

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KONTRAK SECARA
SEPIHAK TERHADAP KARYAWAN BANK RAKYAT
INDONESIA DI PALEMBANG**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum**

Oleh :

**BELY NASUTION
NIM. 502014261**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

**Judul Skripsi : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KONTRAK
SECARA SEPIHAK TERHADAP KARYAWAN BANK
RAKYAT INDONESIA DI PALEMBANG**



Nama : Bely Nasution
NIM : 502014261
Program Studi : Hukum Program Sarjana
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Pembimbing,

1. Atika Ismail, SH., MH. ()

2. Eni Suarti, SH., MH. ()

Palembang, 11 September 2021

PERSETUJUAN OLEH TIM PENGUJI :

Ketua : Atika Ismail, SH., MH. ()

Anggota : 1. Reny Okprianti, SH., M.Hum. ()

2. Eni Suarti, SH., MH. ()

**DISAHKAN OLEH
DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**



Nur Husni Emilson, SH., SpN., MH.
NBM/NIDN : 858994/0217086201

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bely Nasution
NIM : 502014261
Prodi : Hukum Program Sarjana
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Menyatakan bahwa karya ilmiah/skripsi yang berjudul:

“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KONTRAK SECARA SEPIHAK TERHADAP KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA DI PALEMBANG”.

Adalah bukan merupakan karya tulis orang bin, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya. Apabila pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Palembang, September 2021

Yang Menyatakan



Bely Nasution

MOTTO:

“Wahai orang-orang yang beriman mintalah pertolongan (kepada Allah SWT) dengan sabar dan sholat”

(Q.S. Al-Baqarah: 153)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- ❖ Kedua Orang Tuaku tersayang yang Selalu memberikan do'a dan dukungan serta do'a yang tulus demi masa depanku*
- ❖ Seluruh keluarga besarku yang tidak bisa kusebutkan satu, persatu, terima kasih atas dukungannya*
- ❖ Almamater yang kubanggakan.*

ABSTRAK

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KONTRAK SECARA SEPIHAK TERHADAP KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA DI PALEMBANG

**Oleh
Bely Nasution**

Selaras dengan ruang lingkup dan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini tergolong jenis penelitian hukum sosiologis yang bersifat menjelajah (Explanatoris), sehingga tidak bermaksud menguji hipotesa. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui Penelitian kepustakaan dilakukan dalam rangka memperoleh data sekunder. dengan cara menelusuri bahan-bahan hukum primer dan bahan untuk sekunder, terhadap buku-buku, majalah-majalah, makalah seminar, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya di bidang kewenangan pegawai, dan bank dan Penelitian lapangan (*Field Reseach*).

Penelitian lapangan ini dilakukan dalam rangka memperoleh data primer secara langsung di lokasi penelitian, dengan menggunakan instrumen penelitian berupa pengamatan dan wawancara dengan responden yang dipilih berdasarkan (*Random sampling*). Bentuk tindakan pemutusan hubungan kerja kontrak terhadap karyawan di Bank BRI Cabang Sriwijaya dengan surat keputusan pemberhentian, disebabkan meninggalkan pekerjaan (cuti) yang melewati hari yang telah ditentukan, pengurangan atau pengunduran diri, pensiun dan meninggal dunia yang sesuai dengan ketentuan yang ada dalam suatu kesepakatan perjanjian hubungan kerja kontrak yang telah ditentukan kedua belah pihak dan Kendala pemutusan hubungan kerja kontrak secara sepihak terhadap karyawan Bank BRI banyak melakukan ketentuan, akibat tidak mampu membayari pesangon kepada karyawan, Pekerjaan pada karyawan tidak maksimal atau tidak memenuhi target dan kurang menguasai, dan Bank tidak mampu memberikan kompensasi terhadap karyawan yang telah di PHK.

Kata Kunci: Pemutusan hubungan kerja, kontrak dan Bank BRI

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan begitu banyak nikmat dan hidayahnya, shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW dan para sahabat-sahabatnya hingga akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya, skripsi ini berjudul:

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KONTRAK SECARA SEPIHAK TERHADAP KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA DI PALEMBANG

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana hukum di Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan segala kerendahan hati diakui bahwa skripsi ini masih banyak mengandung kelemahan dan kekurangan, Pada kesempatan ini juga, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis, baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, untuk itu ucapan terima kasih ini penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE. MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Nur Husni Emilson, SH., SpN., MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II, III dan IV Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudistira Rusydi, SH. M.Hum, selaku Ketua Program Studi Hukum Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Atika Ismail, SH., MH., selaku Pembimbing I Skripsi yang telah banyak memberikan arahan dan masukan dalam Penulisan skripsi ini.
6. Ibu Eni Suarti, SH., M.H, selaku Pembimbing II Skripsi yang telah banyak memberikan arahan dan masukan dalam Penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Kedua orang tuaku tercinta yang telah memberikan semangat serta Doa agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Keluarga besar yang telah memberi semangat dalam studiku.

Serta semua pihak yang turut membantu, yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Akhirnya penulis mengharapkan semoga jasa-jasa baik tersebut di atas mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT, dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, September 2021

Penulis,



Bely Nasution

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN..... | ii |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS..... | iii |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Permasalahan..... | 9 |
| C. Ruang Lingkup dan Tujuan..... | 9 |
| D. Kerangka Konseptual | 10 |
| E. Metode Penelitian..... | 11 |
| F. Sistematika Penulisan..... | 13 |
| BAB II : TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Pengertian Kontrak | 15 |
| B. Pengertian Bank | 19 |
| C. Macam-macam Kontrak..... | 21 |
| D. Azas Hukum Kontrak..... | 24 |
| E. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja Kontrak..... | 27 |

**BAB III : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KONTRAK SECARA
SEPIHAK TERHADAP KARYAWAN BANK RAKYAT
INDONESIA DI PALEMBANG**

| | |
|---|----|
| A. Bentuk Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Kontrak Secara Sepihak Terhadap Karyawan Bank BRI Sriwijaya | 38 |
| B. Kendala Pemutusan Hubungan Kerja Kontrak Secara Sepihak Terhadap Karyawan Bank BRI Sriwijaya | 44 |

BAB IV : PENUTUP

| | |
|----------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 48 |
| B. Saran-Saran | 49 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bahwa sesungguhnya kemerdekaan adalah hak segala bangsa dan oleh sebab itu, maka penjajahan di atas dunia harus dihapuskan, karena tidak sesuai dengan peri kemanusiaan dan peri keadilan.

Dan perjuangan pergerakan kemerdekaan Indonesia telah sampailah kepada saat yang berbahagia dengan selamat sentausa mengantarkan rakyat Indonesia ke depan pintu gerbang kemerdekaan negara Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat adil dan makmur.

Atas berkat rahmat Allah Yang Maha Kuasa dan dengan didorongkan oleh keinginan luhur, supaya berkehidupan kebangsaan yang bebas, maka rakyat Indonesia menyatakan dengan ini kemerdekaannya.

Setiap orang selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk mendapatkan biaya seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja pada negara yang selanjutnya disebut dengan Pegawai dan Karyawan atau Bekerja pada orang lain yang disebut dengan buruh atau pekerja.¹

Masalah mengenai pemutusan hubungan kerja selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang

¹Bahder Johan, 2004, *Hukum ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung. hlm.32

memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.²

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu hal kegiatan yang sangat ditakuti oleh pekerja/buruh yang masih aktif bekerja. Hal ini karena kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada PHK yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaannya yang menjadi penopang hidup keluarganya.

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja /buruh, karena dengan PHK tersebut, pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencarian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karenanya pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (yakni pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah) hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK. Walaupun demikian, apabila segala upaya telah dilakukan (secara Bipartit), dan PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK tersebut wajib dirundingkan (membahas mengenai hak-hak atas PHK) oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan (apabila tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh atau

² Sutedi Andrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal.56

tidak ada SP/SB di perusahaan tersebut). Dengan kata lain, PHK yang tidak terdapat alasan dan normanya dalam undang-undang ketenagakerjaan, dapat dilakukan dengan bersaran hak-haknya harus disepakati melalui perundingan.³

Kerja kontrak dilandasi oleh adanya syarat waktu, yaitu apabila pekerja tersebut bersifat musiman, tergantung cuaca, atau dapat dipastikan bahwa pekerja tersebut tidak memakan waktu. Misalnya, pekerjaan sebagai guru yang saat ini menggunakan kontrak. Padahal pekerja sebagai guru bukan merupakan pekerjaan musiman.

Fenomena menarik lainnya adalah mengenai masa percobaan. Saat ini, hampir seluruh pemberi kerja memberikan klausul masa percobaan dalam kontrak kerja, yaitu masa percobaan adalah enam bulan atau setahun, baru kemudian pekerja diangkat sebagai pekerja tetap. Padahal masa percobaan tidak boleh lebih dari tiga bulan. Masa percobaan tidak boleh diperpanjang, apabila masa percobaan telah lewat, pemberi kerja harus memutuskan apakah akan menerima pekerja dikontrak untuk beberapa kali masa kerja dan belum diangkat sebagai pekerja tetap. Menyikapi hal ini seharusnya bagian pengawasan dari perusahaan tersebut harusnya dapat memaksa pihak pengusaha. Apabila pengusaha bersangkutan tetap tidak mau maka pengusaha terkait dapat terkena pidana. Apabila mekanisme pengawasan tidak juga berjalan dengan baik maka kita kembali ke masa klasik, yaitu bahwa hukum di Indonesia tidak ditegakkan dengan baik. Hal ini menyebabkan para pekerja yang mencari keadilan harus melakukan hal-hal yang seharusnya tidak perlu

³ Aksikin Zainal, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

dilakukan oleh seorang warga negara, membawa setumpuk bukti dan saksi-saksi ketika melakukan pelaporan ke pengawasan. Seharusnya hal tersebut tidak perlu dilakukan karena pengawas memiliki hak untuk melakukan penyelidikan. Sebetulnya fungsi penyidikan itu sudah disediakan oleh negara kepada penyidik atau penyidik PNS untuk masalah-masalah khusus seperti perburuhan.⁴

Beberapa tahun terakhir ini banyak perusahaan yang menawarkan pensiun dini kepada karyawannya. Penawaran ini harus dilihat dalam konteks negosiasi. Apabila negosiasi tersebut dipandang baik oleh para pihak, penawaran tersebut tidak menjadi masalah. Hal yang menjadi masalah adalah apabila kedudukan para pihak dalam negosiasi tidak seimbang, sehingga kebijakan pensiun dini tersebut justru menjadi hal yang dipaksakan. Disamping itu, infrastruktur dan pengawasan dalam pelaksanaan hukumnya masih kurang baik (dalam arti ketika ada penyimpangan yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang sulit sekali untuk memberikan sanksi bagi mereka).

Terdapat poin menarik, tentang pertanyaan besar yang ada, yaitu apakah pesangon yang diberikan pengusaha sudah memadai atau belum. Apabila pemberian pesangon sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka tidak ada permasalahan. Akan tetapi apabila dilihat dari keadaan pekerja/buruh, ketika yang bersangkutan mengalami PHK, untuk ke depannya pekerja /buruh tersebut sudah tidak mendapatkan

⁴ Widjaya Rai.G.I, 2003, *Merancang Suatu Kontrak*, Saint Blanc, Bekasi Timur, Indonesia.

pemasukan lagi. Di sini terlihat bahwa pesangon bukan merupakan hal utama, melainkan keamanan dalam bekerja, yang dalam arti bahwa ketika buruh bekerja, buruh tersebut merasakan khawatir bahwa sewaktu-waktu akan mendapat PHK.⁵

Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan cita-cita berdirinya Republik Indonesia sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 27 menyebutkan “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Di era globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan

⁵ Salim, HS 2004, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta.

yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia.

Perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisien, kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatkannya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pertambahan penduduk yang berlangsung di negara-negara berkembang cenderung mempertajam kepicangan dalam pembagian pendapatan. Hal ini disebabkan keluarga-keluarga justru lebih bertambah di antara golongan masyarakat dengan pendapatan rendah. Selama ini tingkatan kematian di negara-negara berkembang pada umumnya berkurang berkat kebijaksanaan kesehatan umum, akan tetapi tingkatan kelahiran tetap konstan. Dalam hubungan ini tingkat kesuburan yang tinggi dengan lingkungan sosial ekonomis yang bersangkutan. Diantara para keluarga yang termasuk golongan yang berpenghasilan rendah terdapat pandangan dan perasaan bahwa adanya anak kelak sehingga merupakan jaminan hari tua untuk menunjang kebutuhan orang tua pada umumnya hari depan. Jika hal ini terus berlangsung maka kita akan dibaratkan berada dalam suatu lingkaran yang tak berpangkal. Sebab satu sama lain hanya menambah cadangan angkatan kerja yang akan menekan tingkat upah tenaga kerja di sektor-sektor kegiatan ekonomi yang ada sehingga akan menimbulkan beban pengangguran secara terbuka.

Bagi pekerja masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi. Masalah ekonomi karena pemutusan hubungan kerja (PHK) akan menyebabkan hilangnya pendapatan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas.

Pada kenyataannya, jangankan untuk memperoleh kehidupan yang layak. Untuk memperoleh pekerja atau jaminan hidup pun sulit masih jauh dari harapan, malahan pekerja yang sudah memiliki pekerja walau ala kadarnya dalam prakteknya sangat mudah kehilangan pekerjaan dengan cara pemutusan hubungan kerja (PHK)

Selain itu, terdapat juga alasan-alasan PHK di luar hukum, maksudnya alasannya tidak diatur dalam hukum tetapi akan melalui proses yang sama dengan yang didalam hukum. Alasan-alasan tersebut antara lain alasan ekonomi, misalnya terjadi pengurangan jumlah produksi, efisiensi, atau perusahaan ingin memperkuat produksi di satu daerah, sehingga di daerah lain di tutup; alasan solidaritas, misalnya kedua serikat pekerjanya dipecah dan terakhir adalah alasan politik.⁶

Oleh karena itu pihak pemerintah hendaklah memberikan aturan tindakan hukum dalam suatu perusahaan/pengusaha yang nakal melakukan tindakan PHK terhadap karyawan yang tidak tahu sebab dan akibat yang jelas.

⁶ *Loc.cit.*, Halm. 67

Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada berakhirnya karena jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati. PHK pada ini yang terjadi demi hukum yaitu PHK yang terjadi dengan sendirinya secara otomatis pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja, kecuali dilakukan PHK karena adanya pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak.⁷

Tetapi tidak jarang dapat kita temukan banyak pekerja/buruh setelah mereka terkena PHK, pekerja/buruh kadang meminta kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk dibayarkan hak-hak mereka melebihi apa yang diatur dalam ketentuan yang berlaku. Dengan kondisi inilah yang membuat persoalan penyelesaian perselisihan PHK sulit diselesaikan.

Kemudian yang akan menjadi permasalahannya sekarang ini adalah apakah dengan adanya undang-undang pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa mempermudah proses pemutusan hubungan kerja kontrak terhadap karyawan itu sendiri dan adanya undang-undang tersebut dapat menjamin kesejahteraan hidup karyawan/pekerja yang telah di PHK. Oleh karena itu diperlukan tindakan tegas kepada pemerintah yang terkait dalam menindak lanjuti PHK terhadap karyawan oleh pengusaha/perusahaan untuk tidak melakukan hal yang sama dalam PHK tanpa secara sepihak.

Keinginan untuk mengetahui dan memahami lebih jauh terutama yang berhubungan dengan segala sesuatu yang berkaitan dengan hal tersebut di atas merupakan latar belakang dari permasalahan dalam penelitian skripsi yang

⁷ *Ibid.*, Halm.68

berjudul : “**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KONTRAK SECARA SEPIHAK TERHADAP KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA**”

B. Perumusan masalah

Bertitik tolak dari seluruh uraian yang telah dikemukakan sebelumnya yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimana bentuk tindakan pemutusan hubungan kerja kontrak secara sepihak terhadap karyawan ?
2. Bagaimana kendala pemutusan hubungan kerja kontrak secara sepihaknya terhadap karyawan ?

C. Ruang Lingkup Dan Tujuan

Sejalan dengan judul dan permasalahan yang hendak diteliti, dan untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas sehingga mengaburkan hasil penelitian yang hendak dicapai maka pembahasan dalam skripsi ini dihubungkan dengan hal-hal yang melatar belakangi dan mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja serta upaya-upaya dilakukan dalam rangka proses dan penanggulangan pemutusan hubungan kerja.

Ruang lingkup penelitian terutama dititik beratkan pada penelusuran hukum kontrak PHK dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dengan tidak menutupi kemungkinan menyinggung pula hal-hal lain yang ada hubungannya dengan hal tersebut.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana bentuk tindakan pemutusan hubungan kerja kontrak secara sepihak yang sebenarnya dalam prosedur/tata cara penyelesaian PHK kontrak secara sepihak yang diatur dalam undang-undang.
2. Untuk mengetahui apabila terjadi kendala pemutusan hubungan kerja kontrak secara sepihak yang telah di sepakati.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau definisi operasional adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi atau konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Untuk itu guna memudahkan pembahasan dalam penelitian ini perlu dikemukakan beberapa definisi operasional sehubungan dengan istilah-istilah yang terkait dengan permasalahan, antara lain.

1. Pengertian Kontrak adalah peristiwa dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan tertentu, biasanya secara tertulis. Para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan, berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya, sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut, karena itu kontrak yang mereka buat adalah sumber hukum formal, asal kontrak tersebut adalah kontrak yang sah

2. Pengertian Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.
3. Macam-Macam kontrak adalah Merupakan penggolongan kontrak yang didasarkan pada tempat kontrak itu ditemukan.
4. Azas Hukum Kontrak adalah hukum kontrak dikenali lima azas penting, yaitu asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas pacta sunt servanda asas kepastian hukum, asas iktikad baik, dan asas kepribadian
5. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja Kontrak adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh, karyawan (pekerja) dengan majikan atau pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.

E. Metode Penelitian

Suatu penelitian ilmiah, haruslah menggunakan metode penelitian yang tepat agar pembahasan yang dilakukan menjadi lebih sistematis, terarah dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam rangka memenuhi persyaratan ilmiah tersebut, maka dalam penulisan skripsi ini digunakan metode pendekatan yang bersifat *Yuridis Empiris*. di samping itu tidak menutup kemungkinan juga digunakan pembahasan pendekatan yuridis normatif.

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dan manfaat penelitian ini adalah data sekunder, data primer dan data tersier.

- a. Data hukum primer, yaitu bahan hukum yang dapat di dapat dari peraturan perundang-perundangan yang relevan,
- b. Data hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang didapat dari teori-teori, pendapat para ahli dan sebagainya yang ada relevansinya,
- c. Data hukum tersier, yaitu merupakan bahan hukum pendukung bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia dan lainnya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara studi kepustakaan antara lain mencakup buku-buku dan peraturan-peraturan lain yang ada hubungan lainnya penulisan ini.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan baik data yang bersifat primer atau sekunder, digunakan metode :

a. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan ini penulisan dilakukan dalam rangka memperoleh data sekunder. Penelitian ini dilakukan dengan cara menelusuri bahan-bahan hukum seacara teliti terhadap buku-buku, majalah-majalah, makalah seminar, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya dibidang kewenangan pegawai.

b. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan ini dilakukan dalam rangka memperoleh data primer secara langsung dilokasi penelitian, dengan menggunakan instrumeat

penelitian berupa pengantaran dan wawancara dengan respon penelitian yang ditentukan secara sengaja atau bertujuan (*purposive sampling*).

3. Pengolahan Data

Pengolahan data dan dilakukan dengan cara menganalisis data secara kualifikasi, untuk dapat memberikan penjelasan atau gambaran mengenai data yang berkenaan dengan penulisan skripsi ini. Kemudian analisis ini diuraikan secara sistematis sehingga menjadi keseluruhan permasalahan, lain ditarik suatu kesimpulan.

F. Sistematika Penulisan

Rencana penulisan skripsi ini akan disusun secara keseluruhan dalam 4 (empat) Bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Yang menguraikan latar belakang, permasalahan, ruang lingkup dan tujuan, kerangka konseptual, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Yang berisi paparan tentang kerangka teori yang erat kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas, Pengertian Kontrak, Pengertian Bank, Macam-macam Kontrak, Azas-azas Kontrak dan Pengertian PHK kontrak Terhadap Karyawan

BAB III : PEMBAHASAN

- A. Bentuk tindakan pemutusan hubungan kerja kontrak secara sepihak terhadap karyawan Bank BRI di Palembang?
- B. Kendala Pemutusan Hubungan Kerja Kontrak secara sepihak terhadap Karyawan Bank BRI di Palembang?

BAB IV : PENUTUP

Bab ini penulis menarik kesimpulan dari uraian-uraian yang dijabarkan pada skripsi ini, serta memberikan saran.

DAFTAR PUSTAKA

L A M P I R A N

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

Aksikin Zainal, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Aji Wahyu, 2004, *Hukum Ekonomi*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

Babder Johan, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung.

Djumialdji, F.X, 1992, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.

Djurnadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cet.3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Frito Marcevianto, 2006, *Menetapkan Waktu Outsourcing Perbankan*, Media Komputindo, Jakarta.

Hasibuan Malayu S.P, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perbankan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Salim, HS, 2004, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta.

Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Kartini Muljadi 2003, *Perikatan yang Lahir dan Perjanjian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Saliman Abdul Rasjid, 2005, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Prenada Media Group, Jakarta.

Sutedi Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Widjaya Rai. G.I, 2003, *Merancang Suatu Kontrak*, Saint Blanc, Bekasi Timur, Indonesia.

Perundang-undangan:

Undang-Undang Republik Indonesia, 2006, No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Internet

Situs <http://serlana.blogspot.com>

www.tempointeractive.com

Situs <http://m.kompasiana.com>

Situs <http://www.slideshare.net>