IMPLIKASI HUKUM PHK PEKERJA KONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Perdata

Disusun Oleh:

Sumadi
NIM: 30302100472

PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

SEMARANG

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

IMPLIKASI HUKUM PHK PEKERJA KONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Diajukan Oleh:

Sumadi
NIM: 30302100472

Telah Disetujui:

Pada Tanggal 6 Februari 2025

Dosen Pembimbing:

Dr. Hj. Peni Rinda Listyawati, SH., M.Hum
NIDN: 06-1807-6001

HALAMAN PENGESAHAN

IMPLIKASI HUKUM PHK PEKERJA KONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Diarsipkan dan Disusun Oleh:

Sumadi

NIM: 30302100472

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada Tanggal, 20 Februari 2025

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji

Ketua,

Dini Amalia Fitri, S.H., M.H.

NIDN: 06-0709-9001

Anggota I

Rizki Adi Pinandito, S.H., M.H.

NIDN: 06-1910-9001

Anggota II

Dr. Hj. Peni Rinda Listyawati, S.H., M.Hum

NIDN: 06-1807-6001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum UNISSULA

Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.

NIDN: 06-2004-6701

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sumadi

NIM : 30302100472

Program Studi : S1 - Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul:

IMPLIKASI HUKUM PHK PEKERJA KONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Adalah benar karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh karya orang lain tanpa menyebutkan sumbernya, jika saya terbukti melakukan plagiasi saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang 20 Februari 2025

Yang Menyatakan.

Sumadi

NIM: 30302100472

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sumadi

NIM : 30302100472

Program Studi : S1 - Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Dengan ini saya menyerahkan Karya Tulis Ilmiah beupa skripsi yang berjudul:

IMPLIKASI HUKUM PHK PEKERJA KONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Menyetujui menjadi Hak Milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang 20 Februari 2025

Yang Menyatakan,

Sumadi

NIM: 30302100472

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

1. Barang siapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu maka ALLAH akan memudahkan padanya jalan menuju ke surga. (H.R. Muslim)
2. Tidak boleh dengki dan iri hati kecuali dalam 2 hal: iri hari terhadap orang yang di karuniai harta dan dia selalu menginfakkannya pada malam hari dan siang hari, juga iri hati kepada yang diberi kepandaian membaca Al-Qur'an, dan dia membacanya setiap malam dan siang hari. (H.R. Bukhari)

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Kedua Orang Tua, Almarhum Bapak Sakuan dan Almarhumah Ibu Sumanah.
2. Keluarga tercinta, istriku Siti Nuryani, dan anak-anakku Firdaus Nugroho Adi Saputra, Salsabila Amalya Adi Yani Saputri, dan Ristyana Adi Yani Saputri.
3. Almamater Fakultas Hukum Unissula Semarang.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirraahiim.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan inayah-Nya serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **"Implikasi Hukum PHK Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu"** dengan baik, walaupun dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang penulis rasakan.

Skripsi ini merupakan syarat akademis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasakan bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa pertolongan dari Allah SWT, serta bantuan dari berbagai pihak. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Penyusunan skripsi ini tidak dapat terlaksana tanpa bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SH., SE. Akt., M. Hum. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
2. Bapak Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
3. Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
4. Bapak Dr. Arpangi, S.H., M.H selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
5. Bapak Dr. Muhammad Ngaziz, S.H., M.H selaku Ketua Program Studi SI Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
6. Ibu Dr. Ida Musofiana, S.H., M.H selaku Sekertaris Prodi II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;

7. Ibu Dini Amalia Fitri, S.H., M.H selaku Sekertaris Prodi II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
8. Bapak/Ibu Tim Penguji yang berkenan memberikan saran atau masukan yang sangat baik dalam ujian skripsi ini;
9. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, atas sumbangsih ilmu yang bermanfaat selama mengikuti proses perkuliahan;
10. Staf Administrasi dan Karyawan serta petugas perpustakaan Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, atas segala bantuannya selama ini;
11. Bapak Prof. Dr. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H. selaku Dosen Wali Penulis;
12. Ibu Dr. Hj. Peni Rinda Listyawati, S.H., M.Hum, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu dan pikirannya guna memberikan petunjuk dan bimbingan dalam rangka penyelesaian skripsi ini;
13. Kedua orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan semangat kepada penulis.
14. Teman-teman kuliah khususnya Angkatan 2021 Kelas Eksekutif Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, terimakasih atas dukungan kalian semuanya.
15. Seluruh Civitas Akademisi Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah membantu dan memfasilitasi segala keperluan mahasiswa/i sehingga mahasiswa/i dapat melaksanakan program kegiatan belajar mengajar dengan rasa nyaman.

Semarang 20 Februari 2025

Yang Menyatakan,

Sumadi
NIM: 30302100472

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ketentuan hukum Pemutusan Hubungan kerja (PHK) bagi pekerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang di Indonesia dan perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan yang bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ketika mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dari perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, spesifikasi penelitian bersifat deskriptif analitis, jenis datanya kualitatif, sumber data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan data studi kepustakaan, analisis datanya dekstiptif kualitatif.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan, **Pertama:** Bahwa ketentuan hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang di Indonesia yaitu terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. **Kedua:** Perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan yang bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ketika mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Perusahaan, terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Penerimaan Tenaga Kerja, dan hak-hak karyawan diantaranya berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang kompensasi yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: ***Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja.***

ABSTRACT

This study aims to find out the legal provisions of Termination of Employment (PHK) for contract workers in a fixed-time work agreement (PKWT) according to the law in Indonesia and the legal protection of the rights of employees who work with a fixed-time work agreement (PKWT) when experiencing termination of employment (PHK) from the company.

This study uses a normative juridical approach method, the research specification is descriptive analytical, the type of data is qualitative, the secondary data sources consist of primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The data collection technique of literature study, data analysis is qualitative descriptive.

The results of this study can be concluded, First: That the legal provisions of Termination of Employment (PHK) for contract workers in a Certain Time Work Agreement (PKWT) according to the Law in Indonesia are contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Second: Legal protection of the rights of employees who work with a fixed-time work agreement (PKWT) when experiencing termination of employment (PHK) by the Company, is contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Government Regulation Number 35 of 2021 concerning the Implementation of Manpower, Regulation of the Minister of Manpower Number 2 of 2021 concerning Labor Acceptance, and employee rights including severance pay, service period award money, compensation money in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: ***Labor, Employment Agreement, Termination of Employment.***

UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN vi
KATA PENGANTAR vii
ABSTRAK ix
DAFTAR ISI xi
BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 8
E. Terminologi 10
F. Metode Penelitian 14
G. Sistematika Penulisan 18

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 20

A. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 20
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 20
2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 23
3. Asas-Asas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 24
4. Faktor-Faktor Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 26
5. Tujuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 27
B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 30
1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 30

C. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Perspektif Islam 39
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 44
A. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang di Indonesia 44
B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Karyawan yang Bekerja Dengan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) ketika Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 61
BAB IV PENUTUP 79
A. Kesimpulan 79
B. Saran 81
DAFTAR PUSTAKA 83
A. Al-Quran 83
B. Buku 83
C. Peraturan Perundang-Undangan 84
D. Jurnal 85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara hukum berlandaskan Pancasila memiliki beberapa prinsip utama yang menjadi fondasi dalam penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara. Sesuai Pancasila terutama sila ke 5 (lima) keadilan sosial bagi seluruh Indonesia, maka hukum harus menciptakan keadilan sosial tanpa diskriminasi. Pada Undang-Undang Dasar Republik Indonesia alinea ke-4 menyatakan tujuan nasional melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Indonesia negara hukum maka pemerintah mengatur hukum ketenagakerjaan yang bertujuannya menciptakan kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh masyarakat khususnya para buruh dan pekerja. Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah "Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Tetapi pada kenyataannya masih terdapat ketidakadilan bagi pekerja kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) khususnya di daerah Kota Semarang yang di PHK tidak mendapatkan haknya dan di PHK tidak sesuai ketentuan aturan yang berlaku.[1]

[1] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang diatur secara spesifik dalam sistem hukum ketenagakerjaan. PKWT sering digunakan oleh pengusaha untuk mengakomodasi kebutuhan tenaga kerja dalam pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau proyek tertentu yang memiliki batas waktu penyelesaian. PKWT memiliki karakteristik khusus, seperti pembatasan durasi kontrak dan fleksibilitas dalam pengakhiran hubungan kerja, Namun dalam implementasinya, PKWT kerap menjadi isu krusial dalam hubungan industrial, terutama terkait pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemberi kerja adalah perseorangan pengusaha badan hukum atau badan badan lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan bayar upah atau imbalan dalam bentuk lain Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Majikan adalah setiap orang atau badan hukum yang mempekerjakan seorang buruh atau lebih di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan (Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021).[2]

Dalam hubungan kerja kontrak dalam PKWT dilandasi adanya perjanjian antara pengusaha dengan pekerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak ditentukan. Menurut Prof. Imam Soepomo dalam bukunya pengantar hukum perburuan, istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja.[3]

---

[2] Khairani, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan (Disesuaikan Dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2011 tentang Cipta Kerja/Omnibus Law),* Rajawali Pers, Jakarta, hlm 5.

[3] Imam Soepomo, 2020, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet.9, Djambatan, Jakarta, hlm. 52.

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku syarat material diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sedangkan syarat formal diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian, sehingga harus memenuhi syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW. Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW suatu Perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:

1. Adanya kesepakatan;
2. Kecakapan berbuat hukum;
3. Hal tertentu;
4. Causa yang dibenarkan.[4]

Menurut Pasal 1 Ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dari pengusaha.[5] Dalam prakteknya, PHK pada pekerja kontrak dengan PKWT sering kali memunculkan berbagai persoalan hukum. Salah satu masalah utama adalah ketidaksesuaian antara pelaksanaan PHK dengan ketentuan peraturan perundang–undangan yang berlaku.

---

[4] Asri Wijayanti, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 43.

[5] Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Praktik di Indonesia*, Prenadamedia, Jakarta, hlm 255.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, telah menetapkan aturan-aturan terkait PKWT dan PHK, termasuk hak-hak pekerja serta kewajiban pengusaha. Namun banyak kasus menunjukan bahwa pengusaha sering kali tidak mematuhi ketentuan tersebut, terutama dalam hal pemberian kompensasi atau penghormatan terhadap hak-hak pekerja yang di PHK sebelum kontraknya selesai.

Contoh : kasus yang terdapat pada CV. BINTANG PRATAMA WIDYA TEHNIK (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 88/Pdt.Sus-PHI /2020/PN Bandung)

PHK dalam PKWT tidak hanya berdampak pada pihak pekerja, tetapi juga menimbulkan implikasi bagi pengusaha dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Dari sisi pekerja, PHK yang dilakukan tanpa alasan yang jelas atau tanpa kompensasi yang memadai berdampak pada stabilitas ekonomi keluarga dan kesejahteraan sosial. Sebaliknya dari sudut pandang pengusaha, fleksibilitas PKWT sering kali dimanfaatkan untuk mengurangi biaya operasional dan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar. Namun, praktek tersebut tidak jarang menimbulkan konflik antara pekerja dan pengusaha yang dapat mempengaruhi stabilitas hubungan industrial serta reputasi perusahaan.

Selain itu, perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta kerja juga menimbulkan berbagai interprestasi dan tantangan baru dalam pelaksanaan PHK pada PKWT. Salah satu aspek yang menjadi perhatian adalah kewajiban pemberian kompensasi bagi pekerja kontrak yang telah menyelesaikan masa kerja atau diakhiri kontraknya sebelum waktu yang telah di tentukan. Regulasi ini

bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja, namun dalam prakteknya masih banyak yang terjadi penyimpangan akibat kurangnya pemahaman pengusaha atau pengawasan dari pihak pemerintah.

Dari perspektif yang lebih luas, fenomena PHK pada PKWT juga mencerminkan persoalan struktural dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Rendahnya tingkat kepastian hukum, lemahnya pengawasan pemerintah, dan minimnya akses pekerja terhadap mekanisme penyelesaian sengketa menjadi tantangan utama dalam menciptakan hubungan industrial yang adil. Selain itu isu global seperti digitalisasi dan perubahan kebutuhan tenaga kerja juga turut mempengaruhi pola hubungan kerja, dimana PKWT semakin sering digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau berbasis proyek.

Sejalan dengan perkembangan reformasi saat ini setiap upaya menempatkan kaum pekerja pada posisi pinggiran berarti akan menciptakan situasi konflik yang berkepanjangan dan tidak akan pernah dapat diatasi.[6] Peran pemerintah dalam hubungan industrial ini diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan peraturan Undang-Undang yang harus ditaati dan para pihak serta mengawasi dan menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial dengan demikian kepentingan pemerintah dalam hubungan industri adalah menjamin keberlangsungan proses produksi secara lebih luas. Namun apabila terjadi perselisihan atau sengketa dalam bidang ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja dapat menyelesaikan dengan cara penyelesaian di pengadilan ataupun di

[6] Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan & diluar Pengadilan*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 20.

luar pengadilan dengan cara penyelesaian melalui Bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Dalam cara penyelesaian pekerja kontrak PKWT dalam sengketa PHK dalam menuntut haknya dapat diselesaikan di Pengadilan PHI, jika upaya bipartit atau mediasi tidak dapat menemukan kesepakatan titik temu kedua belah pihak. Perselisian diselesaikan di pengadilan salah satunya tertuang di Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg dalam kasus Ainaya Mazaluna menggugat PT. Dapensi Trio Usaha Cabang Kota Semarang, bahwa perselisihan timbul pada bulan Agustus 2021, dimana Penggugat diminta untuk menjadi "MITRA" secara lisan oleh Tergugat, sebelum habis masa kontrak pada tahun 2021 sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Bahwa Tergugat dalam meminta Penggugat menjadi "MITRA" terkesan ada unsur pemaksa dengan meminta Penggugat untuk memberikan Surat Pengunduran diri dan menimbulkan ketidak harmonisan dalam ruang kerja Penggugat. Tindakan Tergugat yang meminta Penggugat untuk menjadi "MITRA" sebelum masa habis kontrak adalah hal yang bertentangan peraturan perundang-undang:

1. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Peraturan Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang menyatakan : "ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan Pengusaha wajib membayar Upah jika Pekerja/ Buruh:

a. Berhalangan.
b. Melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya,
c. Menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya, atau
d. Bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjannya, karena kesalahan sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.[7]

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial perkara di atas antara lain:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai dan seketika dengan perincian

Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian tentang **"Implikasi Hukum PHK Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT**)" menjadi penting untuk dilakukan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek hukum yang berlaku mengidentifikasi permasalahan dalam pelaksanaannya serta memberikan rekomendasi yang dapat memperkuat keadilan dan keseimbangan hak antara pekerja dan pengusaha. Hal ini dapat diharapkan berkontribusi dalam menciptakan dalam sistem ketenagakerjaan yang lebih

[7] Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg

inklusif, berkeadilan, dan sesuai dengan prinsip hubungan industrial yang harmonis.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penyusunan Skripsi permasalahan yang akan penulis angkat antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana ketentuan hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang di Indonesia
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

C. Tujuan Penelitian

Penelitian maka pada umumnya terdapat suatu tujuan dan manfaat penelitian, sama halnya dalam penulisan skripsi ini juga mempunyai suatu tujuan dan manfaat yang ingin dicapai di dalam pembahasan. Adapun uraian dan manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mengkaji landasan hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah direvisi oleh Undang-Undang Cipta Kerja (UU Nomor 11 Tahun 2020) beserta peraturan turunannya.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak karyawan yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ketika mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang implikasi hukum PHK pekerja kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki beberapa kegunaan diharapkan hasil penelitian tidak hanya berguna untuk penulis saja melainkan dapat berguna untuk semua pihak seperti pembaca maupun instansi terkait. Baik secara praktis maupun teoritis, yaitu:

1. Manfaat teoritis
    a. Karya tulis ini disusun sebagai menyumbang kajian ilmiah mengenai hukum ketenagakerjaan, khususnya tentang implementasi dan implikasi hukum dari PKWT.
    b. Karya tulis ini disusun untuk membantu mengurangi potensi konflik antara pekerja dan perusahaan terkait PHK melalui penyelesaian yang lebih adil dan transparan. Meningkatkan akuntabilitas perusahaan dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan.
2. Manfaat praktis
    a. Bagi Masyarakat.

        Karya tulis ini diharapkan dapat berguna memberikan pemahaman kepada masyarakat terutama pekerja kontrak mengenai hak dan kewajiban mereka jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta peluang untuk memperoleh keadilan hukum. Dan diharapkan dapat berguna memberikan panduan untuk memastikan pelaksanaan PHK sesuai dengan regulasi yang berlaku agar terhindar dari sengketa hukum dan memberikan masukan dalam mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan, khususnya regulasi terkait PKWT dan perlindungan pekerja kontrak.

b. Bagi Penulis.

Karya tulis ini disusun sebagai solusi atas permasalahan yang diangkat, sekaligus untuk memperluas pengetahuan dan wawasan selama masa studi. Selain itu, karya ini juga menjadi salah satu syarat dalam menyelesaikan ujian sarjana di Fakultas Hukum Islam Universitas Sultan Agung Semarang.

E. Terminologi

Terminologi merujuk pada studi mengenai istilah-istilah dan cara penggunaannya. Istilah itu sendiri merupakan kata atau kombinasi kata yang dipakai dalam konteks tertentu. Dalam penelitian ini, penulis mengangkat topik dengan judul "Implikasi Hukum PHK Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)". Berdasarkan judul tersebut, maka penjelasan arti judul adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Hukum

Implikasi hukum memiliki peran sentral dalam membentuk kerangka tindakan yang dapat, tidak dapat, atau seharusnya dilakukan oleh para pelaku komunikasi di ranah publik. Dalam konteks regulasi komunikasi baik itu media cetak, penyiaran, hingga platform digital implikasi hukum dapat menjangkau berbagai aspek, mulai dari perlindungan hak asasi manusia, kepastian hukum, perlindungan konsumen, hingga penegakan sanksi bagi pelanggaran yang terjadi. Dalam proses ini, hukum tidak hanya berfungsi sebagai perangkat normatif, tetapi juga berperan sebagai instrumen sosial

yang memastikan setiap individu maupun lembaga media bertindak sesuai standar etika dan hukum yang berlaku.[8]

Para ahli hukum menegaskan bahwa implikasi hukum yang jelas dan terukur sangat diperlukan agar tidak terjadi ambigu dalam penerapan aturan. Menurut pakar hukum komunikasi, Dewi Sartika, kepastian hukum hanya dapat tercapai jika setiap regulasi yang diterbitkan memiliki pijakan yuridis yang kuat, bahasa hukum yang mudah dipahami, serta prosedur penegakan yang transparan dan akuntabel.[9]

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu isu krusial dalam dinamika ketenagakerjaan yang dapat memengaruhi stabilitas ekonomi, psikologis, serta sosial baik bagi individu pekerja maupun perusahaan. Secara umum, PHK terjadi akibat beragam faktor, mulai dari restrukturisasi perusahaan, penurunan kinerja bisnis, hingga perubahan kebijakan internal. Dalam konteks Indonesia, kebijakan terkait PHK diatur melalui perundang-undangan ketenagakerjaan, terutama Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memuat prosedur, syarat, serta mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Selain aspek hukum, para ahli di bidang ketenagakerjaan juga menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara strategis dan humanis agar proses

[8] Satjipto Rahardjo, 2009, *Hukum dan Perilaku*.Jakarta: Kompas Gramedia, hlm. 45.
[9] Dewi Sartika,2018, *Hukum Komunikasi: Antara Regulasi dan Praktik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 98-102.

PHK tidak hanya patuh secara hukum, tetapi juga memperhatikan keadilan serta keberlangsungan hubungan kerja di masa depan.

Menurut Zaeni Asyhadie, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendaptkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi dan lain-lain.[10] Menurut para ahli, pendekatan yang tepat dalam mengelola PHK meliputi aspek komunikasi terbuka, transparansi alasan pengakhiran hubungan kerja, serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan hukum. Pendekatan ini dimaksudkan agar dampak negatif terhadap karyawan dapat diminimalisasi, sehingga dapat mengurangi risiko konflik berkepanjangan yang berujung pada penurunan citra perusahaan dan produktivitas jangka panjang.[11]

3. Pekerja Kontrak.

Istilah tenaga kontrak atau pekerja kontrak semakin akrab terdengar. Tenaga kontrak adalah karyawan yang dipekerjakan oleh sebuah perusahaan berdasarkan perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu, bukan dalam bentuk hubungan kerja permanen.

Dalam konteks hukum di Indonesia, pekerja kontak umumnya termasuk dalam kategori "pekerja" atau "karyawan" sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

---

[10] Zaeni Asyhadie,2008, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja Ketenagakerjaan* , Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Hlm. 46

[11] Sastro Widodo,2020 Dalam "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Pasca PHK di Indonesia," *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan,* Vol. 5 No. 2, hlm. 45-60

yang kemudian diperbarui serta disesuaikan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) dan berbagai Peraturan Pemerintah turunannya. Melalui aturan-aturan ini, status hukum pekerja kontak, baik dari segi perjanjian kerja, hak-hak normatif, perlindungan hukum, hingga mekanisme penyelesaian perselisihan, diakui dan diatur secara komprehensif.[12]

Para ahli hukum ketenagakerjaan menekankan bahwa pekerja kontrak, khususnya yang berhadapan langsung dengan publik atau pelanggan, tidak hanya dilihat sebagai subjek hukum dengan kewajiban fungsional, tetapi juga sebagai entitas yang memiliki hak atas kondisi kerja yang layak, perlindungan dari praktik diskriminatif, serta jaminan sosial dan keselamatan kerja. Pemerintah menetapkan batasan dan syarat tertentu bagi perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kontrak agar hak-hak pekerja tetap terlindungi. Misalnya, kewajiban memberikan jaminan sosial, upah minimum, serta kondisi kerja yang aman dan sehat.

4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

PKWT merupakan akronim dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang memiliki batas waktu tertentu sesuai kesepakatan. Dalam praktiknya, PKWT sering disebut sebagai "pekerja kontrak" atau "tenaga kerja tidak tetap". Menurut Sudikno Mertokusumo PKWT adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang bersifat sementara, di mana hubungan

[12] Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

kerja tersebut dibatasi oleh waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut yuridis diatur dalam Pasal 56 hingga Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. PKWT didefinisikan sebagai perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang bersifat sementara atau untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya selesai dalam waktu tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan serangkaian teknik yang digunakan secara sistematis untuk memperoleh pemahaman dan memastikan kebenaran informasi guna menjelaskan suatu fenomena melalui langkah-langkah tertentu yang terstruktur.

1. Metode Pendekatan Penelitian.

   Penelitian yang dilakukan pendekatan menggunakan metode yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang berfokus pada pengkajian atau analisis masalah dari perspektif aturan hukum. Penelitian ini bertumpu pada bahan pustaka atau data sekunder, dengan mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan

pengadilan, serta norma hukum yang berlaku di masyarakat. Sistem norma yang dikaji mencakup asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian, dan doktrin (ajaran). Dikaji berdasarkan peraturan Perundang-Undangan yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. Spesifikasi Penelitian.

Penelitian ini menggunakan spesifikasi deskriptif analisis, yaitu jenis penelitian yang melibatkan satu atau lebih variabel. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis karena bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan menghubungkannya dan menganalisisnya menggunakan teori-teori ilmu hukum serta kondisi atau objek tertentu secara faktual. Analisis tersebut dilakukan dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dirumuskan, sehingga diperoleh kesimpulan terkait penerapannya Implikasi Hukum Phk Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

3. Jenis dan Sumber Data.

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah kualitatif dengan sumber data yang digunakan ialah sumber data sekunder. Data sekunder yaitu, data yang diperoleh melalui studi Pustaka (penelitian kepustakaan) yang didapat dengan mengumpulkan berbagai peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal, internet, dan bahan-bahan lain

yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian data sekunder terdapat 3 (tiga) kategori bahan hukum, yaitu:

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat autoritatif, yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas, Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Dalam penelitian ini digunakan bahan hukum sebagai berikut:

a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).
c) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Pembayaran Ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubung Dengan Hubungan Kerja.
d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
f) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
g) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

h) Peraturan Perundang-Undangan lainnya.

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya yang relevan dengan permasalahan.

3) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier sebagai bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, maupun ensiklopedia.

4. Metode Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data melalui proses inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan, teknik pengumpulan data hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan.

5. Metode Analisis Data

Menganalisis data dengan menggunakan metode analisis kualitatif. Melalui penelitian kualitatif diharapkan bisa mengupayakan informasi tepat untuk menggali suatu permasalahan dari berbagai bidang studi dan suatu metode yang memperoleh hasil deskriptif analisis sehingga dapat memahami seluruh permasalahan yang ada. Peneliti akan menjelaskan sebuah informasi berdasarkan bahan pustaka dan peraturan perundang-undangan sesuai dengan subyek penelitian. Data penelitian berasal dari studi

kepustakaan dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis hingga tercapainya simpulan berkaitan dengan penerapannya Implikasi Hukum PHK Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

G. Sistematika Penulisan

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

BAB I: Pendahuluan

Bab ini akan menjelaskan gambaran umum dari beberapa aspek dan alasan adanya penulisan ini yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, terminologi, metode penelitian , dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Dalam Bab II akan dijelaskan mengenai tinjauan umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu terdiri dari pengertian PHK, dasar hukum PHK, asas-asas hukum PHK, faktor-faktor PHK, dan tujuan dari PHK. Kemudian dijelaskan mengenai tinjauan umum tentang PKWT, yaitu terdiri dari pengertian PKWT, dasar hukum PKWT, dan ruang lingkup PKWT, serta dijelaskan mengenai PHK dalam Perspektif Islam.

BAB III: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam Bab III berisi tentang ketentuan hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) buat buruh kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang di Indonesia dan perlindungan hukum terhadap hak-hak

karyawan yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ketika mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

BAB IV: Penutup

Merupakan bagian terakhir dalam penulisan ini, dalam bab diuaraikan mengenai kesimpulan yang diambil dari hasil analisis yang telah dijabarkan dan saran secara singkat terhadap pembahasan yang telah di uraikan pada bagian isi terkait dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya perikatan kerja sebab satu hal pasti bisa membuat berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha. Istilah pemutusan hubungan kerja atau PHK mengandung makna umum yaitu pemecatan sepihak oleh pihak pengusaha karena kesalahan pekerja, dan oleh sebab itu pasti merugikan pekerja. Dalam kenyataannya, kalau PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, sebagaimana dijelaskan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, misalnya PHK dapat terjadi secara sukarela karena pekerja mengundurkan diri.[13] Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berarti berkaitan dengan pemenuhan

hak-hak ekonomi pekerja dan kondisi keuangan dari perusahaan. Karenanya sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memperhatikan kemampuan dari keuangan perusahaan tersebut dengan memberikan pengaturan-pengaturan berpatokan standart, baik secara nasional maupun internasional. Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan,

[13] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Aturan tentang pengakhiran suatu pekerjaan dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik beberapa orang atau yang berbadan hukum, baik kepunyaan perorangan maupun kepunyaan negara maupun usaha usaha sosial dan usaha-usaha yang berbeda serta memiliki pengurus dan tenaga kerjanya orang lain dengan memberi upah atau pembayaran dalam bentuk lain. Badan usaha yang ada tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), harus mengikuti ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

a. Badan usaha berbentuk badan hukum.
b. Badan usaha yang tidak berbentuk badan hukum.
c. Badan usaha milik Persekutuan.
d. Badan usaha milik swasta.
e. Badan usaha milik swasta.
f. Badan-badan sosial dan badan usaha lainya yang memiliki pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.[14]

Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja secara perorangan dengan berbagai alasannya. Dalam perkembangannya ketentuan pemberhentian pekerja berkembang menjadi tidak hanya terbatas pada pemberhentian yang mengakibatkan penderitaan pekerja yang telah atau akan diberhentikan, tetapi juga membatasi atau menyerang kebebasan pengusaha untuk melakukan

[14] Asri wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, Hlm 7.

pemberhentian dan menetapkan asas yang lebih umum, yaitu bahwa tiap pemberhentian pekerja harus didasarkan alasan inti yang membenarkan pemberhentian itu. Jadi kesimpulan yang lazim dari asas itu ialah bahwa seorang pekerja yang diberhentikan berhak untuk menentang pemberhentiannya bila ternyata pemberhentian itu tidak beralasan, melalui suatu cara pengadilan dan jika perlu melalui pengadilan dan atau suatu badan arbitrase atau badan yang tak memihak ataupun suatu badan kerja sama yang berwenang memeriksa dan mengambil putusan terhadap soal yang dijadikan alasan pemberhentian tersebut.[15] Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir pada saat:

a. pekerja telah tutup usia;
b. batas waktu perjanjian kerja telah berakhir;
c. kekuatan hukum tetap yang bersumber dari putusan pengadilan atau adanya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
d. peristiwa tertentu yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat mengakibatkan putusnya hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi ketika perjajian kerja telah berakhir. Ketentuan tersebut juga berlaku bagi salah satu pihak yang mengakhiri perjanjian kerjanya sebelum batas waktu selesai, maka hubungan kerja yang dimiliki juga berakhir. Pihak yang mengakhiri hubungan tersebut secara sepihak, hukumnya wajib membayar kerugian kepada pihak lain sebanyak uang pekerja yang dapat

[15] Sri Subiandini Gultom, 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promo Sindo, Jakarta.

mereka dapatkan hingga batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.[16] Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja karena pekerja telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan perjanjian kerja. Pemutusan hubungan kerja dilaksanakan oleh perusahaan setelah pekerja diberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali secara berurutan. Sanksi yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.[17]

2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur tata cara pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pihak pengusaha/Perusahaan. Dalam Undang-Undang tersebut mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebi dahulu mengajukan permohonan izin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Selama masa menunggu keputusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) baik pengusaha maupun pekerja tetap menjalankan kewajibannya seperti semula. Kecuali jika pengusaha melakukan skorsing kepada pekerja, pekerja atau buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja tetap menerima upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 154, penetapan atas permohonan izin

[16] R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan, Ctk. Pertama*, CV. Pustaka Setia, Bandung, Hlm. 209.
[17] Ibid, hlm. 210.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan.

Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) tersebut, Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta dan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun, untuk peraturan pelaksanaan kedua Undang-Undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).[18]

3. Asas-Asas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur oleh beberapa asas yang menjadi pedoman dalam pelaksanaannya. Asas-asas ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses PHK dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai dengan hukum yang berlaku. Berikut adalah beberapa asas yang mendasari PHK:

1. Asas Keadilan.

   PHK harus dilakukan dengan mempertimbangkan keadilan bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pemberi kerja. Pemberi kerja harus memberikan

[18] Asri wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, Hlm 7.

alasan yang jelas dan sah untuk melakukan PHK, sementara pekerja juga harus diperlakukan dengan adil dalam proses tersebut.[19]

2. Asas Kepastian Hukum.

   Proses PHK harus mengikuti ketentuan hukum yang berlaku, sehingga semua pihak mengetahui hak dan kewajiban mereka. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur PHK, termasuk prosedur yang harus diikuti.[20]

3. Asas Perlindungan Pekerja.

   Pekerja yang terkena PHK harus dilindungi hak-haknya, termasuk hak atas pesangon, tunjangan, dan hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pemberi kerja diharapkan untuk memberikan dukungan kepada pekerja yang terkena PHK, seperti program pelatihan atau bantuan dalam mencari pekerjaan baru.[21]

4. Asas Transparansi.

   Proses PHK harus dilakukan secara terbuka dan transparan. Pemberi kerja harus memberikan informasi yang jelas mengenai alasan PHK dan prosedur yang diikuti, sehingga pekerja memahami situasi yang dihadapi.[22]

5. Asas Musyawarah dan Kesepakatan.

---

[19] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 yang mengatur tentang hak-hak pekerja yang terkena PHK.

[20] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 154 yang mengatur tentang prosedur PHK.

[21] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 yang mengatur tentang pesangon dan hak-hak pekerja lainnya.

[22] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 yang mengatur tentang kewajiban pemberi kerja untuk memberikan penjelasan kepada pekerja.

Sebelum melakukan PHK, pemberi kerja diharapkan untuk melakukan musyawarah dengan pekerja atau perwakilan pekerja. Dalam beberapa kasus, PHK dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak.[23]

6. Asas Non-Diskriminasi.

   PHK tidak boleh dilakukan berdasarkan alasan yang diskriminatif, seperti ras, agama, jenis kelamin, atau status sosial. Semua pekerja harus diperlakukan sama dalam proses PHK.[24]

7. Asas Proportionalitas.

   Tindakan PHK harus sebanding dengan pelanggaran atau alasan yang mendasarinya. Pemberi kerja harus mempertimbangkan apakah PHK adalah langkah yang tepat dan proporsional terhadap situasi yang dihadapi.

Asas-asas ini penting untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis dan untuk melindungi hak-hak pekerja, serta memastikan bahwa pemberi kerja dapat menjalankan usahanya dengan baik. Dengan mengikuti asas-asas ini, diharapkan proses PHK dapat dilakukan dengan cara yang lebih manusiawi dan berkeadilan.

4. Faktor-Faktor Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemberhentian Pekerja secara Masal atau Pengurangan Buruh. Dalam hal pemberhentian secara perorangan, berlaku pula pemberhentian secara masal atau pengurangan pekerja berdasarkan alasan ekonomis. Alasan untuk mengurangi pekerja yang bersangkutan dengan jalannya perusahaan, biasanya bersifat

[23] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 yang mengatur tentang musyawarah dalam penyelesaian perselisihan.

[24] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 yang mengatur tentang larangan diskriminasi dalam hubungan kerja.

ekonomis dan teknis. Adapun faktor-faktor yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya adalah sebagai berikut:

1. Alasan Ekonomis,
    a. Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan.
    b. Merosotnya penghasilan Perusahaan.
    c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
    d. Pelaksanaan rasionalisme atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.
2. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan.
    a. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang telah ditentukan.
    b. Tidak memiliki tingkah laku yang baik: tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dan lain-lain.
    c. Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban, dan sebagainya.
    d. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan.

5. Tujuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki beberapa tujuan yang penting baik bagi pemberi kerja maupun pekerja. Berikut adalah tujuan-tujuan tersebut beserta sumber hukumnya:

1. Menjaga Kelangsungan Usaha.

   PHK dapat dilakukan untuk menjaga kelangsungan usaha perusahaan, terutama dalam situasi di mana perusahaan mengalami kerugian atau kesulitan finansial. Dengan mengurangi jumlah karyawan, perusahaan dapat mengurangi biaya operasional dan berusaha untuk tetap bertahan.[25]

2. Meningkatkan Efisiensi Operasional.

   PHK dapat menjadi langkah untuk meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Dengan mengurangi tenaga kerja yang tidak diperlukan atau yang tidak produktif, perusahaan dapat beroperasi dengan lebih efisien dan fokus pada karyawan yang memberikan kontribusi lebih besar.[26]

3. Memberikan Perlindungan kepada Pekerja.

   PHK yang dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, termasuk hak atas pesangon dan tunjangan lainnya. Proses PHK yang adil dapat membantu pekerja yang terkena dampak untuk mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan.[27]

4. Menyelesaikan Perselisihan.

[25] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 yang mengatur tentang alasan-alasan yang sah untuk melakukan PHK

[26] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 154 yang mengatur tentang prosedur PHK yang harus dilakukan secara efisien dan sesuai dengan ketentuan

[27] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 yang mengatur tentang hak-hak pekerja yang terkena PHK.

PHK dapat menjadi solusi untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja, terutama jika tidak ada kesepakatan yang dapat dicapai. Dalam beberapa kasus, PHK dapat menjadi jalan keluar yang lebih baik daripada konflik yang berkepanjangan.[28]

5. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat.

   Dengan melakukan PHK terhadap karyawan yang tidak memenuhi standar kinerja atau yang melanggar peraturan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan produktif. Hal ini dapat meningkatkan moral dan motivasi karyawan yang tersisa.[29]

6. Mengatur Hubungan Kerja yang Lebih Baik.

   PHK yang dilakukan dengan cara yang benar dapat membantu mengatur hubungan kerja yang lebih baik di masa depan, baik bagi perusahaan maupun pekerja. Proses yang transparan dan adil dapat membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan.[30]

7. Memberikan Kesempatan untuk Pekerja Lain.

   Dengan melakukan PHK terhadap karyawan yang tidak produktif, perusahaan dapat memberikan kesempatan bagi pekerja lain yang lebih berkualitas untuk bergabung dan berkontribusi. Ini dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan.

---

[28] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 yang mengatur tentang musyawarah dalam penyelesaian perselisihan.

[29] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 yang mengatur tentang kewajiban perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat

[30] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 yang mengatur tentang pentingnya komunikasi dan musyawarah dalam hubungan kerja.

8. Mendukung Proses Rekrutmen yang Lebih Baik.

   PHK dapat memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk merekrut tenaga kerja baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan visi perusahaan. Dengan mengisi posisi yang kosong dengan karyawan yang lebih berkualitas, perusahaan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

9. Menyesuaikan dengan Perubahan Pasar.

   PHK juga dapat dilakukan sebagai respons terhadap perubahan dalam pasar atau industri. Jika perusahaan perlu beradaptasi dengan tren baru atau teknologi, PHK mungkin diperlukan untuk mengubah struktur organisasi.

Dengan memahami tujuan-tujuan ini, diharapkan proses PHK dapat dilakukan dengan cara yang lebih manusiawi dan berkeadilan, serta memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat. Pemberi kerja diharapkan untuk selalu mengikuti prosedur yang sesuai dan memberikan perlindungan yang layak bagi pekerja yang terkena PHK.

B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Definisi perjanjian kerja dalam pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perikatan antara tenaga dengan pengusaha atau memberi kerja yang terdapat perjanjian kerja, hak dan tanggung jawab keduanya. Sedangkan Pasal 1601 huruf a KUHPerdata, menjelaskan bahwa yang dimaksud perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang majikan atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dengan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum

mengenai syarat-syarat kerja yang diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.

Perjanjian kerja memliki dua jenis diantaranya perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu.Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja untuk menjalin hubungan kerja dengan batasan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian. Sementara itu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu perikatan sama pengusaha serta pekerja yang menjalin hubungan kerja akan tetapi perjanjian dilakukan tanpa adanya batasan waktu yang ditetapkan. PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dibuat secara tertulis ataupun lisan akan tetapi perjanjian tersebut **t**idak mengharuskan adanya pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait, contohnya adalah ketika PKWTT dibuat secara lisan, maka peraturan yang berlaku untuk pengusaha dan pekerja adalah klausul-klausul sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. PKWTT berlaku pada beberapa pekerjaan tertentu saja yang bersifat sementara.[31]

Peraturan Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai syarat-syarat pembentukan PKWT dengan ketentuan sebagai berikut:

a. PKWT dibuat secara tertulis maka diwajibkan untuk menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
b. PKWT dapat diadakan dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang hanya 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, kemudian apabila perjanjian akan dilakukan pembaharuan,

[31] R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan, Ctk. Pertama*, CV. Pustaka Setia, Bandung, hlm. 116.

maka hanya dapat dilakukan setelah lebih dari masa tenggang yaitu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya PKWT dan hal tersebut bisa dilakukan sebanyak satu kali saja dan paling lama 2 (dua tahun);

c. PKWT berisi batasan yang jelas mengenai kapan suatu pekerjaan dinyatakan selesai;
d. Hubungan kerja dikatakan putus demi hukum ketika batas waktu perjanjian kerja telah berakhir;
e. Pekerja mengakhiri hubungan kerjanya sebelum melampaui batas waktu yang telah ditentukan, maka pekerja wajib membayar ganti rugi sebanyak upah pekerja hingga habisnya batas waktu perjanjian kerja; dan
f. PKWT diperuntukan untuk pekerjaan yang dikategorikan jenis, sifat dan kegiatan pekerjaanya, sebagai berikut:
    1) Pekerjaannya memiliki sifat sementara;
    2) Pekerjaan dilaksanakan tidak lebih dari 3 (tiga) tahun; dan
    3) Pekerjaan yang berhubungan dengan barang baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

PKWT dilaksanakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun serta dapat diperbaharui 1 (satu) kali. Waktu yang diberikan kepada pengusaha untuk memperpanjang masa berlakunya PKWT adalah kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian tersebut berakhir, selanjutnya pengusaha memberitahukan keadaan tersebut secara tertulis baik kepada para pekerja yang bersangkutan. Pembaharuan PKWT diadakan ketika telah melebihi 30 (tiga puluh) hari dari batas berakhirnya PKWT yang lama, akan tetapi perjanjian ini memliki pengecualian bagi produk dan kegiatan baru,

ataupun produk tambahan yang masih dalam masa percobaanya tidak bisa untuk melakukan pembaharuan perjanjian kerja.[32]

2. Dasar Hukum Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT).

Undang-Undang yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya masih memiliki beberapa kekurangan. Oleh karena itu, sering dianggap tidak konsisten karena isi dari undang-undang tersebut terlalu umum dan tidak spesifik. Selain itu, masalah dalam penerapan PKWT juga timbul akibat kurangnya kesadaran hukum dari para pengusaha. Mereka sering kali tidak mengetahui atau tidak memahami isi dari peraturan-peraturan yang ada saat menyusun PKWT. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur sejumlah larangan bagi pengusaha, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 153 huruf (d) dan (e), dalam pasal ini, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja atau buruh menikah (huruf d) dan pekerja atau buruh perempuan hamil, melahirkan, mengalami keguguran, atau menyusui bayinya (huruf e). Namun, dalam praktiknya, banyak terjadi penyimpangan dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di dunia kerja akibat kesalahan dalam menafsirkan isi undang-undang tersebut. Perkembangan hukum terkini, dengan munculnya konsep omnibus law melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja), maka regulasi mengenai PKWT juga mengalami perubahan seiring berlakunya UU Cipta Kerja tersebut.

[32] Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing Dan perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Ctk. Pertama,* Cipta Damanik, Jakarta, Hlm. 132.

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, PKWT diatur dari Pasal 56 hingga Pasal 61, sedangkan dalam UU Cipta Kerja, PKWT diatur dalam Bab IV Ketenagakerjaan. PKWT diatur juga dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut dengan PP 35/2021) pada Pasal 6 yaitu: "Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 angka (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) Tahun".

Berbeda dengan pengaturan sebelumnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 angka 4 sebagai berikut: "Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun". Perbedaan jangka waktu ini, dapat menguntungkan dari sisi pengusaha karena pengusaha dapat mempekerjakan pekerja sampai batas 5 tahun tanpa harus memikirkan konsekuensi hak-hak pekerja tetap (PKWTT), karena konsekuensi PKWTT yang cukup detail dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pun mengalami penyesuaian dalam UU Cipta Kerja. Pada Undang-Undang Ketenaga kerjaan jika PKWT tidak memenuhi syarat ketentuan menurut sifat dan jenis dan jangka waktunya serta perpanjangan atau pembaruannya maka demi hukum status Perjanjian kerja berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), berbeda dengan pengaturan dalam PP No. 35/2021 tidak dijelaskan mengenai pelanggaran terhadap ketentuan jangka waktu perjanjian kerja 5 (lima) tahun.

Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya. Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari isi contoh surat PKWT yang ada maka pada dasarnya isi dari perjanjian kerja waktu tertentu sama dengan isi dari perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun yang membedakan disini adalah jangka waktu berlakunya perjanjian kerja. Jangka waktu perjanjian kerja adalah suatu masa kerja yang diberikan majikan kepada pekerja untuk

melaksanakan suatu pekerjaan dengan batas waktu. Apabila batas waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja kontrak berakhir, maka secara otomatis, hubungan kerja antara majikan dan pekerja dianggap selesai. Menurut Undang-Undang jangka waktu yang paling lama dalam PKWT yaitu dua tahun, dan dapat diperpanjang sebanyak satu kali selama satu tahun. Hal ini sesuai dengan isi Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Peralihan PKWT ke PKWTT disebabkan karena masa atau jangka waktu yang ditentukan oleh undangundang sudah berakhir, dan sesuai dengan aturan yang berlaku, apabila pengusaha atau majikan masih memerlukan tenaga dari pekerja yang telah habis masa kerjanya, maka harus dibuat suatu perjanjian kerja baru yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu, dan bukan lagi Perjanjian kerja Waktu Tertentu.

3. Ruang Lingkup Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan PKWT ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan PKWT ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya. Pasal

59 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut:

a. Pekerjaan sekali selesai atau sementara sifatnya;
b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan.

PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, disebutkan: perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, dengan demikian Perjanjian kerja pada umumnya dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian kerja yang tidak tertulis biasanya digunakan dalam jenis perjanjian kerja dirumah dan perjanjian kerja pemborongan, hal ini dikarenakan di Indonesia sejak dahulu dalam melakukan suatu perjanjian hanya atas dasar saling percaya, tanpa ada hitam diatas putih. Namun, berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah seharusnya dibuat secara tertulis sesuai dengan isi dari Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana, perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Tujuan PKWT dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Selain itu juga hal ini dimaksudkan untuk

mengantisipasi jika terjadi perselisihan dimasa yang akan datang. Maka akta perjanjian PKWT yang dibuat akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Selanjutnya maksud dari pembuatan perjanjian harus menggunakan huruf latin, yaitu untuk memudahkan para pihak dalam memahami tulisan yang ada dalam akta perjanjian yang sehingga tidak menyulitkan dalam membaca akta perjanjian yang ada.

Pasal 1603 e ayat 1 KUHPerdata yang mengatur mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Pekerjaan kerja untuk waktu tertentu juga dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

a. Pekerjaan untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian.
b. Pekerjaan untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut Undang-Undang.
c. Pekerjaan untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan.

Selanjutnya perjanjian kerja dapat dibagi menjadi:

a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

   Dalam dunia kerja sering didengar bahwa pekerja tetapmerupakan pekerja dengan ketentuan yang mengacu pada peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan. Menurut Abby Tabrani (2006), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tidak memiliki jangka batas waktu lamanya bekerja selagi pekerja masih dikatakan mampu dan kompeten dalam bidang pekerjaannya. Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukan karena pelanggaran berat atau tenaga kerja mengundurkan diri maka tenaga kerja

tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi tenaga kerja yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT).

Tenaga kerja kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk masa waktu tertentu saja. Hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja kontrak dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sesuai ketentuan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 62 dinyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam pekerjaan waktu tertentu, atau berakhirnya perjanjian kerja tidak masalah terjadinya pelanggaran terhadap aturan yang telah disepakati bersama, maka bagi siapa yang memutus perjanjian bersama itu diharuskan untuk mengganti semua kerugian yang di derita orang lain seperti yang diterima tenaga kerja sampai batas berakhirnya jangka waktu perjanjian hubungan kerja.

C. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Perspektif Islam

Pemutusan hubungan kerja (kemudian disingkat dengan PHK) merupakan penyelesaian hubungan kerja yang disebabkan oleh perihal tertentu sehingga berakibat pada selesainya hubungan kewajiban dan hak perusahaan-pekerja. PHK dalam aturan UU Nomor 13 Pasal 150 Tahun 2003 dapat terjadi di berbagai perusahaan, termasuk perusahaan milik negara maupun non negara, perusahaan milik persorangan, persekutuan, pemerintah, perusahaan yang berbadan hukum

maupun tidak, atau perusahaan lain yang memang melibatkan tenaga kerja yang diberikan imbalan atau upah dalam bentuk tertentu. Pemutusan hubungan kerja dapat diartikan dalam keadaan dimana antara pekerja atau buruh berhenti bekerja dari perusahaan atau majikannya. Dalam hukum Islam, persoalan PHK dapat digolongkan ke dalam fasakh dan ijarah. Fasakh berarti pemutusan, sedangkan ijarah dapat dimaknai akad perjanjian kerja. Hanafiyah berpendapat, ijarah merupakan kesepakatan atau akad terhadap sesuatu yang bermanfaat dengan diiringi imbalan yang memiliki sifat tetap. Dengan demikian, tidak dapat membatalkan (di-fasakh) suatu transaksi secara sepihak tanpa persetujuan dari pihak lain.

Hal ini sesuai dengan proses terjadinya akad kesepakatan kedua belah pihak. Namun, ketika terdapat suatu hal yang dapat merusak transaksi antara kedua belah pihak, misalnya ditemukan aib, adanya kerusakan, hilangnya manfaat atau lainnya, akad ijarah menjadi rusak. Dengan demikian, apabila terjadi persengketaan antara dua belah pihak, landasan yang seharusnya dijadikan pedoman untuk melakukan penuntutan adalah akta yang berisi akad perjanjian yang telah disepakati di awal tersebut.

Apabila terjadi persengketaan di tengah masa kontrak hingga menyebabkan pemutusan hubungan kerja, hak-hak pekerja yang diberhentikan perlu diperhatikan secara adil. Hal ini berkaitan dengan karakter bahwa sejatinya seorang muslim harus dapat berlaku sebagaimana kesepakatan bersama, menghormati harta orang lain, serta tidak boleh menyepelekan kerja keras pekerja yang dapat menimbulkan kerugian baginya.

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam Dalam Islam untuk mengukur apakah memberikan mutasi atau PHK secara sepihak itu dibenarkan atau tidak, tentu harus kembali kepada aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Kalau dalam aturannya dalam hal mutasi atau PHK harus disetujui kepada kedua belah pihak atau ada prosesnya tersendiri, maka apabila salah satu melanggar tentu dapat digugat secara perdata karena merugikan orang lain, akan tetapi apabila aturan tersebut tidak mengatur demikian, melainkan hak penuh sebuah perusahaan, tentunya sebagai bawahan mau tidak mau, suka tidak suka harus menuruti aturan tersebut, karena setiap pekerjaan tentu ada resiko masing-masing, taat kepada aturan atau atasan atau diberhentikan. Akan tetapi apabila terjadi mutasi atau PHK tersebut tanpa landasan yang jelas dan pasti itu sudah tentu salah. Pemutusan hubungan kerja atau separasi adalah tahap pemisahan antara tenaga kerja dengan organisasi perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai hal seperti usia pensiun, pindah kerja, diberhentikan, minta berhenti ataupun meninggal dunia.

Alasan putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan adalah karyawan pindah ke perusahaan lain, karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, reaksi pribadi, kesehatan buruk, menarik diri, pindah ke kota lain, melanjutkan sekolah secara *full-time*, usia pensiun, adanya kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak (*mutually satisfactory release*), khusus untuk karyawan wanita yang disebabkan karena tugas-tugas rumah tangga atau kehamilan. Pemutusan hubungan kerja dalam ekonomi Islam itu sendiri adalah pelepasan atau pemberhentian hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja, atas permintaan baik itu dari perusahaan ataupun dari karyawan itu sendiri, yang

dikarenakan ada hal-hal yang tidak produktif lagi untuk bekerja sama, tetapi tetap mengikuti aturan Islam yaitu tidak boleh adanya tindak kedzaliman, ketidak adilan dan merugikan sebelah pihak. Kontrak adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis. Dengan kata lain, kontrak merupakan suatu perjanjian/perikatan yang sengaja dibuat dengan baku, supaya bisa digunakan untuk tanda bukti yang kuat terhadap para pihak yang mengadakan perjanjian . Perjanjian dalam hukum kontrak, mengandung makna perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum itu terjadi karena perikatan di bikin dengan secara resmi dan akan digunakan untuk aturan buat dia yang membikin. Meskipun keterikatan hanya berlaku bagi para pihak yang terlibat perjanjian, namun kewajiban yang timbul dari perikatan dapat dipaksakan secara hukum.

Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Islam.

Agar hubungan kemitraan tersebut bisa tercapai sesuai dengan yang di inginkan dari semua pihak yang ikut merasa diuntungkan, oleh karena itu di dalam Islam membuat secara terang serta rinci sehingga aturan - aturan yang berkaitan dengan ijaratul ajir (Kontrak kerja). aturan itu membuat penetapan di dalam ajaran – ajaran agama Islam untuk perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja, penetapan ketentuan yang mengatur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya.

Dalam Islam mengharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam, dasar hukum yang bisa digunakan yaitu dengan menggunakan akad ijarah. Ijarah adalah bentuk sewa menyewa atau dalam bentuk

upah mengupah muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Perlu diketahui bahwa tujuan disyariatkan al-ijarah itu adalah untuk memberi keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup, banyak orang yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja, dipihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya al-ijarah keduanya tidak ada yang di rugikan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.

Al-ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (ownership/milkiyyah) atas barang itu sendiri. Al-ijarah berasal dari kata al-ajru yang berarti menurut bahasanya ialah al-awadh yang berarti dalam bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah. Pemutusan hubungan kerja di bolehkan atas dasar akad ijarah, yang didasarkan pada Al-Quran, hadis dan kaidah fiqh.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan Hukum terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang di Indonesia

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Guna menciptakan kehidupan yang sejahtera, adil, setara, berkelanjutan serta mewujudkan pembagunan nasional.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021. Pekerja berhak atas kompensasi dan ganti rugi jika di-PHK sebelum kontrak berakhir, sesuai ketentuan yang berlaku. Sebelum melakukan PHK, Pengusaha wajib melakukan perundingan dengan pekerja atau serikat pekerja. Jika di dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha harus mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dan pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap beberapa macam tenaga kerja, seperti dilarang melakukan PHK terhadap pekerja yang berhalangan masuk kerja karena sakit, pekerja yang menjalankan kewajiban terhadap negara, pekerja yang menjalankan ibadah sesuai agama, dan pekerja yang menikah atau hamil. Tentunya ketentuan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak

pekerja kontrak dan memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan secara adil dan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Ketentuan PHK bagi Pekerja Kontrak (PKWT) karena disebabkan oleh beberapa hal, berikut alasan terjadinya PHK bagi pekerja kontrak antara lain:

1. Pekerja melakukan kesalahan berat.
2. Pekerja ditahan oleh pihak berwajib.
3. Pekerja melakukan pelanggaran perjanjian kerja.
4. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
5. Perusahaan mengalami kerugian terus menerus.
6. Perusahaan tutup karena keadaan memaksa (force majeur).

Tetapi jika terjadi PHK, maka kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan kepada tenaga kerja tersebut antara lain:

1. Uang pesangon, adapun besaran uang pesangon ditentukan oleh masa kerja dari tenaga kerja tersebut, yaitu:
    a. Masa kerja kurang dari 1 tahun: 1 bulan upah.
    b. Masa kerja 1-2 tahun: 2 bulan upah.
    c. Masa kerja 2-3 tahun: 3 bulan upah.
    d. Masa kerja 3-4 tahun: 4 bulan upah.
    e. Masa kerja 4-5 tahun: 5 bulan upah.
    f. Masa kerja 5-6 tahun: 6 bulan upah.
    g. Masa kerja 6-7 tahun: 7 bulan upah.
    h. Masa kerja 7-8 tahun: 8 bulan upah.
    i. Masa kerja 8 tahun atau lebih: 9 bulan upah.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja, adapun besaran uang penghargaan masa kerja ditentukan oleh masa kerja dari tenaga kerja tersebut, yaitu:
    a. Masa kerja 3-6 tahun: 2 bulan upah.
    b. Masa kerja 6-9 tahun: 3 bulan upah.
    c. Masa kerja 9-12 tahun: 4 bulan upah.
    d. Masa kerja 12-15 tahun: 5 bulan upah.
    e. Masa kerja 15-18 tahun: 6 bulan upah.
    f. Masa kerja 18-21 tahun: 7 bulan upah.
    g. Masa kerja 21-24 tahun: 8 bulan upah.
    h. Masa kerja 24 tahun atau lebih: 10 bulan upah.
3. Uang Penggantian Hak, adapun besaran uang penggantian hak ditentukan oleh masa kerja dari tenaga kerja tersebut, yaitu:
    a. Cuti tahunan yang belum diambil.
    b. Biaya pulang untuk pekerja dan keluarganya.
    c. Penggantian perumahan dan pengobatan, ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.

Undang-Undang yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pada umumnya memungkinkan terdapat kekurangan-kekurangan hingga masih banyak yang mengatakan belum adanya kepastian, sehingga Undang-Undang yang digunakan mengandung arti yang sangat luas serta belum mengarah ke hal yang lebih spesifik dengan demikian permasalahan dalam menggunakan suatu perjanjian kerja kontrak muncul permasalahan karena minimnya kesadaran hukum yang diketahui oleh pemberi kerja, tetapi di saat

pembuatan suatu perjanjian kerja kontrak pemberi kerja tidak banyak memahami atau tidak mengetahui apa isi dari peraturan-peraturan yang telah ditentukan dan juga masih minimnya pengetahuan dari orang yang menjadi calon pekerja kemudian dengan mudahnya para pekerja menandatangani perjanjian kerja yang sudah disiapkan sama pemberi kerja hal tersebut membuat para pekerja belum memahami tentang hak dan kewajibanya disaat calon pekerja menyetujui suatu perjanjian tersebut itu bisa menyebabkan yang sering terjadi kekeliruan dalam penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu di dalam sebuah lingkup kerja sebab kekeliruan dalam mendefinisikan isi dari sebuah arti dari sebuah kesepakatan hukum tersebut.

Undang-Undang dan peraturan telah mengatur seperti yang dijelaskan di atas, tetapi kenyataan di dalam Masyarakat tidak sesuai, sehingga menginspirasi penulis untuk membuat suatu penelitian tentang hukum yang wujudkan dalam sebuah skripsi yang berjudul:

IMPLIKASI HUKUM PHK PEKERJA KONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT).

1. **Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).**

PHK adalah suatu tanda berakhirnya suatu hubungan kerja yang dilakukan antara tenaga kerja dalam hal ini buruh dengan pengusaha dalam hal ini adalah sebagai yang memberi kerja tertentu yang karena suatu hal mengakibatkan berakhirnya suatu perbuatan sesuatu yang berkaitan dengan permasalahan suatu pekerjaan diantara pihak yang berhubungan tersebut dan juga yang menjadikan berakhirnya juga suatu hal yang berhubungan dengan antara hak dan suatu kewajiban dari masing-masing pihak antara tenaga kerja atau buruh dengan

pemberi kerja dalam hal ini pemberi kerja yang sedang melakukan suatu hubungan kerja berakhirnya suatu hubungan kerja bisa saja terjadi karena sesuatu hal atau di sebabkan oleh karena hal-hal yang memungkinkan karena alasan-alasan tertentu.pemutusan hubungan kerja (PHK) perlu adanya sebuah badan sebagai wadah atau tempat untuk saling berdiskusi untuk mencari penyelesaian apabila terjadi suatu perbedaan pendapat yang terkait dengan perbedaan pendapat yang berhubungan dengan industrial tersebut.

Berakhirnya suatu hubungan kerja atau yang lebih dikenal dengan sebutan pemutusan hubungan kerja tidak dibenarkan untuk melakukan seenaknya sendiri atau dengan sewenang-wenang dengan cara sepihak dengan tanpa alasan yang pasti di dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

a. Pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau buruh,serta pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
b. Dalam hal segala telah diupayakan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan oleh serikat pekerja atau buruh atau dengan pekerja atau buruh apabila pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau buruh.
c. Sebagaimana dalam perundingan dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya bisa mengakhiri ikatan kerja sama pekerja atau buruh habis mendapatkan keputusan dari badan bagian penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 ayat 1 pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. Melakukan pencurian, penipuan dan penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan yang membuat kerugian terhadap perusahaan.
c. Mabuk, meminum minuman keras yang membuat mabuk, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropikadan zat adictive lainya di lingkungan kerja.
d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
e. Menyerang, mengancam, menganiaya atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
f. Membujuk untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
g. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan.
i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

Pengusaha atau pemberi kerja bisa melaksanakan suatu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) suatu misal tenaga kerja membuat suatu kesalahan yang berkaitan dengan perikatan kerja, melakukan kesalahan yang bertentangan dengan tata tertib

perusahaan atau melakukn perbuatan yang bertentangan kerja sama atau ingkar janji terhadap apa yang telah menjadi kesepakatan bersama antara tenaga kerja kepada pemberi kerja bisa saja hal itu terjadi atau menjadi sebuah pengakhiran suatu perikatan hubungan kerja walaupun waktu yang ditentukan belum pada saatnya yang ditentukan berakhir diharuskan memberi imbalan kepada pihak lainya besaran upah tenaga kerja sampai dengan batas waktu yang telah di tentukan yang menjadi masa berakhirnya suatu perikatan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara berbarengan (masal) atau mengurangi tenaga kerja atau memperhentikan dengan sendirian (personal), berlaku juga memperhentikan dengan cara berbarengan atau mengurangi tenaga yang didasari denagan alasan kondisi ekonomis, atau berdasarkan buat mengurangi tenaga kerja yang bersangkutan dengan berjalanya perusahaan, sepertinya bertujuan ekonomis atau teknis.

Walaupun dasar-dasar yang dilihat sebagai suatu dasar yang sudah dengan kuat buat mendukung suatu kebenaran terhadap suatu pemutusan hubungan kerja Langkah-langkah yang dibuat oleh pemberi kerja atas diri seseorang atau beberapa tenaga kerja yang paling mendasari yaitu:

a. Alasan Ekonomis.
    1) Menurunnya suatu produk atau produksi berkurang dan bisa juga di karenakan sesuatu yang menurunnya kapasitas produksi perusahaan di mana tempat tenaga kerja melakukan suatu aktivitas bekerja tersebut.
    2) Bisa juga karena penurunan omset perusahaan atau kata lain pemasukan perusahaan menurun.

3) Menurunnya keadaan perusahaan itu buat membayar memberi imbalan atau gaji dalam kondisi yang sama seperti biasanya.

4) Kegiatannya rasionalisme atau perampingan yang bisa diartikan mengurangi tenaga kerja dengan sangat banyak di lingkup perusahaan di mana tenaga kerja melakukan aktivitasnya.

b. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan.

a) Tidak mempunyai ketrampilan dalam hal pekerjaan dan prestasi yang memungkinkan sejalan sama keinginan yang telah ditentukan, walaupun sudah berupaya dengan berbagai cara dan saatnya yang telah ditentukan buat memberikanya sudah cukup besar. Tidak memiliki etika dan perilaku yang benar, tidak bisa dipercaya, tidak memiliki jiwa yang bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi tanggunganya, jarang sekali masuk kerja dengan tidak memberikan alasan yang pasti, dan lain-lain sebagainya.

c. Tidak mempunyai atau mumpuni dalam hal kesehatan secara jasmani yang seharusnya seimbang dengan besarnya tanggung jawab yang diberikan dan sebagainya.

d. Dikarenakan seorang pengusaha yang meninggal dunia dan tidak mempunyai pewaris yang sanggup meneruskan hubungan kerja.

2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Undang-Undang Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang tata dan cara melaksanakan PHK agar ada dasar yang bisa dipakai buat pekerja untuk memahami tentang pemutusan PHK yang dilaksanakan sama pihak

pemberi kerja atau dalam hal ini pengusaha/perusahaan Undang -Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 juga mengharuskan terhadap pihak pemberi kerja atau perusahaan tetap lebih dulu membuat pengajuan permintaan ijin untuk pelaksaan PHK kepada Lembaga Penyelesai Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) pada saat menanti adanya suatu keputusan dari LPPHI semua pihak baik dari tenaga kerja maupun pemberi kerja diharuskan tetap memenuhi tanggung jawabnya dan mejalakn aktifitasnya seperti biasanya dengan pengecualian apabila pihak pemberi kerja telah memberi suatu teguran yaitu berupa skorsing terhadap tenaga kerjanya atau buruh yang sedang menunggu adanya suatu proses pemutusan hubungan kerja di haruskan masih menerima imbalan beserta hak-haknya yang lain harusnya masih menerima.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di Tahun 2003 Pasal 154 menetapkan atas permintaan izin PHK hanya bisa dikeluarkan apabila di dalam perundingan antara pihak pemberi kerja dalam hal ini pengusaha dengan tenaga kerja dalam hal ini buruh apabila mengalami jalan buntu atau tidak sautu kesepakatan antara tenga kerja dengan pemberi kerja tetapi apabila penetapan ijin itu tidak dibutuhkan apabila dalam keadaan seperti di bawah ini:

a. Tenaga kerja atau buruh masih dalam keadaan uji coba kerja atau masih dalam tahapan training atau mungkin hal itu sudah menjadi persyaratan dengan perjanjian baku.
b. Tenaga kerja atau buruh membuat sebuah pengajuan permohonan mengundurkan dirinya dengan secara baku atau tertulis atas keinginannya sendiri dan tidak adanya indikasi adanya sebuah paksaa atau intimidasi oleh

pihak pemberi kerja, berakhirnya suatu hubungan kerja seperti dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu buat yang pertama kali.

c. Tenaga kerja atau buruh yang sudah menginjak masa pensiun yang sudah dengan penetapan di dalam perjanjian kerja atau seperti yang sudah tertuang di dalam aturan perusahaan perikatan kerja Bersama-sama atau Peraturan Perundang-undangan.
d. Tenaga kerja atau dalam hal ini buruh meninggal.

Prosedur yang harus dijalani dari pihak pengusaha di saat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan perorangan atau terdiri dari beberapa orang tenaga kerja pada dasarnya yaitu:

a. Apabila adanya perbedaan pendapat masalah hubungan industri yang ada di perusahaan pada pertama kali seharusnya dibicarakan dengan jalan musyawarah terlebih dahulu dengan serikat buruh atau buruh itu sendiri tindak lanjut yang pertama kali mengadakan suatu musyawarah untuk mencarikan jalan keluarnya atau dengan mengadakan penyelesaian dengan cara biparti itu suatu langkah yang terbaik dikarenakan yang melakukan adanya suatu penyelesaian yang ada di dalam lingkungan tersebut.
b. Apabila dalam suatu musyawarah itu sudah ada suatu kesepakata tentu kesepakatan itu dijadikan sebuah kesepakatan atau perjanjian Bersama.
c. Apabila di dalam perundingan itu belum tercapainya suatu kesepakatan maka kedua belah pihak atau diantaranya salah satu bisa memilih untuk penyelesaianya lewat perwakilan atau orang lain bisa menggunakan dengan cara arbitrase, konsiliasi atau mediasi.

d. Pegawai perantara mengadakan penyelidikan tentang masalah yang perbedaan, mengundang pihak terkait yang berkepentingan yang berbeda pendapat untuk mengadakan musyawarah mencarikan solusinya dengan cara damai.
e. Apabila suatu perbedaan pendapat itu belum bisa terselesaikan oleh pihak perantara, tentu di antara pihak bisa membuat pengajuan gugatan terhadap Pengadilan Hubungan Industrial.
f. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.
g. Pengadilan negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan majelis hakim yang terdiri dari 1 orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 orang hakim ad-hock sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.
h. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penetapan majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama dengan dihadiri oleh pihak penggugat dan tergugat.
i. Hakim harus berusaha mendamaikan kedua belah pihak.
j. Apabila tidak bisa didamaikan majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perbedaan pendapat Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang.

3. Perjanjian Kerja.

Pekerja adalah sesuatu yang memiliki nilai pokok guna untuk menjadikan suatu pembangunan dalam masyarakat Pancasila dan juga yang menjadikan

sebagai penupang yang utama untuk sebuah perekonomian suatu masyarakat yang menginginkan suatu perkembangan. Tujuan yang utama dari sebuah perkembangan masyarakat yang berdampak pada kesejahteraan rakyat, demikian juga dari pihak tenaga kerja hak-hak pekerja sebagai pelaku dalam sebuah pembangunan perekonomian seharusnya juga terjamin dalam menjalankan tugasnya dan juga diatur dalam segala kegiatannya agar dapat berkembang dengan baik tentunya yang sesuai dengan menyesuaikan apa yang menjadi skill atau kemampuan yang tenaga kerja miliki yang tentu dalam hal ini dengan apa yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas tersebut dibutuhkan juga dalam pengembangan ketenagakerjaan agar kualitas para tenaga kerja juga akan meningkat dan juga bisa berpartisipasi dalam membangun buat meningkatkan perlindungan dari tenaga kerja itu sendiri dan juga keluarganya yang berdampak terhadap martabat dari keluarga dari para pekerja, maka dari itu sangat penting buat melindungi dari tenaga kerja atau buruh tersebut yang akan menjamin dari hak -hak yang sangat mendasar bagi tenaga kerja ataupun sebagai karyawan dan juga memberikan peluang kerja dan perlakuan yang tidak diskriminatif dan dapat mewujudkan seatu kesejahteraan bagi tenaga kerja atau karyawan dan juga keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dan juga keadaan di dalam dunia usaha.

Hubungan ketenagakerjaan yang baik agar terciptanya karena adanya sebuah kesepakatan yang telah tercapai terhadap kedua belah pihak dengan membahas/menegosiasikan tanggung jawab yang sesuai berdasarkan kesepakatan di antara keduanya yaitu dalam hal ini antara penerima kerja dengan pemberi

kerja. perjanjian itu dapat menetapkan tugas dan tanggung jawab diantara kedua belah pihak yang membuat sebuah kesepakatan, serta sebuah kesepakatan itu adalah langkah yang pertama sehingga terjalin suatu perjanjian kerja yang di kemudian hari terjalin suatu hubungan kerja. Mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 1 angka 9. Perikatan Kerja menjadikan sebuah perjanjian keduabelah pihak diantara pemberi kerja dalam hal ini perusahaan dengan tenaga kerja dalam hal ini tenaga kerja atau buruh dengan berisikan sebuah ketentuan-ketentuan tentang kewajiban dan hak-hak para pihak yang mengadakan suatu perjanjian seiring dengan berjalannya waktu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengenai Ketenagakerjaan mengalami suatu perubahan yang disebabkan dengan adanya suatu keputusan mahkamah konstutusi yang menganulir di antaranya beberapa Pasal yang telah tercantum di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menanggapi hal itu dalam suatu pertimbangan untuk memenuhi hak-hak sipil dengan adanya suatu pekerjaan dan juga untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi keluarga tenaga kerja dan juga untuk memenuhi kebutuhan bagi kemanusiaan, dengan tujuan agar dapat membuka peluang terhadap tenaga kerja yang ada di Indonesia dengan seluas-luasnya untuk mencukupi kebutuhan dalam rangka meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan para tenaga kerja dengan dasar inisiatif pemerintah lahirlah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perjanjian kerja dibagi menjadi dua yaitu tentang tenaga kontrak yang

dibuat dengan perjanjian waktu tertentu dan waktu tidak tentu dan dalam melaksanakanya. banyak sekali dari pihak pemberi kerja dalam hal ini pengusaha banyak yang menggunakan dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dengan kata lain di sebutkan PKWT di dalam mencari tenaga kerjanya, disebabkan menurut dari pihak pemberi kerja PKWT lebih efektif dan lebih efisien dikarenakan dari pihak pemberi kerja atau dalam hal ini pihak pengusaha biasanya menginginkan keuntungan yang lebih besar dengan mengacu pada rendah pembiayaan yang mereka keluarkan, terdapat banyak sekali pengusaha di Indonesia lebih memmilih tenaga kerja yan tidak tetap atau tenaga kerja dengan sistem kontrak dikarenakan apabila dalam hal ini pengusaha dengan menggunakan tenaga kontrak tidak memikirkan tentang hal tunjanganya, kesehatan, bonus tenaga kerja dan yang lainya. Walaupun mengalami perubahan tentang Undang-Undang ketenagakerjaan setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, seperti memberikan suatu kompensasi terhadap tenaga kerja PKWT apabila masa perjanjian kerjanya telah berakhir hal ini sering digunakan oleh pihak pengusaha.

Perjanjian kerja adalah merupakan bentuk produk dari suatu perikatan pada umumnya, pada dasarnya pihak-pihak yang mengadakan suatu perikatan biasanya mempunyai suatu bentuk tersendiri agar dapat dibedakan antara perikatan yang satu sama perikatan yang lainya. Tetapi semua bentuk perikatan mempunyai sesuatu yang telah ditentukan pada umunya yang telah ada secara universal terhadap semua bentuk perikatan di antaranya sebuah asas hukum, sahnya suatu perikatan diantara subyek dan obyek yang dijadikan sebuah perikatan seperti yang telah disampaikan sebelumnya.

Peraturan serta unsur-unsur yang diperlukan di dalam sebuah perikatan oleh yang membuat yaitu sesuatu yang berisikan di antara sebuah hak dan kewajiban dari beberapa ketentuan yang harus dipatuhi dengan demikian telah tercamtum yaitu mengenai "kebebasan berkontrak (*freedom of contract*)" adalah sampai sejauh, mana masing-masing bisa membuat suatu perikatan terkait sesuatu yang kemungkinan bisa saja terjadi beberapa pihak yang ada di dalam suatu perikatan itu dan sejauh mana peraturan hukum yang mengatur keterkaitan di antara mereka. Peraturan kerja yang mengatur secara khusus yang ada di Bab VII KUH Perdata mengenai perjanjian-perjanjian yang membuat pelaksanaan sebuah pekerjaan. Menurut Pasal KUH Perdata mengenai suatu perikatan kerja yaitu sebuah perikatan dimana salah satu dari pihak pekerja membuat perjanjian suatu pekerjaan pada pihak yang lain yaitu dalam hal ini pemberi kerja dalam jangka waktu tertentu tetapi juga memberikan sebuah imbalan yang seharusnya diterima. Sedangkan yang ada di dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan perikatan kerja yaitu suatu perikatan kerja diantara penerima kerja dalam hal ini buruh dengan pemberi kerja dalam hal ini pengusaha yang membuat suatu ketentuan-ketentuan diantara kewajiban dan hak diantara beberapa pihak yang mengikatkan dirinya dalam sebuah perjanjian kerja.

4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) sudah ada Peraturannya guna memberikan perlindungan buat para pekerja yang didasari suatu pertimbangan supaya tidak terjadi dimana pengangkatan para pekerja dilaksanakan dengan suatu perikatan kerja dalam jenis perjanjian kerja waktu

tertentu (PKWT) buat suatu pekerjaan yang bentuknya atau dengan sistem berkelanjutan ataupun berbentuk pekerjaan tetap atau permanen disuatu badan usaha. Perlindungan bagi para pekerja /buruh dengan adanya peraturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu agar bisa mendapatkan sesuatu yang semestinya mereka dapatkan bagi tenaga kerja/buruh yang melaksanakan suatu pekerjaan yang bersifat terus menerus yang tidak dibatasi waktu perikatan kerjanya sedangkan buat pemberi kerja dalam hal ini pengusaha selalu memakai melalui peraturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut, pemberi kerja juga diperkenankan untuk menggunakan peraturan untuk pekerjaan yang bentuknya tertentu waktu melaksanakannya, dengan demikian pemberi kerja bisa juga terhindar dari kewajiban menjadikan pekerja sebagai tenaga kerja tetap buat yang jenis suatu pekerjaanya yang bersifat waktunya terbatas.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004, menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut (PKWT) yaitu Perikatan kerja diantara pekerja/ buruh serta pemberi kerja bisa membentuk hubungan kerja dalam waktu tertentu ataupun suatu pekerjaan yang bersifat tidak tetap.

Dalam Pasal 1 huruf a peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 05/mei/1986 yang mengatakan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu yaitu perjanjian kerja diantara pekerja dan pemberi kerjayang telah di sepakati dalam waktu yang tidak tetap atau yang bersifat tidak terus menerus.

5. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Penerapannya.

Adapun isi dan bentuk dari suatu perikatan kerja sudah ada peraturannya dan sudah tercantum di dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana ayat (1) menyebiutkan : mengenai suatu perikatan kerja yang terbuat secara tertulis atau lisan, Dengan demikian suatu perikatan kerja yang biasanya di buat secara baku ataupun tidak baku perikatan kerja yang tidak baku pada umumnya di dalam jenis perikatan di dfalam rumah tangga dan perikatan kerja yang sifatnya borongan ataupun secara tidak terus menerus. Di dalam permasalahan ini biasanya di karenakan di Indonesia sudah semenjak dahulu sudah menjadi suatu kebiasaan apabila dalam melaksanakan suatu perikatan biasanya hanya berdasarkan suatu kepercayaan dan saling percaya, dan sudah menjadi suatu kebiasaan apabila mau melakukan suatu perikatan tanpa adanya hitam di atas putih,tetapi tidak sama dengan perikatan kerja waktu tertentu yang semestinya harus terbuat secara baku yang sesuai dengan isi Pasal 57 ayat 1 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentamg ketenagakerjaan yang seharusnya perikatan kerja waktu tertentu dengan menggunakan suatu perikatan baku dan juga di haruskan dengan memakai bahasa Indonesia serta dengan memakai bahasa latin yang baik dan benar.

Tujuan daripada PKWT yang di bikin baku yaitu untuk membuat kepastian hukum baik bagi penerima kerja maupun pemberi kerja agar terlindungi kepastian hak dan kewajibannya secara penuh,disamping itu juga untuk memberikan maksud buat menjaga apabila ada perbedaan pendapat di kemudian hari ,untuk itu akta perikatan PKWT yang sudah di buat bersama akan sangat membantu di kemudian hari apabila akan di gunakan untuk suatu pembuktian atau dalam proses pembuktian apabila sampai ke pengadilan dan yang di maksud dengan memakai

huruf latin dikarenakan agar lebih mudah dalam mengartikan tulisan yang ada di dalamsuatu perikatan dengan tujuan agar tidak membuat para pihak merasa kesulitan dalam mengartikan maksud dan tujuan tersebut dari isi yang ada di dalamnya.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Karyawan yang Bekerja Dengan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) ketika Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Dengan adanya hukum di tengah-tengah kehidupan masyarakat,sagat bermanfaat guna mengintegrasikan dan mengkoordinasikan suatu keinginan-keinginan yang dapat menjadikan suatu perbedaan antara pihak yang satu dengan pihak yang lainya selanjutnya hukum harus dapat mengintegrasikan dengan demikian yang menjadikan seatu perbedaan-perbedaan suatu keperluan itu bisa dikurangi sekecil-kecilnya. Pengertian terminologi hukum dalam bahasa Indonesia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu suatu aturan atau kebiasaan yang yang sudah disahkan dan harus dijalankan yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin atau dalam pemerintahan Undang-Undang, peraturan dan sebaginya untuk digunakan sebagai rambu-rambu di dalam pergaulan di Tengah-tengah masyarakat, ketentuan atau manfaat dari suatu yang terjadi di dalam alam tertentu, tindakan atau menjadi bahan pertimbangan yang telah diputuskan oleh seorang hakim di dalam suatu pengadilan atau suatu vonis atau menggunakan bahasa lain tentang perlindungan hukum menjadikan suatu gambaran dari pada fungsinya hukum yaitu dengan tujuan di mana hukum bisa memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kegunaan, dan ketenangan, meskipun pendapat

yang disampaikan oleh beberapa seorang ahli dalam bidangnya tentang perlindungan hukum sebagai berikut:

a. Menurut Philipus M.Hadjon: selalu berkaitan dengan penguasa. Ada dua penguasa yaitu penguasa pemerintahan dan penguasa ekonomi.Dalam hubungan dengan seorang penguasa di dalam pemerintahan yang menjadikan masalah perlindungan hukum bagi masyarakat kecil dalam hal ini yang dipimpinnya oleh seorang penguasa dan di dalam hubungannya dengan penguasa ekonomi permasalahan perlindungan hukum ekonomi adalah perlindungan bagi yang kuat dalam hal ini (ekonomi) dan perlindungan hukum bagi yang lemah dalam hal ini (ekonomi) suatu contoh tentang perlindungan hukum kepada tenaga kerja dengan pengusaha.
b. Menurut Muchsin: perlindungan hukum yaitu suatu kegiatan buat melindungi perorangan dengan menyamakan tentang hubungan diantara nilai-nilai ataupun manfaat-manfaat yang menjelma di dalam sikap dan perilaku di dalam membuat adanya kebersamaan dalam kehidupan diantara sesama umat manusia.

Dalam merumukan prinsip perlindungan hukum buat tenaga kerja dan masyarakat yang ada di Indonesia yang berlandaskan pada suatu kebijakan adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan sebagai dasar falsafah di dalam suatu Negara pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang juga bisa dikatakan berlandaskan dan bersumberkan pada pancasila dikarenakan sebuah pengakuan dan perlindungan kepadanya secara intrinsik yang melekat pada

pancasila selain itu yang bersumberkan dari pancasila suatu prinsip perlindungan hukum juga bersumberkan dari prinsip -prinsip di dalam suatu negara.

Secara umum tentang perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh sesungguhnya sudah ada peraturanya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tetapi akhir-akhir ini banyak terjadi keresahan di tengah-tengah masyarakat mengenai peraturan tenaga kerja yang sedang melaksanakan pekerjaan dengan cara perikatan tenaga kerja dengan waktu tertentu dengan adanya hal tersebut masyarakat merasa banyak yang resah dikarenakan terlalu banyak sekali perbedaan yang terjadi di antara pekerja dengan perjanjian waktu tertentu sama pekerja tetap apa yang mereka terima mengenai kesejahteraan yang sangat mencolok sekali.

Pengertian perlindungan hukum menurut para ahli sebagai berikut:

a. Menurut Sarjipto Raharjo: Perlindungan hukum merupakan cara untuk melindungi kepentingan seseorang dengan upaya mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.
b. Menurut Philipus M. Hadjon: Perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dipegang oleh subyek hukum dengan berlandaskan ketentuan hukum dari yang berwenang.
c. Menurut Soerjono Soekanto: Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat mewujudkan dalam

berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitus, kompensasi, pelayanan medis dan bantuan hukum.

d. Menurut CST Kansil perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum yang memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun secara fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Perlindungan hukum yang pasti bagi tenaga kerja itu seharusnya perlu mendapat perhatian tidak hanya dari segi pemerintah saja tetapi juga dari pihak pengusaha juga dalam hal ini pemberi kerja, atau perusahaan yang memberikan suatu pekerjaan salah satu dari bentuk ikut mensejahterakan dalam pembangunan manusia, maka dari itu diperlukannya pengaturan yang menghubungkan antara pekerja dengan pemberi kerja dalam hal hak dan kewajibannya, untuk mencapai suatu kehidupan yang Sejahtera, perlindungan sosial hakekatnya adalah suatu bentuk dari perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut, yang bertujuan agar dapat menghargai dari para tenaga kerja dan juga dapat menghargai harkat dan martabat dari sisi kemanusiaan, serta dapat melindungi status dari segi hukumnya supaya para tenaga kerja mendapatkan perlakuan sebagi manusia dengan segala martabat dan nilai-nilai kemanusiannya.

Pekerja Indonesia bisa mendapatkan jaminan kepastian mengenai perlindungan hukum yang sudah tertuang di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alinea yang ke empat (4) yang berbunyi: Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian

abadi dan keadilan sosial, selain itu juga adanya suatu jaminan dan juga perlindungan hukum bagi para tenaga kerja juga tertuang di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi : Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan Ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu setiap warga negara bersamaan kedddudukanya dalam hukum dan pemerintahan.

Lebih lanjut yang telah disampaikan di dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang masing-masing Pasalnya menyampaikan bahwa dalam Pasal 5 berbunyi: Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam mendapatkan suatu pekerjaan dan Pasal 6 berbunyi: Setiap pekerja/buruh punya hak untuk mendapatkan suatu perlakuan yang tanpa diskriminasi oleh pihak pemberi kerja. Selain itu juga telah disampaikan seperti apa yang ada di dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi: Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta mendapatkan perlakuan yang sama di depan hukum serta Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi: Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian seperti apa yang telah disampaikan yang ada di dalam dasar hukum tersebut memberikan petunjuk bahwa negara wajib memberikan kesempatan kepada warga negaranya supaya bisa dapat suatu pekerjaan yang dengan sama dan dengan sebaik-baiknya dan juga yang layak sebagaimana bagi

kemanusiaan, selain itu agar dibuatkan adanya suatu perencanaan yang baik di dalam sebuah tatanan ketenagakerjaan agar dapat mewujudkan kewajiban negara tersebut.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan di antara mereka penerima kerja atau yang melekukan suatu pekerjaan dengan mereka para pihak pemberi kerja atau dalam hal ini pengusaha dengan demikian penerima kerja /buruh yang menjadi pekerja dari suatu pengusaha atau pembei kerja yang mempekerjakan mereka dengan hal itu para tenaga kerja dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu dan sampai selesainya suatu pekerjaan yang mereka kerjakan.

Menurut penjelasan yang ada di atas yang telah disampaikan bisa dilihat bahwa secara hukum ataupun yang ada di aturan perundang-undangan yang sudah jelas dan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan cara kerja tidak tetap atau dengan kata lain yaitu dalam bahasa hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) itu bukan menjadi suatu larangan juga tidak sesuatu yang di perbolehkan.

Tetapi seperti yang penulis sampaikan di bab pertama ini yaitu masih banyaknya yang terjadi di Tengah-tengah masyarakat suatu keresahan yang paling utama yaitu di lingkungan para pekerja/buruh dengan adanya yang digunakan suatu jenis pekerjaan dengan cara kontrak atau dengan kata lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut.

Sebetulnya apabila melihat yang sudah ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenegakerjaan telah disampaikan mengenai hal perlindungan yang telah disediakan untuk tenaga kerja atau buruh, diantaranya

para tenaga kerja bagi mereka yang melakukan pekerjaan dengan jenis tenaga kerja kontrak atau dengan kata lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun demikian juga didalam pelaksanaannya belum sepenuhnya dilaksanakan seperti apa yang menjadi ketentuan yang ada di dalam suatu aturan yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan seperti yang tercantum di dalamnya terutama yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

Masalah tenaga kerja sudah ada perlindungannya seperti yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dengan maksud untuk memberikan jaminan atau menjamin keberlangsungan yang harmonis diantara para pihak penerima kerja dalam hal ini buruh dengan pemberi kerja dalam hal ini pengusaha dengan tidak adanya suatu bentuk tekanan-tekanan ataupun pemaksaan baik itu dari pihak penerima kerja atau pun pihak pemberi kerja dalam hal ini pengusaha. Dengan demikian yang dimaksud pengusaha yang secara sosio-ekonomi mempunyai posisi yang sangat baik dan kuat serta berkewajiban mengarahkan untuk melakukan terkait perlindungan hukum yang ada yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan yang harus dijalankan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dan aturan untuk melaksanakan dengan berbagai aturan tentang perlindungan hukum kepada para pihak tenagakerja dengan memakai aturan ataupun dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Supaya lebih jelas berikut ini penulis akan menjelaskan diantaranya hal-hal yang mengenai perlindungan hukum untuk tenagakerja atau buruh yang masih menggunakan dengan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seperti

yang sudah tercantum didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan aturan yang harus dilaksanakan yaitu:

1. **Perlindungan Terhadap Pekerjaan Yang Bersifat Permanen**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dengan jelas dan tegas mengatur mengenai peraturan kepada pekerja atau buruh yang bekerja dengan menggunakan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya bisa dilaksanakan buat pekerja tertentu yang dimaksud dengan pekerjaan tertentu itu adalah seperti yang telah diatur di dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi yaitu:

a. Pekerjaan yang sifatnya hanya sekali saja atau langsung selesai dan yang tidak terus menerus.
b. Pekerjaan yang hanya dapat dilakukan dan dapat diselesaikan yang tidak membutuhkan waktu terlalu lama atau paling lama hanya tiga tahun.
c. Pekerjaan yang jenisnya tertentu atau tidak selalu ada.
d. Pekerjaan yang berhubungan dengan jenis produk baru atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau penjajakan.

Contoh : Pekerjaan yang sifatnya sementara atau tidak selamanya

Yaitu : pengerjaan jalan tol,pengerjaan bangunan gedung dll.

Syarat usia pekerja yaitu : tidak boleh kurang dari usia 18 tahun.

Dalam Pasal 59 ayat (1) diatas terlihat, bahwa suatu pekerjaan yang dapat dilaksanakan oleh pekerja atau buruh tetapi menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seperti yang dijelaskan di dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut diatas. tetapi

untuk melakukannya pemberi kerja yang menggunakan tenagakerja/buruh dalam menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mentaati peraturan yang telah diatur di dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan itu, akan mendapatkan sebuah sanksi yang akan diberikan terhadap pemberi kerja dalam hal ini oleh pengusaha dan juga yang menjadi sebuah salah satu jenis perlindungan yang telah disampaikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan juga sudah diatur yang ada didalam Pasal 59 ayat (7) yang mengatakan Pejanjian Kerja untuk waktu tertentu dan tidak mentaati apa yang telah menjadi seperti yang dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) untuk itu yang menjadi perjanjian kerja waktu tertentu, kepada tenagakerja yang biasanya dapat dilaksanakan oleh tenagakerja atau buruh yang memakai jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang telah dituangkan selanjutnya yang ada di dalam peraturan pelaksanaan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang sudah menjadi suatu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 yang mengenai suatu ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Adapun apa yang telah disampaikan di atas oleh penulis dan bisa dilihat mengenai perlindungan kepada suatu pekerjaan buat pekerja ataupun buruh di dalam mengerjakannya menggunakan dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan telah disah oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu sudah amat bagus atau amat sangat melindungi, yaitu tenagakerja atau buruh dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan para tenagakerja yaitu seperti yang telah tertuang

didalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk itu posisi para tenaga kerja berdasarkan demi hukum atau oleh hukum tidak lagi sebagai tenaga kerja atau buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tetapi sudah berganti dengan statusnya sebagai tenaga kerja atau buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT) yang artinya berubah menjadi pegawai tetap atau statusnya tidak kontrak lagi.

Seperti apa yang telah disampaikan dan yang ada di atas tersebut berdasarkan tinjauan yang telah penulis laksanakan masih menemui sesuatu yang terjadi banyak yang melakukan pelanggaran ataupun penyimpangan untuk melakukannya dalam hal tersebut diantaranya yaitu belum tentu bentuknya suatu pekerjaan itu yang seharusnya tidak dilaksanakan oleh seorang tenaga kerja ataupun buruh tersebut.

Banyak yang terjadi dalam penyimpangan terebut, seperti yang penulis sampaikan di atas hal seperti itu mungkin bisa saja banyak yang terjadi dikarenakan mungkin karena kurangnya suatu pengawasan dari pihak Pemerintah di saat melakukan suatu pengawasan di dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di dalam Pengawasan mengenai masalah ketenagakerjaan adalah sesuatu yang sangat penting mengenai perlindungan kepada tenagakerja ataupun buruh, itu adalah bentuk suatu usaha dalam menegakan suatu yang menyangkut tentang hukum masalah ketenagakerjaan yang ada di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, selain didalam menerapkan suatu penegakan hukum yang menyangkut masalah ketenagakerjaan agar dapat melakukan suatu pengawasan dengan tidak menyiimpang dari peraturan perundang-undangan dalam pelaksanaanya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan bisa berjalan seperti apa yang diharapkan masyarakat pada

umumnya dengan demikian apabila dalam pengawasan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sehingga dapat mengurangi atau setidaknya dapat memperkecil dari pada suatu penyimpangan-penyimpangan yang terjadi terkait masalah Undamg-Undang ketenagakerjaan.

Dengan demikian di dalam proses yang terkait dengan hubungan Industrial bisa terlaksana seperti apa yang diharapkan oleh masyarakat dan dapat berjalan baik dan harmonis.

2. Perlindungan Terhadap Upah

Pada dasarnya sudah banyak yang mengetahui apa tujuan dari orang yang sedang melakukan atau menjalankan suatu aktifitas kerja yaitu untuk memperoleh suatu pendapatan atau suatu upah untuk dipergunakan atau untuk memenuhi suatau kebutuhan hidupnya. Dengan demikian upah adalah sesuatu yang sangat di tunggu oleh para tenaga kerja itu merupakan suatu aspek yang sangat di perlukan dalam menjalankan suatu kehiduapan atau untuk menjamin suatau perlindungan bagi kehidupan keluarga di dalam ketahanan hidup bagi para tenaga kerja.

Dengan demikian upah merupakan peran yang sangat penting di dalam perlindungan keluarga tenaga kerja atau buruh tentu di dalam hal ini dengan seacar tegas telah diamanatkan di dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut: setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh adanya suatu imbalan atau dengan kata lain upah yang dapat digunakan untuk kebutuhan suatu kehidupan dan yang layak bagi suatu kemanusiaan. Keterangan yang terdapat didalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan suatu upah adalah sesuatu yang dapat dipergunakan memenuhi suatu kehidupan yang baik adalah saat menerima atau penghasilan dari

tenagakerja atau buruh yang bersumber dari melakukan sesuattu pekerjaanya sehingga bisa untuk mencukupi suatu kebutuhannya dalam kehidupan keluarganya dari tenagakerja tersebut yang meliputi diantaranya yaitu mengenai sandang, pangan dan papan serta jaminan kesehatannya dan jaminan di hari tuanya. Di dalam prinsip pengupahan yang digunakan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagi berikut:

a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus
b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja atau buruh laki-laki dan tenaga kerja perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama
c. Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat (1))
d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94)
e. Tuntutan pembayaran upah pekerja atau buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsasetelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96).

Manfaat dari membayar upah yang semestinya dan yang telah diatur di dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, untuk itu pihak pemerintah mengharuskan adanya suatu upah minimum seperti yang telah diatur di dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap upah minimum yang terapkan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan membaginya, yaitu seperti yang diatur dalam Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi: upah minimum seperti yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a . Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang terdiri dari:

a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

Aturan itu lebih lanjut tentang upah minimum diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang upah minimum yang dimaksud dengan upah minimu adalah upah atau imbalan yang diberikan setiap bulannya yang paling rendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Di dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per- 01/Men/1999 telah dijelaskan mengenai tentang penerapaan upah minimum haruslah mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

a. Kebutuhan hidup minimum
b. Indeks harga minimum
c. Kemampuan,perkembangan dan kelangsungan perusahaan
d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
e. Kondisi pasar kerja
f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita

Berdasarkan penjelasan semua yang telah disampaikan tersebut di atas dapat melihat bahwa kalau dipahami apa yang sudah menjadi aturan yang ada, bahwa

perlindungan hukum yang telah tersedia dan diperuntukan untuk semua itu kepada tenaga kerja atau buruh dalam hal ini pengaturan pengupahan adalah semua sama.

Adapun yang terkandung di dalam ketentuan Undang-Undang pada sat memberikan upah atau imbalan terhadap tenaga kerja yang bekerja dengan jenis perjanjian dengan menggunakan sistem PKWT dan PKWTT tidak ada perbedaan, tetapi di dalam pelaksanaannya masih terdapat sesuatu yang sangat memperlihatkan adanya perbedaan yang sangat kelihatan sekali soal dalam pemberian upah atau imbalan yang diberikan oleh pihak pemberi kerja ataupun diantara pekerja yang menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adanya suatu keterbatasan yang ada di dalam struktur dan juga dalam skala penggajian.

Yang mendasari di dalam struktur dalam skala mengenai pengupahan biasanya didasari dengan penilaian mengenai posisi di dalam suatu perusahaan atau dalam hal ini jabatan yang sedang ada di dalam diri tenagakerja tersebut dan juga mengenai evaluasi jabatan data yang digunakan buat evaluasi ataupun menganalisa dari tenaga kerja tersebut.

3. Unsur – Unsur Perlindungan Hukum

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah suatu perjanjian antara pengusaha dan tenaga kerja yang memiliki jangka waktu tertentu berikut ini adalah maksud dan perlindungan hukumnya:

Maksud PKWT

a. Untuk menjaga kepastian hukum dan keadilan antara penerima kerja dan pemberi kerja

b. Untuk mengatur antara hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak dalam hal ini antara pemberi kerja dengan penerima kerja
c. Untuk meningkatkan efisiensi kerja dan juga untuk meningkatkan produktivitas kerja
d. Untuk mengurangi dari pada risiko,sengketa kerja serta perselisihan kerja antara tenaga kerja dengan pemberi kerja

Berikut ini adalah unsur-unsur perlindungan hukum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Unsur-Unsur Perlindungan Hukum:

a. Jangka waktunya.

   PKWT harus memiliki jangka waktu tertentu atau kata lain harus yang jelas Dan tidak boleh melebihi jangka waktu 5 tahun kerja (Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
b. Tugas dan tanggung jawab.

   PKWT harus menjelaskan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerja secara jelas (Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
c. Upah dan tunjangan.

   PKWT harus mencakup upah dan tunjangan yang jelas dan transparan (Pasal 55 Nomor 55 Tahun 2003)
d. Hak dan kewajiban.

   PKWT harus menjelaskan hak dan tanggung jawab terhadap kedua belah pihak antara pemberi kerja dan penerima kerja.
e. Pemutusan hubungan kerja.

PKWT harus menjelaskan prosedur pemutusan hubungan kerja yang jelas dan adil (Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

f. Perlindungan hak-hak pekerja.

   PKWT harus memuat ketentuan tentang perlindungan hak-hak tenaga kerja seperti hak untuk cuti, hak pensiun, dan hak lainya (Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

g. Pengawasan dan penyelesaian sengketa.

   PKWT harus menjelaskan prosedur pengawasan dan penyelesaian sengketa yang jelas dan adil (Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

h. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

   Pekerja berhak mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai dalam kata lain yang mencukupi

Dasar Hukumnya:

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
b. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Ketenagakerjaan
c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2021 tentang pemutusan hubungan kerja
d. Konvensi Internasional tentang hak-hak pekerja (ILO)

4. Peranan Pemerintah Dan Organisasi Pekerja

Dalam hal ini peran pemerintah dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Peranan dari Pemerintah antara lain:

a. Mengatur dan mengawasi hubungan kerja melalui perundang-Undangan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
b. Menyediakan layanan pengawasan dan penyelesaian sengketa (Pengadilan Hungan Industrial)
c. Mengatur standar keselamatan dan kesehatan kerja (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021)
d. Menyediakan pelatihan dan pengembangan ketrampilan kerja
e. Mengawasi pelaksanaan hak-hak pekerja (upah, cuti, pensiun)
f. Menyediakan jaminan sosial (BPJS ketenagakerjaan)

Peranan Organisasi Pekerja:

a. Melindungi hak-hak pekerja dan memperjuangkan kepentingan mereka.
b. Meningkatkan kesadaran dan partisipasi pekerja dalam proses pengambilan keputusan.
c. Menyediakan bantuan hukum dan kosultasi.
d. Mengorganisir aksi protes dan demontrasi untuk memperjuangkan hak – hak pekerja.
e. Meningkatkan solidaritas dan kesatuan diantara mereka para pekerja.
f. Berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan tentang kebijakan ketenagakerjaan.

Contoh Organisasi Pekerja Yang Ada di Indonesia:

a. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI)
b. Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPI)
c. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)

d. Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI)

Sumber-Sumber hukumnya yaitu dari:

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
b. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang pelaksanaan ketenagakerjaan.
c. Situs Web Kementerian Ketenagakerjaan.
d. Situs Web Organisasi Pekerja.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Tinjauan yuridis normatif terhadap Implikasi Hukum PHK Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. Di dalam sistem kerja kontrak dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam proses pelaksanaannya masih banyak terdapat ketidaksesuaian peraturan-peraturan yang telah ada dan sudah diberlakukan sistem tersebut di dalam penerapan tentang ketenagakerjaan yang ada di Indonesia tetapi dalam pelaksanaanya, jenis perikatan PKWT yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang seharusnya dibikin dengan sistem tertulis, dan tidak seharusnya dibuat dengan cara lisan saja dalam hal ini yang menjadi latarbelakang atau penyebabnya adalah dikarenakan sumber daya manusianya di dalam bidang ketenagakerjaan itu sendiri tetapi jangan lupa ada juga yang jenis perjanjian seperti itu dikarenakan atas kemauan dari pihak pemberi kerja dalam hal ini adalah pengusaha juga mungkin sering terjadi dimana suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) itu dibikin dengan cara lisan dengan maksud untuk membuat efisiensi masalah anggaran di dalam perusahaan tersebut tetapi di dalam pelaksanaanya masih sering terjadi di dalam merumuskan atau di dalam membuat PKWT di Indonesia hanya dilaksanakan dengan cara sepihak, karena tidak adanya keikut sertaan oleh pihak tenaga kerja dalam hal ini buruh, sehingga yang

terrmuat di dalam isi suatu perjanjian kerja yang ada kebanyakan lebih memuat Pasal-Pasal yang banyak menguntungkan dari salah satu pihak dalam hal ini pengusaha yang lebih di untungkan dan dari pihak tenaga kerja lebih banyak dirugikan dengan adanya sistem perjanjian dengan cara lisan,hal tersebut tidak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dan yang seharusnya di dalam jenis pembuatan perikatan harusnya ada perundingan atau musyawarah terlebih dahulu antara pihak tenaga kerja dalam hal ini buruh dengan pemberi kerja dalam hal ini pengusaha sehingga ada kesepakatan dari isi dari sebuah perjanjian yang di buat bersama tersebut.

2. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atau buruh di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya di dalam pelaksanaannya belum bisa berjalan yang sesuai dengan peraturan secara maksimal, di karenakan masih banyaknya yang terjadi suatu pelanggaran, yang menjadi penyebabnya yaitu dikarenakan masih terdapat ketidak jelasanya mengenai peraturan masalah pelaksanaan didalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lebih spesifik lagi mengenai pekerjaan tertentu yang menurut bentuk serta keadaan atau pekerjaannya yang akan berakhir dalam waktu tertentu yaitu jenis pekerjaan yang hanya selesai dalam waktu tertentu atau yang secara umum di ketegorikan kerja musiman atau bersifat sementara yang dalam pekerjaanya itu di mungkinkan dalam penyelesaiannya yang dalam waktu yang tidak ada kepastiannya dan bersifat tidak terlalu lama dan paling lama hanya sekitar tiga (3) tahunan,atau pekerjaan yang berjenis musiman atau suatu pekerjaan yang ada hubungannya dengan produk baru,kegiatan baru atau produk yang di maksud jenis tambahan yang masih

dalam tahap uij coba,selain itu juga di karenakan minimnya di dalam sistem pengawasan oleh pihak aparat penegak dalam hal ini dari pemerintahnya didalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga membuat pihak pemberi kerja dalam hal ini pengusaha dengan mudahnya tidak mentaati adanya suatu peraturan – peraturan yang telah di buat oleh pihak pemerintah melalui peraturan perundang – undangan yang telah ada dan tanpa menerima sanksi hukum.

B. Saran

1. Bagi pengusaha.

   Sebaiknya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang seharusnya dituangkan dengan cara yang baku juga didalam pembahasannya juga secara besama – sama diantara kedua belah pihak dalam halini antara pemberi kerja dengan penerima kerja supaya diantara kedua belah pihak bisa saling bermusyawarah sehingga isi dari suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang termuat tidak terlalu banyak meugikan di antara salah satu pihak dalam hal ini antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

2. Bagi Pemerintah.

   Sebaiknya Perlindungan hukum bagi para tenaga kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kalau di lihat dari Undang – Undang yang ada dan mengatur untuk hal itu, seharusnya sudah baik dalam hal perlindungan tentang ketenagakerjaan sudah cukup untuk melindungi,tetapi jika di lihat dari sisi pengawasan dari pihak pelaksana dalam hal ini pemerintah masih rasanya bisa di tingkatkan lagi sehingga apa yang ada di dalam peraturan perundang – undangan dapat bermanfaat guna untuk

perlindungan hak – hak terhadap tenaga kerja dapat di fungsikan dengan keseluruhannya sehingga jangan sampai ada yang terlewatkan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Al-Quran

B. Buku

Asyhadie, Z, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja ketenagakerjaan*, PT.Raja Grafika Persada, Jakarta.

Atmadja, I.D.G, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Kencana, Jakarta.

Gunawan, D, 2008, *Panduan Praktis Hukum Perburuhan*, Kencana, Jakarta.

Harianto, H, 2020, *Sengketa Perburuhan dan Penyelesaiannya*, Sinar Grafika, Jakarta.

Husni, L, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*, Raja Grafindo, Jakarta.

Khairani, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan* (Disesuaikan Dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja / Omnibus law) Rajawali pres, Jakarta.

Manulang, M, 2019, *Dasar–Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Banyumedia Publishing, Malang.

Rahardjo, S, 2009, *Hukum Dan Perilaku*, Kompas Gramedia, Jakarta.

Samosir, T, 2015, *Hak – Hak Dasar Pekerja Dalam Hukum Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sartika, D, 2018, *Hukum Komunikasi: Antara Regulasi dan Praktik*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Simanjuntak, P, J, 2015, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sinaga, R, 2016, *Perjanjian Kerja di Indionesia Teori dan Praktek*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Soepomo, I, 2020, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet, 9, Djambatan, Jakarta.

Sulaiman, F, 2018, *Aspek Hukum Ketenagakerjaan di Era Globalisasi*, Deepublish, Yogyakarta.

Suwartoyo, R, 2016, *Hukum Perjanjian Kerja di Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Wijaya, T, 2021, *Hukum dan Hubungan Industrial, Teori dan Pratik*, Refika Aditama, Bandung.

Wijayanti, A, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Praktik di Indonesia*, Prenadamedia, Jakarta.

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya.

Sri Subandini Gultom, 2008 *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima Promo Sindo, Jakarta.

R, Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan* Ctk. Pertama, CV. Pustaka Setia, Bandung.

Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja* Ctk, Pertama, Cipta Damanik, Jakarta.

Abdul Khakim, 2009, Dasar-*Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Abdul Kadir Muhammad, 2000, *Hukum Perdata Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung.

F.X. Djumialdji, 2006, *Perjanjian Kerja*, Sinar Cakrawala, Jakarta.

F.X.Djumiadji Dan Wiwoho Soedjono, 1982, *Hukum Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.

Niniek Suparni, 1995, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Rineka Cipta, Jakarta.

Lukman Santoso, *Hukum Perjanjian Kontrak* Cakrawala.

R. Setiawan, 1999, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Putra Abadirin.

Rocky Marbun, 2010, *Jangan Mau Di PHK Begitu Saja*, Visi Media, Jakarta.

Subekti, 1990, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Pembayaran Ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubung Dengan Hubungan Kerja.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta.

Peratuan Pemrintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN,Smg.

D. Jurnal

Ali, M & Rahmawati, F, 2020, Kompensasi PHK dalam Perjanjian.

Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Cipta Kerja "*Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan"*, 8 (3), 45-57.

Fadilla, N, 2020, Hak dan Kewajiban Pekerja kontrak dalam Sistem PKWT "*Jurnal Penelitian Hukum dan Perburuhan*, 9 (3), 12-24.

Hidayat, A, R, 2019, Analisis Hukum Terhadap Hak Pekerja PKWT Pasca PHK "*Jurnal Hukum Ekonomi dan Bisnis"*, 7 (4) 90-103.

Nugroho, D, 2021, Implikasi Hukum Pemutusan Hubungan Kerja pada Pekerja PKWT, *"Jurnal Ilmu Hukum Indonesia"*, 12 (1) 22-34.

Putri, A, K, & Suryana, T, 2018, Hak atas Kompensasi Pekerja Kontrak yang Diberhentikan *"Jurnal Hukum Perburuhan Indonesia",* 11 (1), 55-67.

Rahman, F, & Utami,L, 2021, Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT dalam Kasus PHK *"Jurnal Ilmiah Hukum dan Humaniora"*, 5 (2) 30 – 41.

Sari, D, R, 2019, Kajian Legalitas PHK dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu *"Jurnal Hukum Indonesia Kontemporer"*, 4, (2) 65-77.

Sastro Widodo, 2020, Dalam Perlindungan Hukum bagi Pekerja Pasca PHK di Indonesia, "*Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan",* Vol. 5, No.2, hlm, 45-60.

Setiawan, A, & Dewi, S, R, 2020, Sengketa PHK pada Pekerja Kontrak dalam perspektif Hukum, "*Jurnal Kajian Hukum dan Keadilan*", 15, (2), 78-90.

Wahyudi, R, 2021, Studi Kasus Penyelesaian Sengketa PHK pada PKWT, "*Jurnal Hubungan Industrial dan Ketenagakerjaan"*, 6, (4) 15-29.

Yusuf, M, 2020, Analisis UU Cipta Kerja terhadap PHK Pekerja PKWT, "*Jurnal Reformasi Hukum"*, 10 (2) 100-112.