<sup>2</sup> Djumadi, S.H., *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 9

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka, rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bagi pekerja kontrak pada PT Sinergi Pangan Gemilang Jakarta?
2. Bagaimana terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Sinergi Pangan Gemilang Jakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan memahami pelaksanaan perjanjian kerja pada PT Sinergi Pangan Gemilang Jakarta.
2. Mengetahui dan memahami sebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Sinergi Pangan Gemilang Jakarta.

## **D. Kegunaan Penelitian**

1. Secara teoritis dapat berguna dalam perkembangan ilmu pengetahuan dibidang hukum.
2. Secara praktis, diharapkan dapat berguna pada pengaturan secara langsung pada objek yang diteliti atau dapat dipergunakan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik bagi pihak-pihak terkait.

## **E. Terminologi**

### **1. Perjanjian Kerja**

*Pengertian Perjanjian Kerja*, ada lagi pendapat Subekti beliau menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “dierstverhanding”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).<sup>3</sup>

Perjanjian kerja yang didasarkan pada pengertian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan bentuk perjanjiannya tertulis atau lisan; demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Undang-undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus dipikul oleh pengusaha. Apalagi

---

<sup>3</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1977, hal. 63.

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Cetakan 5, Rajawali Pers, 2014. Hlm. 55.

perjanjian yang diadakan secara lisan, perjanjian yang dibuat tertulispun biasanya diadakan dengan singkat sekali, tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Per). Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **2. Status Pekerja Kontrak**

Hukum Indonesia tidak memperbolehkan perusahaan untuk mempekerjakan orang dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada bidang pekerjaan yang bersifat permanen. Perjanjian kerja yang memiliki tenggang waktu tertentu dibuat berdasarkan waktu tertentu atau penyelesaian pekerjaan tertentu. Perjanjian tersebut harus dibuat tertulis dan harus dituliskan dengan huruf latin dan dalam bahasa Indonesia. Jika perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu, termasuk: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam

waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;<sup>5</sup> pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Hukum mengizinkan perpanjangan dan pembaruan perjanjian waktu tertentu. Sebuah perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh lebih dari 2 (dua) tahun. Perjanjian ini boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Jika pengusaha bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, pengusaha harus memberitahukan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir.

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan setelah melewati masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari dari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja hanya boleh dilakukan untuk masa paling lama 2 (dua) tahun.

Dengan begitu, masa berlakunya perjanjian kerja waktu tertentu paling lama adalah tiga tahun. Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi persyaratan hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

---

<sup>5</sup> F.X Djumialdji, S.H., M.Hum, *Perjanjian Kerja*. Jakarta : Sinar Grafika Offset, 2005, hlm. 23

Menurut Permenakertrans No. 100/2004, keabsahan dari perjanjian kerja waktu tertentu dan kesempatannya untuk diperpanjang/dibarui tergantung dari jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Jika pekerjaannya bersifat sementara dan sekali selesai, maka jangka waktu perjanjian kerja adalah 3 tahun dan tidak dapat diperpanjang. Jenis perjanjian kerja ini dapat diperbarui selama 2 tahun setelah masa jeda 30 hari. Jika pekerjaannya bersifat musiman, maka masa perjanjian kerja tergantung pada cuaca, atau musim, atau pesanan/target. Jika pekerjaan tersebut berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau kegiatan pendukung (dalam tahap penelitian dan pengembangan), masa perjanjian kerjanya adalah 2 tahun dan diperbolehkan untuk diperpanjang 1 tahun.

Mahkamah Konstitusi No.7/PUU-XII/2014 menyatakan bila pekerjaan pekerja/buruh yang bersangkutan termasuk di dalam inti usaha perusahaan, maka pekerja/buruh yang bersangkutan dapat meminta pengawasan kepada pengawas ketenagakerjaan, dan bila pengawas ketenagakerjaan dalam laporannya menyimpulkan bahwa benar pekerjaan pekerja/buruh tersebut termasuk di dalam inti usaha perusahaan, maka laporan tersebut dapat dicatatkan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk langsung dieksekusi. Namun belum ada aturan pelaksana untuk putusan ini.

### 3. PHK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hal yang paling ditakuti oleh pekerja akan tetapi sangat lazim dan sering ditemui di Indonesia. Apa pun penyebab berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya disebut dengan PHK.

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau yang sering disingkat dengan kata PHK. PHK sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja. Bagaimana tidak? Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. Bagaimana aturan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan?

Apa yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?

Menurut Mutiara S. Panggabean, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan.<sup>6</sup> Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

Apa yang menyebabkan hubungan kerja dapat berakhir?

Menurut pasal 61 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

---

<sup>6</sup> Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indah, Bogor Selatan, Agustus, 2004, Cet. 2, h.121

- a. Pekerja Meninggal Dunia
- b. Jangka waktu kontak kerja telah berakhir
- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Dalam hal apa, perusahaan dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja?

Perusahaan dilarang melakukan PHK dengan alasan :

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Pekerja menikah

- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- h. Pekerja yang mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan.

Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

#### **4. Masa kontrak kerja**

- a. Jika kontrak yang dilaksanakan merupakan pekerjaan konstruksi, serah terima pekerjaan dilaksanakan sebanyak 2 (dua) kali yaitu Serah Terima Pekerjaan Pertama (PHO – *Provisional Hand Over*)

dan Serah Terima Pekerjaan Akhir (FHO – *Final Hand Over*) setelah masa pemeliharaan berakhir. Peralihan jaminan pelaksanaan menjadi jaminan pemeliharaan dilaksanakan pada saat sebelum memasuki masa pemeliharaan, dan tata cara pencairan jaminan pemeliharaan tertuang dengan jelas dalam syarat-syarat umum/khusus kontrak.

- b. Kontrak berlaku sejak tanggal ditandatangani, namun SPMK bias saja ditetapkan setelah tanggal kontrak, dan di SPMK pun dapat mencantumkan tanggal maksimal untuk penyedia memulai pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa masa kontrak dan masa pelaksanaan pekerjaan merupakan dua hal yang berbeda, karena tanggal kontrak dan tanggal SPMK sebagai dasar dalam pelaksanaan pekerjaan tidak sama.
- c. Bahkan dalam sebuah pekerjaan konstruksi, setelah SPMK dan COW ditetapkan, masih ada yang namanya *Pre Construction Meeting* (PCM) atau rapat persiapan pelaksanaan kontrak. *Pre Construction Meeting* dilaksanakan untuk menyamakan persepsi terhadap dokumen kontrak dan lampirannya termasuk syarat-syarat umum/khusus kontrak serta spesifikasi teknis pekerjaan yang akan dilaksanakan. Jika terdapat kondisi-kondisi existing yang diasumsikan oleh kontrak yang berbeda di lapangan pada saat *Pre Construction Meeting*, dapat dilanjutkan dengan membahas perubahan jadwal pelaksanaan pekerjaan dan *Contract Change*

*Order* (CCO). Hal ini jelas memperlihatkan perbedaan antara masa kontrak dan masa pelaksanaan pekerjaan, karena sampai dengan tahap ini pekerjaan sama sekali belum dilaksanakan.

- d. Ketentuan terbaru pada Perpres 4 Tahun 2015 (*Baca Perpres Nomor 70 Tahun 2012, Perpres Nomor 4 Tahun 2015 dan PMK Nomor 194/PMK.05/2014: Solusi Akhir Tahun Kegiatan Bersumber Dana dari APBN. Bagaimana Dengan APBD?*) mencantumkan bahwa memungkinkan untuk memberikan kesempatan kepada penyedia barang/jasa untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan 50 (lima puluh) hari kalender dan dapat melampaui tahun anggaran.
- e. Pada pekerjaan konstruksi *multiyears* dengan kontrak harga satuan, apabila diakomodasi oleh ketentuan kontrak dan lampiran-lampirannya dapat dimungkinkan adanya penyesuaian harga kontrak (eskalasi harga kontrak) yang hanya dapat diajukan dalam masa kontrak. Jika masa kontrak sama dengan masa pelaksanaan pekerjaan, penyesuaian harga akan sangat sulit dilakukan.

## **5. Tinjauan PKWT**

Pekerja kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum pekerja kontrak sering disebut “Pekerja PKWT”, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu. Pengusaha tidak boleh mengubah status pekerja tetap (PKWTT) menjadi pekerja kontrak (PKWT), apabila itu dilakukan akan melanggar hukum. Jika terpaksa dan tetap ingin melakukan hal tersebut diatas dapat ditempuh langkah pertama dengan melakukan PHK dengan pesangon setelah itu baru dilakukan PKWT, sepanjang para pihak menyetujuinya. Syarat harus dibuat tertulis, menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Sifat pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang sifatnya musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses penajakan atau percobaan. Namun dalam kenyataannya masih banyak penyimpangan yang terjadi, pekerja kontrak diharuskan melakukan pekerjaan yang sifatnya permanen. Berakhir karena batal demi hukum, hubungan kerja putus oleh pengusaha, hubungan kerja putus oleh pekerja, dan keadaan memaksa.

## **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

### **1. Pendekatan Penelitian**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah

mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata.<sup>7</sup> Penelitian ini bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke objeknya yaitu mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam masa kontrak terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) Studi Kasus PT Sinergi Pangan Gemilang Jakarta.

## 2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini bersifat eksploratif, yaitu penelitian yang dilaksanakan untuk menggali data dan informasi tentang topik atau isu-isu baru yang ditujukan untuk kepentingan pendalaman atau penelitian lanjutan.<sup>8</sup> Tujuan penelitian adalah untuk merumuskan pertanyaan-pertanyaan yang lebih akurat yang akan dijawab dalam penelitian lanjutan atau penelitian kemudian. Peneliti biasanya menggunakan penelitian eksplorasi ini untuk mendapatkan pengetahuan yang cukup dalam penyusunan desain dan pelaksanaan kajian lanjutan yang lebih sistematis.

## 3. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data atau bahan-bahan ini, melalui data primer dan data sekunder, yaitu :

---

<sup>7</sup> Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : Universitas Indonesia Press, 1986, hlm. 51

<sup>8</sup> Hermawan, Asep. 2008. *Penelitian Bisnis-Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: PT.Grasindo, hlm, 17.

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan Bapak Arya Bintang selaku general *manager* PT. Sinergi Pangan Gemilang Jakarta .

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data missal dari orang lain atau dokumen.

1) Bahan hukum primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas.<sup>9</sup> Sumber utama dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja
- 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : Kep100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 1 Angka (1)

---

<sup>9</sup> Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada : 2006, hlm. 30

- 4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia UU Ketenagakerjaan No. 13/2003; pasal 61 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
  - 5) UUK No 13 Tahun 2003 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 52 Ayat (1), Pasal 153, Pasal 59 Ayat (1) Point (b), Pasal 61 dan Pasal 62
- 2) Bahan hukum sekunder adalah data-data yang diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data primer. Sumber data ini adalah data-data yang diperoleh dengan melakukan kajian pustaka seperti buku-buku ilmiah, hasil penelitian dan sebagainya.<sup>10</sup> Data sekunder mencakup dokumen-dokumen, buku, hasil penelitian yang berwujud laporan, dan seterusnya.<sup>11</sup> Adapun buku yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku tentang perlindungan hukum yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada Studi Kasus PT Sinergi Pangan Gemilang Jakarta.
- 3) Bahan Hukum Terseier. Bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti surat kabar, kamus Hukum (Black Laws Dictionary), kamus Besar bahasa Indonesia dan Ensiklopedia

---

<sup>10</sup> Marzuki, *Metodologi Riset*. Yogyakarta : PT. Hanindita, 1983, hlm. 56

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto, *Op.Cit*, hlm. 12

#### 4. Wawancara Langsung

Wawancara adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka, ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada responden.<sup>12</sup>

Dalam hal ini penelitian yang dilakukan pada PT. Sinergi Pangan Gemilang penulis melakukan wawancara langsung kepada Asisten General Manager PT. Sinergi Pangan Gemilang. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi secara lisan yang akurat dari narasumber yang berkompeten.<sup>13</sup>

5. Lokasi penelitian ini terletak di Jl. Karya No.1 RT.3 RW.10 Pisangan, Cirendeu, Ciputat, Tangerang Selatan dan subjek penelitian ini adalah pekerja PT. Sinergi Pangan Gemilang. Penarikan sample menggunakan metode random sampling

### **G. Sistematika Penulisan**

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis akan mengembangkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

---

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 82

<sup>13</sup> Burhan Asofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Rineka Cipta, 2007, hlm.95

## BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam hal ini akan menguraikan bagaimana arti sesungguhnya pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan mengenai PHK serta uang pesangon yang didapatkan.

## BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai hasil yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan maupun kepustakaan yang dianggap ada hubungannya dengan pembahasan masalah dalam penulisan yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Sinergi Pangan Gemilang Jakarta, serta pelaksanaan perlindungan hukumnya terhadap tenaga kerja.

## BAB IV: PENUTUP

Dalam bab terakhir ini penulis akan menarik kesimpulan dan saran-saran dengan hasil penelitian yang dilakukan.