

**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
TENAGA KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(PKWT) AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(STUDI PUTUSAN NOMOR 2/PDT.SUS-PHI/2024/PN SMG)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Perdata



Diajukan oleh :

MUHAMMAD ABDURROHMAN
NIM.30302200008

Dosen Pembimbing :

Prof. Dr. Anis Mashdurohatun, SH., M.Hum
NIDN.0621057002

**PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
TENAGA KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(PKWT) AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(STUDI PUTUSAN NOMOR 2/PDT.SUS-PHI/2024/PN SMG)**

SKRIPSI



Diajukan oleh :

Diajukan oleh :

MUHAMMAD ABDURROHMAN
NIM.30302200008

Pada tanggal, _____ 2026, telah Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing :

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Anis Mashdurohatun', is written over the text of the supervisor's name.

Prof. Dr. Anis Mashdurohatun, SH., M.Hum
NIDN.0621057002

HALAMAN PENGESAHAN


**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
TENAGA KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(PKWT) AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(STUDI PUTUSAN NOMOR 2/PDT.SUS-PHI/2024/PN SMG**

Disusun Oleh:

MUHAMMAD ABDURROHMAN
NIM.30302200008

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 2026
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan dan lulus
Tim Penguji

Ketua,



Dr. Muhammad Ngazis, SH., MH
NIDN : 0601128601

Anggota,



Dr. Ida Musofiana, S.H., M.H.
NIDN : 0622029201

Anggota,



Prof. Dr. Anis Mashdurohatun, SH., M.Hum.
NIDN: 0621057002

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum



Prof. Dr. Jawade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN : 0620046701

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- "Allah mengabulkan doa-doa ketika kita sudah siap, bukan ketika kita menginginkannya." (Gus Baha)
- Kebodohan itu Merusak, tetapi Merasa Dirinya Pintar Lebih Merusak (Gus Baha)

PERSEMBAHAN:

Tulisan ini, Penulis persembahkan kepada:

- Kedua Orang Tua saya
- Seluruh keluarga dan kakak saya
- Almamater UNISSULA yang selalu saya banggakan.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh, puji syukur Alhamdulillah saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, ridho, serta karunia-Nya yang telah memberikan saya kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul "ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR 2/PDT.SUS-PHI/2024/PN SMG)" Meski berbagai rintangan datang beriringan dalam penulisan skripsi ini, saya percaya bahwa Allah tidak akan pernah memberikan cobaan diluar kemampuan hambanya. Tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada para pihak-pihak yang dengan perhatiannya yang tulus dan ikhlas dalam memberikan bantuan, dukungan moril maupun materiil kepada saya. Ucapan terima kasih ini kupersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya selalu berdo'a dan sabar membimbing saya sejak kecil.
2. Prof dr. H. Gunarto, SH., SE., Akt., M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Prof. Dr. Jawade Hafidz, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung, serta segenap jajaran Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
4. Dr. Muhammad Ngazis, SH., MH Dosen Wali saya yang menjadi orang tua kedua saya di Hukum Universitas Islam Sultan Agung
5. Prof. Dr. Anis Mashdurohatun, SH., M.Hum Dosen Pembimbing skripsi, Dosen Pembimbing yang dengan sabar dan telaten memberikan

bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik dan lancar.

6. Seluruh dosen di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung, serta karyawan-karyawan Fakultas Hukum Universitas Hukum Universitas Islam Sultan Agung yang senantiasa membantu urusan saya dalam perkuliahan.
7. Seluruh teman-teman Fakultas Hukum Universitas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
8. Semua pihak yang juga telah banyak membantu dalam penyusunan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan secara satu persatu, tanpa mengurangi rasa hormat dan terima kasih penulis, kiranya penulis mohon maaf;
9. Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya. Segala masukan akan sangat berharga untuk memberikan pengembangan bagi skripsi ini.

Semarang, 27 Februari 2026

Penulis



MUHAMMAD ABDURROHMAN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACK	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian.....	17
D. Kegunaan Penelitian.....	17
1. Secara teoritis.....	17
2. Secara praktis	18
E. Kerangka Teori.....	18
1. Kerangka Teori.....	18
F. Metode Penelitian.....	21
1. Pendekatan Penelitian	22
2. Spesifikasi Penelitian.....	23
3. Sumber Data.....	23
4. Alat Pengumpulan Data	24
5. Analisis Data Penelitian.....	25
G. Sistematika Peneltian.....	26
BAB II	27
TINJAUAN PUSTAKA.....	27
A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum.....	27
1. Pengertian Perlindungan Hukum	27
2. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum	30
3. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum	32
B. Tinjauan Umum Tenaga Kerja	34
1. Pengertian Pekerja	35

2. Hak Pekerja.....	36
3. Hubungan Kerja.....	38
4. Pemutusan Hubungan Kerja	39
5. Bentuk Pemutusan hubungan kerja	41
a. Pemutusan hubungan kerja Demi Hukum	41
b. Pemutusan hubungan kerja Oleh Pengadilan.....	42
c. Pemutusan hubungan kerja oleh Pekerja/Buruh.	43
d. Pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha	44
C. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja.....	45
1. Pengertian Perjanjian Kerja	45
2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja	49
3. Jangka Waktu Perjanjian Kerja.....	51
a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	51
b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)	52
4. Perjanjian Kerja Menurut Islam.....	53
BAB III.....	57
PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PKWT AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM HUKUM POSITIF DI INDONESIA.....	57
B. PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA PKWT SETELAH PUTUSAN NOMOR 2/PDT.SUS-PHI/2024/PN SMG	65
C. AKIBAT HUKUM TERHADAP PUTUSAN NOMOR 2/PDT.SUS-PHI/2024/PN SMG TERHADAP TENAGA KERJA PKWT	73
BAB IV.....	79
PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83

ABSTRAK

Perubahan Regulasi Melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Turunannya Juga Menimbulkan Dinamika Baru Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja. Salah Satu Contoh Konkret Adalah Perkara Yang Diputus Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg Yang Melibatkan Pekerja PKWT Yang Mengalami pemutusan hubungan kerja Sepihak. Kondisi Tersebut Menjadi Dasar Penting Dilakukannya Penelitian Ini Guna Menganalisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Akibat Pemutusan hubungan kerja .

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja PKWT Akibat pemutusan hubungan kerja Secara Sepihak Berdasarkan Hukum Positif Di Indonesia, Mengetahui Bentuk Pertanggungjawaban Perusahaan Setelah Adanya Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, Serta Mengidentifikasi Akibat Hukum Dari Putusan Tersebut Terhadap Pekerja PKWT.

Penelitian Ini Menggunakan Metode Yuridis Normatif Dengan Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach) Dan Pendekatan Kasus (Case Approach). Spesifikasi Penelitian Bersifat Deskriptif-Analitis. Data Yang Digunakan Adalah Data Sekunder Berupa Bahan Hukum Primer, Sekunder, Dan Tersier Yang Diperoleh Melalui Studi Kepustakaan. Analisis Data Dilakukan Secara Kualitatif. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja PKWT Akibat pemutusan hubungan kerja Sepihak Secara Normatif Telah Diatur Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sebagaimana Telah Diubah Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, Pengadilan Menegaskan Kewajiban Perusahaan Untuk Memenuhi Hak-Hak Pekerja Berupa Sisa Upah Masa Kontrak Dan Kompensasi Sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan. Putusan Tersebut Mencerminkan Penerapan Prinsip Perlindungan Hukum Dan Keadilan Bagi Pekerja, Sekaligus Menegaskan Bahwa pemutusan hubungan kerja Tidak Dapat Dilakukan Secara Sepihak Tanpa Melalui Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penelitian Ini Memberikan Implikasi Bahwa Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Secara Normatif Telah Memadai, Namun Dalam Praktiknya Masih Diperlukan Pengawasan Dan Penegakan Hukum Yang Lebih Tegas Untuk Mencegah Pelanggaran Oleh Pengusaha.

Kata Kunci: *PKWT, Pemutusan hubungan kerja , Perlindungan Hukum, Hubungan Industrial.*

ABSTRACK

The amendment of labor regulations through Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation along with its implementing regulations has created new dynamics in labor legal protection in Indonesia, particularly for workers under Fixed-Term Employment Agreements (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT). In practice, unilateral termination of employment (Pemutusan hubungan kerja /PHK before the expiration of the contract period without fulfilling workers' normative rights still frequently occurs. A concrete example is reflected in the Industrial Relations Court Decision Number 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, which becomes the object of analysis in this study.

This research aims to analyze the legal protection for PKWT workers due to unilateral termination of employment based on positive law in Indonesia, to examine the company's responsibility following the court decision, and to identify the legal consequences arising from the decision for PKWT workers. The research employs a normative juridical method using statutory and case approaches. The data used are secondary data obtained through library research and analyzed qualitatively.

The results indicate that, normatively, legal protection for PKWT workers has been regulated under Law Number 13 of 2003 concerning Manpower as amended by Law Number 6 of 2023 and Government Regulation Number 35 of 2021. The court decision affirms the employer's obligation to pay the remaining wages until the end of the contract period and provide compensation in accordance with statutory provisions. The ruling reflects the application of legal protection and justice principles, emphasizing that termination of employment cannot be carried out unilaterally without following the industrial dispute settlement mechanism.

Keywords: *Fixed-Term Employment Agreement (PKWT), Termination of Employment (PHK), Legal Protection, Industrial Relations.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Mereka berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kerja keras, dedikasi, dan keahlian yang mereka miliki. Oleh karena itu, pekerja membutuhkan perlindungan hukum untuk memastikan hak-haknya terpenuhi dan terhindar dari eksploitasi pekerja.

Setiap para calon pekerja Ketika mendapatkan suatu Pekerjaan maka akan mendapat jaminan ikatan kerja melalui perjanjian kerja atau disebut dengan Kontrak Kerja. Bahwa dalam¹ Pasal 1 angka 4 Bab I dalam Ketentuan Umum Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) dijelaskan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Perjanjian kerja diberikan seluruhnya kepada pemberi pekerjaan, pengusaha, dan perusahaan, dengan beberapa syarat ketentuan isi didalam perjanjian kerja yaitu harus memenuhi seluruh ketentuan perjanjian kontrak kerja yang sudah dijelaskan dalam ketentuan hukum oleh peraturan perundang-undangan. Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia alinea ke empat menjelaskan salah satu tujuan negara republik Indonesia adalah untuk memajukan kesejahteraan umum, dengan bentuk melakukan pembangunan berskala nasional maupun daerah baik dalam sektor industri, pariwisata dan lainnya. Dimana sesuai dengan pasal 4 Undang-Undang

¹ Pasal 1, angka 4, Bab I, *Ketentuan Umum, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*

Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi *“Sejalan dengan tujuan negara tersebut, diperlukan jugalah sebuah aturan hukum agar kepastian hukum dapat ditegakkan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.”*

Secara historis hukum ketenagakerjaan yang mengatur tentang ketengakerjaan atau dikenal juga dengan istilah perburuhan, pada awal kemerdekaan diatur didalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Selanjutnya diganti dengan Undang Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Diketahui bahwa Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan ini dicurigai memicu pelanggaran hukum khususnya dalam bidang jamsostek. Terdapat dugaan penyimpangan dana jamsostek yang dilakukan oleh oknum aparat terkait dengan pihak lainnya yang merugikan. Kerugian yang ditimbulkan juga akan dirasakan oleh pekerja/buruh. Hal tersebut menuntut diperlukannya aturan hukum baru menggantikan Undang-Undang No. 25 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 No. 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003 (Wijayanti 2009). Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas tuntutan kebutuhan hukum terhadap ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan juga telah mengalami perkembangan reformasi, dimana tidak dikenal lagi istilah buruh dan majikan tetapi menggunakan istilah pengusaha dan pekerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan, juga terdapat beberapa aturan terkait mengenai ketenagakerjaan yaitu, Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015

Tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Bab IX Hubungan Kerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan yang dihasilkan akibat adanya perjanjian kerja yang disepakati oleh pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian kerja dilakukan dengan adanya kata sepakat dari pengusaha dan tenaga kerja, kecakapan dalam membuat perjanjian kerja baik pada pekerja dengan dianggap dewasa dan bagi perusahaan dalam bentuk surat kuasa melakukan perjanjian kerja, adanya objek perjanjian yang dalam hal ini adalah pekerjaan bagi pekerja, dan tidak bertentangan dengan peraturan hukum yang berlaku.

Perjanjian kontrak kerja dibedakan menjadi dua jenis. Yaitu ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disebut (PKWT) serta Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau yang disebut (PKWTT). Selanjutnya PKWT pun dibedakan menjadi dua macam yaitu, perjanjian kerja yang didapat dengan outsourcing atau melalui pihak ketiga, adapun perjanjian kontrak kerja yang diperoleh melalui sistem rekrutmen yang biasanya dilakukan langsung oleh pihak perusahaan itu sendiri. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dijelaskan apabila perjanjian kontrak kerja diperoleh melalui bantuan pihak ketiga yang pada umumnya dilaksanakan oleh perusahaan yang langsung bekerja sama dengan pihak lembaga outsourcing. Segala hal yang berkaitan dengan pekerja tidak diatur oleh peraturan kantor, melainkan diatur sistem outsourcing. Lain hal dengan perjanjian kontrak kerja yang dilakukan penyeleksian langsung yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Perusahaan

biasanya memakai sistem kontrak langsung tanpa ada orang ketiga sebagai perantara dalam perjanjian kerja terhadap calon pekerjanya.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau dalam istilah di masyarakat dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Kontrak atau Perjanjian Kerja tidak tetap. Status pekerjanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap dan status pekerjanya adalah pekerja tetap.²

Dalam UU Cipta Kerja 2020 tidak menjelaskan secara jelas mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dijelaskan bahwa jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, dalam sosialisasinya PERPU Cipta Kerja mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.³

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. Pasal 6 PP 35/2021 menjelaskan sebagai berikut :

“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 UUK dalam Pasal 59 angka 4 sebagai berikut :

² Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2000, hlm 60.

³ Ade Miranti Karunia, Kemenaker soal PKWT.Ada Jangka Waktunya, KaryawanTidakDikontrakSeumurHidup.<https://money.kompas.com/read/2023/01/06/220000426/kemenakersoal-pkwt--ada-jangka-waktunya-karyawan-tidak-dikontrak-seumur-hidup>, Diakses tanggal 18 Mei 2025.

“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 mengaryakan pekerja sampai batas 5 tahun tanpa harus memikirkan konsekuensi hak-hak pekerja tetap (PKWTT), karena bahkan konsekuensi PKWTT yang cukup detail dalam UUK pun di sesuaikan dalam UU Cipta Kerja No.6/2023.

Selain daripada itu pengaturan mengenai perubahan status pekerja dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap juga mengalami perubahan UUK dalam Pasal 59 menjelaskan :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c) pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjakan.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- 4) 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.
- 5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- 7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), angka (4), angka (5), dan angka (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.”

Dengan kata lain, jika Perjanjian kerja untuk waktu tertentu 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 UU Cipta Kerja 2023 konsekuensi PKWT menjadi PKWTT tidak terlalu jelas diatur mekanismenya, Dalam praktik seringkali ditemui bahwa jangka waktu perjanjian kerja melebihi apa yang sudah ditetapkan di peraturan, karena pengaturan mengenai jangka waktu dalam peraturan tersebut juga masih belum jelas, sehingga dapat memberi celah kepada pengusaha untuk melakukan perpanjangan jangka waktu perjanjian dengan dalih jenis atau sifat pekerjaan, karena juga tidak dijelaskan batasan jenis dan sifat pekerjaan yang berakibat pada penyesuaian jangka waktu perjanjian kerja.

Secara umum, pekerja/buruh dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memiliki beberapa hak-hak yang harus dipenuhi sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan⁴:

- a. Hak Mendapatkan Gaji
- b. Hak Mendapatkan Jaminan sosial
- c. Hak Mendapatkan Tunjangan
- d. Hak Mendapatkan Waktu Istirahat Dan Cuti
- e. Hak Untuk Menikmati Hari libur Dan Uang lembur
- f. Hak Bebas Bergabung Dengan Organisasi
- g. Hak Untuk Mendapatkan Kebebasan Reproduksi
- h. Hak Kebebasan Beribadah

⁴ Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan*. Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, 10 (1), 59-74.

- i. Hak Untuk Melakukan Mogok Kerja
- j. Hak Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)
- k. Hak Mendapatkan Pesangon Bila di pemutusan hubungan kerja

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga dapat diketahui dari pasal 1603 E ayat (1) KUHperdata yang menyatakan bahwa perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan, atau dalam ketentuan undang-undang, atau kebiasaan. Didalam Pasal 1 ayat 15 Undangundang No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Didalam ketentuan undang-undang tentang ketenagakerjaan secara normatif mengatur tentang suatu perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis untuk disepakati bersama yang kemudian akan menimbulkan akibat hukum.

Dalam penerapannya, banyak perusahaan yang lebih memilih sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam merekrut karyawan. Hal tersebut karena menurut para pengusaha PKWT lebih efektif dan efisien. Pengusaha biasanya ingin memperoleh untung yang besar dengan biaya yang sedikit. Banyak pengusaha di Indonesia yang tidak merekrut pegawai tetap dan lebih memilih pegawai kontrak karena dengan begitu pengusaha tidak perlu mengeluarkan biaya untuk tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan penghargaan kerja, dan lain-lain. Bahkan meski sudah ada perubahan pada UU Ketenagakerjaan pasca-berlakunya UU Cipta kerja,

seperti pemberian kompensasi/uang pesangon pada pekerja/buruh PKWT yang kontraknya sudah berakhir, masih banyak perusahaan yang menyelewengkan peraturan tersebut.

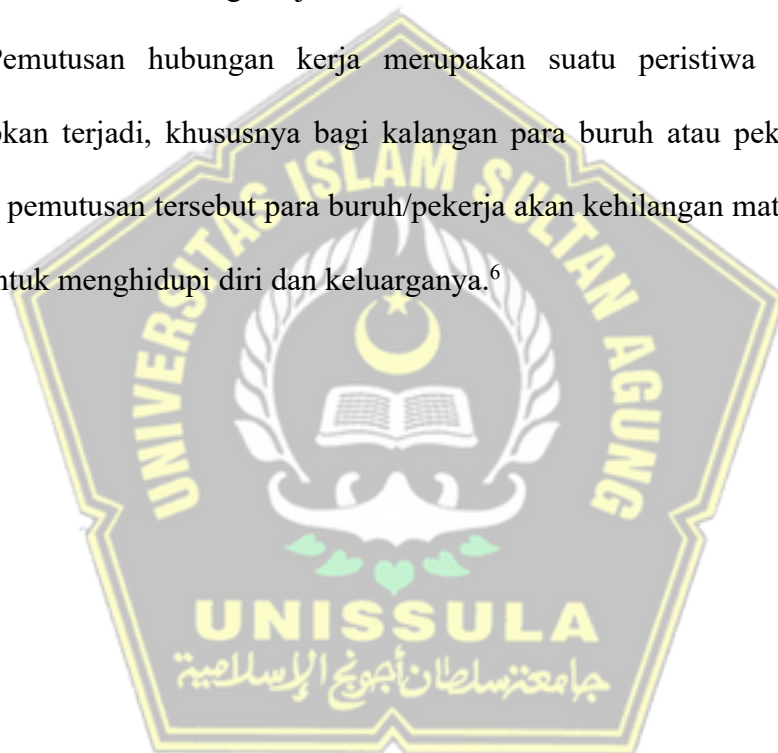
Sebagaimana tujuannya Undang-Undang Cipta Kerja dibuat untuk mendorong iklim investasi, mempercepat transformasi ekonomi, dan memberi kemudahan berusaha dengan salah satu bentuk dukungannya adalah perubahan pengaturan mengenai jangka waktu kontrak atau PKWT terhadap pekerja. Peraturan mengenai tenaga kerja yang masuk dalam ruang lingkup Undang-Undang Cipta Kerja ini menjelaskan bahwa pekerja adalah bagian dari faktor produksi dan undang-undang tersebut mengubah ketentuan sebelumnya dalam UUK yang memiliki tujuan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang tata cara pemutusan hubungan kerja (pemutusan hubungan kerja). setiap pihak yang memiliki peran dalam ketenagakerjaan termasuk pengusaha maupun pekerja diharapkan menghindari pemutusan hubungan kerja (pemutusan hubungan kerja) terjadi. jika ditarik kedalam status pekerja, pemutusam hubungan kerja terhadap pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan sebuah polemik tersendiri.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh melalui hukum positif yang belaku dalam bentuk peraturan perundang-undangan merupakan norma hukum yang harus ditaati didalam kehidupan bernegara. Pada dasarnya perlindungan

terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.⁵ Didalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa ” setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berangkat dari hal tersebut maka didalam pelaksanaan suatu sistem ketenagakerjaan maka dibentuk undang-undang serta aturan-aturan dibawahnya untuk digunakan sebagai landasan serta pedoman didalam ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, khususnya bagi kalangan para buruh atau pekerja karena dengan pemutusan tersebut para buruh/pekerja akan kehilangan mata pencarian guna untuk menghidupi diri dan keluarganya.⁶



⁵ Kertha Samaya, Vol.03, No. 03, Mei 2015, Hlm.2.

⁶ Rachmat Trijino, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, Hlm 53

Gambar 1,1 Gelombang Pemutusan hubungan kerja di Awal 2025



Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan

GoodStats

Menurut Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemnaker, Indah Anggoro Putri, sektor pengolahan atau manufaktur juga menyumbang angka pemutusan hubungan kerja terbesar pada 2024. dua sektor lain penyumbang pemutusan hubungan kerja terbesar adalah sektor aktivitas jasa lainnya, serta sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan.

Pemutusan hubungan kerja di sektor pengolahan atau manufaktur mencapai 24.013 tenaga kerja, sektor jasa lainnya mencapai 12.853 tenaga kerja, serta sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan mencapai 3.997 tenaga kerja.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja akan membawa dampak yang berat bagi pekerja terlebih lagi apabila pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan pihak pemberi kerja sebelum berakhirnya masa kontrak kerja. Perjanjian kerja merupakan salah satu komponen penting didalam suatu hubungan kerja karena memuat hak serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua pihak yaitu, pemberi kerja dan pekerja/buruh termasuk didalamnya yaitu jangka waktu kerja serta kapan berakhirnya perjanjian kerja tersebut serta pemberian kompensasi.

Oleh karena itu, ketika menghadapi pemutusan hubungan kerja baik pekerja maupun perusahaan wajib memiliki pemahaman yang jelas ketentuan pemberhentian tersebut. Hal tersebut bertujuan agar tidak terjadi ketidakseimbangan pada hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerja.⁷

Dalam kenyataannya, terdapat pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Salah satu contoh kasus adalah pemutusan hubungan kerja (pemutusan hubungan kerja) sepihak antara pekerja dengan PT. Majati Furniture. Dalam Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 7/Pdt.Sus-phi/2023/PN.Smg, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. Majati Furniture terhadap pekerja berdasarkan ketentuan UUK Nomor 13 Tahun 2003 tidak sah karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan adalah secara sepihak.

Kasus tersebut bermula diawali dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara perusahaan dan pekerja pada bagian finishing (operator spray gun) dalam status PKWT dengan kontrak selama 6 (enam) bulan dari tanggal 8 Juni 2022 sampai dengan 7 Desember 2022 dengan upah

⁷ Putu Vista Viani dan Suhirman, Pemutusan hubungan kerja Terhadap Tenaga Kontrak Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, hal. 2.

sebesar Rp. 2811.018,00. Sedangkan UMK Semarang tahun 2022 sebesar Rp. 2.835.021,29.

Bahwa pada tanggal 22 Juli 2022 pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak sebelum masa kontrak berakhir karena pekerja dianggap tidak perform oleh perusahaan, sehingga masih tersisa masa kontrak selama 4,5 (empat setengah) bulan yang belum dilaksanakan. Berdasarkan UUK Nomor 13 tahun 2003 Pasal 62 jo. Pasal 17 PP Nomor 35/2021, pekerja berhak atas upah selama sisa kontrak yang belum dijalani dan kompensasi dari masa kerja yang telah dijalani.

Contoh konkret dari permasalahan tersebut dapat ditemukan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, yang menyangkut kasus pemutusan hubungan kerja massal terhadap pekerja PT East Far Seating Indonesia. Dalam kasus ini, pihak perusahaan mengklaim tengah mengalami kerugian operasional yang signifikan dan berencana untuk menghentikan seluruh aktivitas usaha melalui penutupan pabrik. Pada tanggal 30 November 2022, pihak manajemen menyampaikan pemberitahuan kepada pekerja yang mayoritas berstatus PKWT, bahwa mereka akan diliburkan sementara sebagai bagian dari program efisiensi, terhitung sejak 26 hingga 30 Desember 2022, dengan janji akan kembali bekerja per 2 Januari 2023. Namun, pernyataan ini ternyata tidak diiringi dengan kejelasan hukum terkait keberlanjutan hubungan kerja maupun kompensasi yang semestinya menjadi hak pekerja.

Situasi yang memprihatinkan, pada awal Januari 2023, tepatnya saat para pekerja seharusnya kembali bekerja, perusahaan ternyata tetap melanjutkan kegiatan operasionalnya dengan mempekerjakan tenaga kerja harian lepas,

sementara para pekerja PKWT yang sebelumnya diliburkan diberhentikan secara sepihak. Fakta ini menimbulkan indikasi kuat adanya pelanggaran terhadap prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan hukum dalam hubungan kerja, karena perusahaan tidak hanya gagal memberikan kompensasi yang sesuai, tetapi juga melakukan penggantian tenaga kerja dengan skema yang berpotensi melanggar ketentuan ketenagakerjaan.

Pasca terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak, para pekerja yang merasa hak-haknya dilanggar kemudian mengajukan keberatan secara kolektif kepada pihak perusahaan melalui jalur hubungan industrial yang sah. Mereka menunjuk Serikat Buruh Independen (SBI) sebagai representasi legal dalam melakukan upaya perundingan internal. SBI sendiri merupakan serikat pekerja yang telah memiliki legalitas formal dengan Bukti Pencatatan Nomor: B/4332/560/X/2022 tertanggal 7 Oktober 2022 yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No 13 Tahun 2003), upaya bipartit antara pekerja dan pengusaha wajib ditempuh terlebih dahulu secara musyawarah untuk mencapai mufakat sebelum melibatkan pihak ketiga. Namun dalam pelaksanaannya, perusahaan justru menunjukkan itikad buruk dengan tidak menghadiri seluruh undangan bipartit yang telah dijadwalkan, yaitu pada tanggal 5, 6, dan 9 Januari 2023. Ketidakhadiran tersebut membuktikan ketidakseriusan perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja secara damai, sehingga mekanisme bipartit tidak membuahkan kesepakatan.

Dengan gagalnya proses bipartit, para pekerja selaku penggugat mengambil langkah lanjut yang diatur dalam undang-undang dengan

mengadukan kasus ini kepada Dinas Ketenagakerjaan untuk difasilitasi dalam tahapan mediasi tripartit, sebagaimana diatur dalam PP Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun, proses mediasi yang dilaksanakan juga tidak menghasilkan kesepakatan substantif. Dalam forum tersebut, pihak pengusaha selaku tergugat tidak memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan ketentuan normatif, termasuk Uang Penggantian Hak (selanjutnya disebut UPH) serta kompensasi PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 15 dan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (selanjutnya disebut PP Nomor 35 Tahun 2021). Kegagalan dalam memberikan hak-hak normatif tersebut memperlihatkan adanya pelanggaran serius terhadap prinsip perlindungan tenaga kerja yang dijamin dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional, sekaligus menjadi dasar yang sah bagi penggugat untuk melanjutkan penyelesaian ke ranah Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi dalam uraian sebelumnya, penelitian ini secara khusus ditujukan untuk mengkaji secara mendalam bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja dengan status PKWT yang menjadi korban PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA secara sepihak oleh pemberi kerja. Kajian ini dilakukan dengan merujuk pada norma-norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, termasuk peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja kontraktual, serta prinsip-prinsip keadilan industrial yang menjadi dasar dalam penyelenggaraan hubungan kerja yang berkeadilan dan berimbang. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi penerapan konkret dari ketentuan hukum tersebut melalui studi kasus terhadap tindakan

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA sepihak yang dilakukan oleh PT Far East Seating Indonesia, sebagaimana tercermin dalam amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg. Dengan pendekatan yuridis normatif, analisis ini diharapkan dapat mengungkap sejauh mana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT telah diimplementasikan secara efektif, sekaligus mengidentifikasi celah atau ketidaksesuaian antara norma hukum dan praktiknya di lapangan yang dapat berimplikasi terhadap jaminan kepastian hukum dan perlindungan hak-hak pekerja kontrak.

Atas tindakan pemutusan hubungan kerja tersebut, pekerja menyatakan sikap keberatan dan tidak menerima hak-hak selama sisa kontrak tersebut oleh, karena perusahaan bertentangan dengan UUK Nomor 13 Tahun 2003 dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Oleh karena itu pekerja menuntut apa yang menjadi hak-haknya terhadap perusahaan berdasarkan Pasal 62 UUK Nomor 13 Tahun 2003 tentang Perjanjian Kerja bahwa dijelaskan:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”

Berdasarkan faktor-faktor yang tercantum dalam ketentuan UUCK Pasal 154A, perusahaan diharuskan untuk memberitahu rencana PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA kepada pekerja terlebih dahulu melalui mekanisme dan prosedur yang jelas agar tidak dapat melakukan tindakan tersebut secara sepihak. Jika terjadi penolakan, para pihak wajib melakukan perundingan bipartid. Perundingan bipartit berarti perundingan antara pekerja dan

perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan.⁸

Jika perundingan juga tidak tercapai kesepakatan, langkah selanjutnya adalah PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur. Oleh karena itu, perusahaan tidak bisa melakukan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA secara sepihak terhadap pekerjanya, melainkan harus melalui mekanisme yang telah ditentukan dalam UUCK.

Dari uraian diatas, yang menjadi permasalahan tersebut merupakan kondisi dan fenomena sosial yang banyak terjadi di lingkungan masyarakat sekitar kita yang menarik untuk dikaji dan diteliti, mengingat kebijakan yang di keluarkan oleh perusahaan sekarang ini masih belum efektif dalam mengatasi masalah para pekerja kontrak dengan sistem PKWT yang di PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA secara sepihak, karena masih banyak di derita oleh banyak para pekerja/buruh di Indonesia Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas menjadi latar belakang diangkatnya penelitian yang berjudul : “ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR 7/PDT.SUS-PHI/2023/PN.SMG)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah di atas, maka ditemukan rumusaan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

⁸ Gabriella Evita Floryana Sihombing, Athalla Meilani Selvitri, dan Yafri, Pemutusan hubungan kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus: PT BFI Finance), Samudera Hukum, Volume 1 No 2, Maret 2023, hal. 133-135

1. Bagaimana Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja PKWT akibat Pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam Hukum Positif di Indonesia?
2. Bagaimana pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja yang di Pemutusan hubungan kerja setelah Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg?
3. Apa Akibat hukum terhadap Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg terhadap tenaga kerja PKWT?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini memiliki tujuan, yaitu:

1. Untuk menganalisis Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja PKWT akibat Pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam Hukum Positif di Indonesia.
2. Untuk mengetahui pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja yang di Pemutusan hubungan kerja setelah Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg.
3. Untuk mengidentifikasi Akibat hukum terhadap Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg terhadap tenaga kerja PKWT.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan yang terbagi menjadi 2 yaitu teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Secara teoritis

1. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa terutama pada ilmu hukum dalam ketenagakerjaan;

2. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara praktis

1. Bagi Penulis manfaat praktis dalam Penelitian ini yaitu dapat mengetahui pengaturan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja PKWT akibat pemutusan hubungan kerja menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia serta dapat memberikan jawaban atau jalan keluar terhadap permasalahan yang penulis teliti.
2. Untuk Akademisi/Praktisi maupun perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi mereka yang ingin mendalami perlindungan hak pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
3. Untuk masyarakat, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pembelajaran bagi yang tidak/ belum mengerti perlindungan hak pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) .

E. Kerangka Teori

1. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan sudut pandang atau kerangka pemikiran, teori, dan argumentasi tentang permasalahan atau suatu kasus sebagai landasan perbandingan pedoman teori. Dalam penyusunan skripsi ini terdapat teori yang dijelaskan sebagai arahan pembukaan dalam permasalahan di penelitian ini.

Berikut ini beberapa teori tersebut, antara lain:

a. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald teori perlindungan hukum bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan masyarakat. Dalam pertukaran kepentingan, melindungi kepentingan

tertentu hanya dapat dicapai dengan membatasi kepentingan pihak lain, karena kepentingan yang sah bertentangan dengan hak dan kepentingan hak asasi manusia. Oleh karena itu, hukum mempunyai kewenangan tertinggi dalam menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus sesuai tahapannya, yaitu perlindungan hukum timbul dari ketentuan-ketentuan hukum dan peraturan hukum yang diberikan oleh suatu masyarakat dan pada hakekatnya merupakan kesepakatan-kesepakatan masyarakat yang mengatur hubungan perilaku antar anggota masyarakat dan antar individu dengan pemerintah yang mewakili kepentingan masyarakat.⁹

b. Teori Keadilan

Menurut Hans Kelsen, keadilan adalah suatu tatanan sosial tertentu yang dapat tumbuh subur di bawah naungan upaya mencari kebenaran. Keadilan meliputi keadilan untuk kemerdekaan, keadilan untuk perdamaian, keadilan untuk demokrasi, dan keadilan untuk toleransi.¹⁰

Menurut Aristoteles keadilan bukanlah berarti “penyamarataan” atau tiap orang memperoleh bagian yang sama, tetapi keadilan dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

- a. Keadilan Distributif Keadilan distributif, yaitu keadilan yang memberikan kepada tiap-tiap orang jatah menurut jasa atau prestasi masing-masing. Keadilan ini tidak menuntut persamaan kualitas dan kuantitas melainkan kesebandingan antara jasa dan imbalan. Keadilan distributif kebanyakan dipraktikkan dalam hubungan antara negara

⁹ M. Bagus Basofi, Irma Fatmawati, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja”, Jurnal Professional, Vol. 10 No. 1 Juni 2023, hal. 79.

¹⁰ Moh. Askin, Diah Ratu Sari, Masidin, Pengantar Ilmu Hukum, (Jakarta: Kencana, 2020) hal. 154

warga negara, misalnya pemberian pangkat atau penghargaan dan lain-lain tanda jasa.

b. Keadilan Komunikatif Keadilan komunikatif, yaitu bentuk keadilan di mana setiap individu diberikan perlakuan yang sama dalam hal kualitas dan kuantitas, tanpa memandang faktor lain. Keadilan seperti ini biasanya diterapkan dalam hubungan pribadi, hubungan sederajat, dan hubungan privat.¹¹

c. Teori Hubungan Kerja

Menurut Soepomo berpendapat bahwa hubungan kerja, yaitu:

“Suatu hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Hubungan kerja itu sendiri terjalin setelah terjalinnya kontrak kerja antara kedua belah pihak. Mereka saling terkait satu sama lain melalui kesepakatan, di satu pihak pekerja tidak terampil bersedia bekerja dengan menerima upah dan pihak lain pengusaha memperkerjakan pekerja atau pekerja tidak terampil dengan membayar upah.”

Menurut Husni dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja, yaitu:

“Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja setelah adanya perjanjian kerja, khususnya perjanjian tersebut pekerja setuju untuk bekerja dan menerima upah. Sementara pemberi kerja setuju untuk membayar upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Bahwa dalam uraian di atas hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Beberapa ahli berpendapat bahwa dalam perjanjian kerja

¹¹ Ibid, hal. 152.

yang menjadi dasar suatu hubungan kerja mempunyai 4 (empat) unsur penting, antara lain:

- 1) Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata);
- 2) Adanya atas perintah orang lain (Pasal 1603 b KUHP Perdata);
- 3) Adanya upah (Pasal 1602 a KUH Perdata);
- 4) Adanya Waktu (Pasal 1603 e KUH Perdata).¹²

F. Metode Penelitian

Metodologi penelitian hukum merupakan pedoman dalam melakukan penelitian hukum agar tercipta instrumen untuk menghindari permasalahan aquo sehingga dalam memecahkan sebuah permasalahan hukum kontemporer dapat ditemukan kesimpulan yang benar dan detail.¹³

Penelitian hukum yang dilakukan baik itu merupakan keilmuan hukum atau penemuan dan penerapan hukum, memiliki 2 jenis penelitian hukum yaitu penelitian yuridis normatif dan penelitian hukum yuridis empiris. Penelitian yuridis normatif dipengaruhi ajaran ilmu hukum dan positivisme, sedangkan penelitian yuridis empiris atau disebut juga penelitian yuridis sosiologis dipengaruhi oleh ilmu sosialogis (sociological of jurisprudence) dan sosiologis hukum (sociology of law). Pengertian penelitian adalah kegiatan ilmiah yang terarah, sistematis dan memiliki tujuan untuk mendapatkan suatu jawaban dari sebuah permasalahan.

¹² Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Sinar Grafika 2016), hal. 10-11.

¹³ Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer," Jurnal Gema Keadilan, Vol. 7, No. 1, Juni 2020, hlm. 24.

1. Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian dalam penelitian skripsi ini adalah jenis penelitian hukum normatif atau disebut juga dengan penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan pendekatan yuridis normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki bahwa penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁴

Penelitian yuridis normatif dalam penelitian ini difokuskan untuk mengkaji kaidah-kaidah atau norma-norma hukum yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan. Penelitian ini merupakan penelitian yang bentuknya kepustakaan yang dimana dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau disebut juga data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer seperti pada UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) yang merevisi UU No. 13 Tahun 2003, diikuti oleh Peraturan Pemerintah (PP) turunannya, seperti PP No. 35 Tahun 2021 (tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Istirahat, & Pemutusan Hubungan Kerja) dan PP No. 36 Tahun 2021 (tentang Pengupahan), serta peraturan teknis lainnya, yang fokusnya meregulasi fleksibilitas kerja, outsourcing, pengupahan, dan perlindungan pekerja agar lebih jelas dan adil., bahan hukum sekunder seperti jurnal dan buku yang menjelaskan bahan hukum primer, dan juga bahan hukum tersier seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia yang berguna untuk menjelaskan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan bahan hukum tersebut selanjutnya disusun secara sistematis, dikaji kemudian ditarik kesimpulan dalam hubungan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

¹⁴ Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm.45.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah termasuk deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas¹⁵. Bersifat deskriptif, bahwa dengan penelitian ini diharapkan akan diperoleh suatu gambaran yang bersifat sistematis. Dikatakan bersifat analitis, karena berdasarkan gambar-gambaran dan fakta-fakta yang diperoleh melalui studi dokumen maka selanjutnya dilakukan analisis secara cermat untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Penelitian yang bersifat deskriptif analitis ini hanya akan menggambarkan keadaan atau persoalan dan tidak dimaksudkan mengambil atau menarik kesimpulan yang berlaku umum mengenai penelitian tersebut.

3. Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, yang terdiri dari:

1. Bahan Hukum Primer, seperti
 - 1) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945;
 - 2) UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) yang merevisi UU No. 13 Tahun 2003;
 - 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI);

¹⁵ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Balai Askara, Jakarta, 1990, hlm.97.

- 4) Undang-Undang Republik Indonesai Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
 - 5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan hubungan kerja ;
 - 6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
 - 7) Putusan Perkara Nomor : 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg
2. Bahan Hukum Sekunder, berupa pendapat hukum/ doktrin/ teoriteori yang literatur hukum, hasil penelitian, artikel ilmiah/ jurnal, maupun website yang mendukung bahan hukum primer dan terkait dengan topik masalah yang diteliti.
 3. Bahan Hukum Tersier, berupa kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia, kamus bahasa inggris, dan berbagai bahan lainnya yang dapat mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

4. Alat Pengumpulan Data

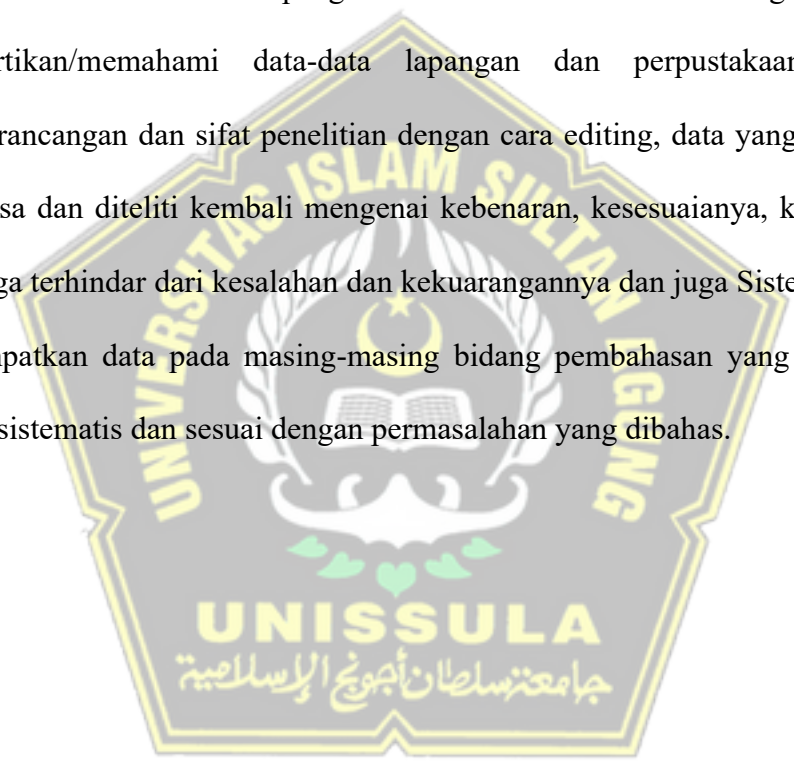
Teknik yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan bahan hukum penelitian ini adalah penelitian pustakawan (library research).

Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan melakukan penelusuran dari buku, literatur atau jurnal, media elektronik atau bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dikumpulkan dengan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dan memahami konsep dan teori serta ketentuan Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Akibat

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-
PHI/2024/PN Smg).

5. Analisis Data Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif kualitatif yaitu metode analisis data yang mengelompokkan dan menyelesaikan data yang diperoleh dari teori-teori, asas-asas dan kaidah kaidah hukum yang diperoleh dari studi pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Teknik pengolahan data diartikan sebagai proses mengartikan/memahami data-data lapangan dan perpustakaan dengan tujuan, rancangan dan sifat penelitian dengan cara editing, data yang diperoleh diperiksa dan diteliti kembali mengenai kebenaran, kesesuaiannya, kejelasannya sehingga terhindar dari kesalahan dan kekuarangannya dan juga Sistemasi data, menempatkan data pada masing-masing bidang pembahasan yang dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan permasalahan yang dibahas.



G. Sistematika Penelitian

BAB I. Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, Kerangka teori, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Akibat PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bab ini menyajikan mengenai tinjauan pustaka sebagai teori, doktrin, atau pendapat sarjana kajian berdasarkan ketentuan yang berlaku, terkait dengan pengertian tentang Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Akibat PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg).

BAB III. Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan gambaran analisa terhadap permasalahan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Akibat PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg)..

BAB. IV. Penutup

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari seluruh uraian penulisan ini berupa kesimpulan, dimana penulis akan mengambil kesimpulan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya. Serta saran yang bisa diterapkan jika terjadinya permasalahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

Berdasarkan Pasal 24C Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "Indonesia adalah Negara yang berdasarkan atas sistem konstitusi". Elemen pokok Negara hukum adalah pengakuan dan perlindungan terhadap *fundamental rights*.

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "Negara Indonesia adalah Negara Hukum". Hal ini menjelaskan bahwa dalam setiap tindakan harus ada dasar hukumnya. Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum".

Jadi setiap warga negara tanpa terkecuali tidak boleh diperlakukan diskriminasi dalam segala bidang. Perlakuan diskriminasi yang dimaksud sesuai dengan bunyi Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 "setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang diskriminatif itu".

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Kata perlindungan dalam bahasa Inggris adalah *protection* yang berarti sebagai: (1) *protecting or being protected*; (2) *system protecting*; (3) *person or thing that protect*. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan diartikan: (1) tempat berlindung; (2) perbuatan atau hal dan sebagainya

memperlindungi.¹⁶ Dari kedua definisi tersebut, maka perlindungan merupakan perbuatan (hal)Hmelindungi, misalnya memberi perlindungan kepada yang lemah. Perlindungan hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak seseorang yang dianggap lemah.

Perlindungan berasal dari kata dasar “lindung” yang mempunyai arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Kata lindung yang mendapat awalan per- dan akhiran -an menjadi suatu bentuk kerja, sehingga menjadi suatu perbuatan melindungi, mengayomi, mencegah, mempertahankan dan membentengi.¹⁷

Perlindungan hukum dalam Bahasa Inggris disebut legal protection, sedangkan dalam Bahasa Belanda disebut rechtsbecherming. Perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum untuk kemudian ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan menjadikan kepentingan-kepentingan yang perlu untuk dilindungi tersebut dalam sebuah hak hukum.¹⁸

Dalam pengertian lain perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal yang lainnya. Berarti hukum memberikan perlindungan

¹⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.web.id/>. Diakses tanggal 25 Maret 2022

¹⁷ Dendi Sugiyono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2014), hlm. 1085

¹⁸ Harjono. 2008. *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa*. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Hal, 357.

terhadap hak-hak dari seseorang terhadap sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.¹⁹

Pengertian perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan.

Perlindungan hukum berkaitan erat dengan hak seseorang untuk berada dalam perlindungan secara hukum dan hak atas rasa aman. Hal ini sudah tercantum dalam Pasal 28 huruf G Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi :²⁰

1. *Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, masyarakat, martabat, dan harta benda yang dibawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.*
2. *Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.*

Pasal 28 huruf G Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bermakna bahwa setiap warga negara berhak atas perlindungan dari Negara baik bagi dirinya sendiri, keluarga, kehormatan maupun martabat dan harta benda yang dia miliki dibawah kekuasaannya. Setiap orang memiliki hak atas rasa aman dan perlindungan dari adanya ancaman untuk berbuat atau bertindak yang tidak sesuai dengan hak asasi manusia.

¹⁹ Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara. Surabaya. PT Bina Ilmu. Hal, 25.

²⁰ Pasal 18 huruf (g) Undang-Undang Dasar 1945

Warga Negara juga berhak untuk Warga Negara juga berhak untuk terhindar dan bebas dari tindakan penyiksaan dan perlakuan yang dapat merendahkan derajat dan martabat manusia juga untuk melindungi warganya. Oleh karena itu negara membentuk lembaga dibidang hukum untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan berupa tindak kekerasan dan kejahatan di masyarakat. Setiap warga negara juga berhak memperoleh suara politik dari negara lain.

Berdasarkan uraian tersebut maka perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat terhadap harkat dan martabatnya yang dimiliki oleh setiap subyek hukum dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa terhadap kepentingan-kepentingan tertentu yang tidak sesuai dengan aturan hukum.

Perlindungan hukum dapat digunakan dalam upaya melindungi kepentingan masyarakat dari tindakan sewenang-wenang yang merupakan tujuan dari hukum yang dapat diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.

2. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundangundangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Perlindungan Hukum Preventif, merupakan suatu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundangundangan dengan tujuan untuk mencegah suatu pelanggaran serta

memberikan Nrambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

- b. Perlindungan Hukum Represif, merupakan suatu perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan jika hal tersebut sudah terjadi adanya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.²¹

Bentuk perlindungan hukum yang bersifat represif ini mengarah pada perlindungan hukum yang berkaitan erat dengan penyelesaian sengketa. Perlindungan hukum secara represif sama dengan penegakan hukum, hal ini karena proses dalam penyelesaian sengketa sampai pada tahap di pengadilan merupakan bagian dari penegakan hukum.

Prinsip kedua dalam perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah mengenai prinsip negara hukum. Hal ini erat kaitannya dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.²²

Bentuk-bentuk perlindungan hukum adalah sebagai berikut.²³

- a. Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek dalam hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif berpengaruh besar terhadap tindak pemerintahan yang didasarkan pada

²¹ Muchsin. 2003. Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia. Surakarta. Universitas Sebelas Maret. Hal, 20.

²² Ibid

²³ Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim. 1988. Hukum Tata Negara Indonesia. Jakarta. Sinar Bakti. Hal, 102

kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum preventif ini, maka pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia sendiri belum suatu peraturan khusus mengenai bagaimana perlindungan hukum preventif.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk kaitannya dengan menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum maupun oleh Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk dalam kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu juga bersumber dari suatu konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.

Prinsip kedua yang dapat mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

3. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum

Dalam hal merumuskan suatu prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Negara Barat bersumber pada konsep-konsep “*Rechtstaat*” dan “*Rule of The Law*”. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan

perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.²⁴

Prinsip perlindungan hukum terhadap suatu tindakan pemerintah bersumber serta bertumpu pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat. Lahirnya konsep-konsep mengenai pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.²⁵

Prinsip-prinsip dalam perlindungan hukum bagi rakyat yang berdasarkan Pancasila dibedakan menjadi dua antara lain sebagai berikut :²⁶

- a. Prinsip Pengakuan dan Perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia
Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan yang bertumpu dan bersumber dari konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan juga peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah. Dengan demikian dalam usaha merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan Pancasila, diawali dengan uraian tentang konsep dan deklarasi tentang hak-hak asasi manusia.
- b. Prinsip Negara Hukum, Prinsip kedua yang melandasi terbentuknya perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan

²⁴ Philipus M. Hadjon, Op.cit Hal, 38

²⁵ Yassir Arafat. 2015. Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang. Jurnal Rechtsens. Universitas Islam Jember. Vol IV. No. 2. Edisi 2 Desember 2015. Hal, 34.

²⁶ Philipus M. Hadjon, Op.cit. Hal, 19

perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dikatakan sebagai tujuan daripada negara hukum.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat terhadap harkat dan martabatnya yang dimiliki oleh setiap subyek hukum dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa terhadap kepentingan-kepentingan tertentu yang tidak sesuai dengan aturan hukum.

Bentuk dari perlindungan hukum berupa bentuk perlindungan hukum preventif yang berarti upaya pencegahan agar mencegah tidak terjadinya sengketa dan perlindungan hukum represif yang berupa penyelesaian dari sengketa dan upaya-upaya dalam penanganan sengketa.

Prinsip-prinsip dalam perlindungan hukum bertumpu pada perlindungan hak-hak manusia dalam pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

B. Tinjauan Umum Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberi pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁷ Yang telah disempurnakan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

²⁷ Lalu Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Cetakan 5, Rajawali Pers, Hal 27.

pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²⁸

1. Pengertian Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat 2 (dua) unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja, yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja. Sedangkan menurut Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

Prinsip perlindungan hukum terhadap suatu tindakan pemerintah bersumber serta bertumpu pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat. Lahirnya konsep-konsep mengenai pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

²⁸ Ibid.

2. Hak Pekerja

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 45 kedudukan pekerja sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama. Kedudukan secara sosial ekonomi yang tidak sama ini menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha bertindak lebih dominan didalam menentukan isi perjanjian dengan mengutamakan kepentingannya dibandingkan dengan kepentingan pekerja Untuk mencegah hal seperti ini maka sangat diperlukan adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan adalah antara lain: Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:²⁹

- a. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

²⁹ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hal. 162-172.

- b. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.
- e. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis

kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.

- g. Hak atas rahasia pribadi. Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.
- h. Hak atas kebebasan suara hati. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik: melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan satu ikatan pekerjaan antara seorang (pekerja/buruh) yang melakukan pekerjaan tertentu, dengan seseorang (pengusaha) yang menyediakan pekerjaan atau memberi perintah untuk suatu pekerjaan yang harus dikerjakan dengan baik dan benar.³⁰

Sedangkan menurut Undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (15) menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan pengertian tersebut terdapat 3 unsur dari Hubungan Kerja, yaitu :

1. Pekerjaan

³⁰ Soedarjadi. 2009. Hak dan Kewajiban Pekerja – Pengusaha. Yogyakarta. Pustaka Yustisia. Hlm 12

2.Perintah

3.Upah

Dari ketiga unsur tersebut ketiga – tiganya harus terpenuhi dan tidak boleh berkurang satupun agar dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa timbulnya hubungan kerja disebabkan adanya suatu perjanjian kerja secara tertulis maupun lisan antara pekerja dengan pemberi kerja yang telah mengikatkan diri, saling bekerja sama untuk pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan produk barang dan atau jasa.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:³¹

1. Pembuatan Perjanjian Kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja)
2. Kewajiban Pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut)
3. Kewajiban Pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah)
4. Berakhirnya Hubungan Kerja
5. Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari – hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA atau pengakhiran hubungan kerja. Yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati / diperjanjikan sebelumnya.

³¹ Noname. Pengertian Hubungan Kerja. Dalam <http://www.sarjanaku.com>. Diakses 24 Maret 2022.

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA .³²

Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa :

“ Pemutusan hubungan kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Menurut Halim A Ridwan bahwa :

“Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.”³³

Sedangkan menurut pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep- 15A/Men/ 1994 bahwa :

“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.”

³² Mohd, Syaufi, Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial, Jakarta, : Sarana Bhakti Persada, 2009.hlm.76.

³³ Halim, A. Ridwan, Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 136.

Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologi, ekonomis, finansial, sebab :

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja , bagi peker/buruh telah kehilangan mata pencaharian;
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya;
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.³⁴

5. Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, dan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. pemutusan hubungan kerja yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. hal ini karena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan. Disamping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang – wenang.

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa :

“ Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang – undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

³⁴ Azri Wijayanti, Op. Cit. hlm. 159

Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang – Undang Nomor 13

Tahun 2003 penyebab pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah :

“Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.”

Pasal 1603e kuhp perdata menyebutkan bahwa:

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. “

Berdasarkan ketentuan pasal 154 undang-undang nomor 13 tahun

2003 penyebab pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah:

- a. Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersiapkan secara tertulis sebelumnya.
- b. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;
- c. Pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; dan
- d. Pekerja atau buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan hakim pengadilan. masalahnya terkait dengan pemberlakuan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dalam hal ini salah satu Pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga) Mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan titik contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari 18 tahun), di mana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

c. Pemutusan hubungan kerja oleh Pekerja/Buruh.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh atas permintaan pengunduran diri ialah pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. dalam praktek bentuknya adalah pekerja atau buruh bangunkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. teknisnya dilakukan pekerja atau buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha itik jika terdapat indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha secara hukum bukan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh melainkan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. akibat hukumnya, maka pekerja atau buruh berhak atas fakta ak sebagaimana diatur dalam pasal 156 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Agar tindakan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh tidak melawan hukum maka pekerja atau buruh yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan pegang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai pasal 1603 KUHP Perdata.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah pemutusan hubungan kerja di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugikan Perubahan status dan sebagainya.

- a. pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan dan
- b. pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat.

Berdasarkan Pasal 151 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi, mem-pemutusan hubungan kerja pekerja atau buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha titik ke semuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur dalam pasal 158 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha harus beralasan dan cukup bukti yang kuat .

Oleh sebab itu, apabila pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja atau buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses Peradilan Pidana terlebih dahulu, yaitu dengan cara mengadukan pekerja atau buruh yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib. Dalam hal ini otomatis pengusaha dan pekerja atau buruh harus menempuh proses hukum yang panjang dan memerlukan pengorbanan baik waktu, tenaga, maupun biaya yang tidak

sedikit. Untuk menyikapi pemutusan hubungan kerja seperti ini akhirnya kembali pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang bersangkutan, bagaimana cara menyasatinya dengan baik sehingga perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat selesai dengan praktis dan cepat.³⁵

C. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) kosakata yaitu “perjanjian” dan “kerja”. “Perjanjian” adalah persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu. “Kerja” adalah kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat). Oleh karenanya Perjanjian kerja adalah persetujuan baik tertulis atau dengan lisan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih yang dimana masing-masing pihak bersepakat akan menaati apa yang yang tersebut didalam persetujuan itu yang dimana persetujuan tersebut berisi tentang kegiatan untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

Sebuah perjanjian yang dimana pihak pertama disebut juga buruh menundukkan diri dan mengikatkan diri untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan menerima gaji dari pihak kedua yang selanjutnya disebut majikan juga melakukan penundukan diri dan pengikatan diri untuk memberikan pekerjaan kepada buruh tersebut dan membayarkan gaji (upah). Oleh karenanya menurut Imam Soepomo, dalam sebuah perjanjian kerja dapat ditemui beberapa ciri-ciri seperti, adanya upah dengan nilai tertentu yang disepakati, dan adanya

³⁵ Ibid, hlm. 193-196

hubungan diperatas (dierstverhanding) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).

Perjanjian kerja sebagai perjanjian yang melibatkan dua orang yang mana salah satu pihak disebut majikan dan buruh untuk melakukan kegiatan bekerja dan kegiatan memberikan gaji.³⁶

Suatu perjanjian kerja adalah perjanjian yang berisi ketentuan kerja, prestasi dan hak-hak antara tenaga kerja dengan pemberi kerja.(Djumadi 1992). Perjanjian kerja wajib memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang dimaksud dalam hukum perdata dan asas-asas perjanjian pada umumnya. Menurut Pasal 1320 KUHperdata, perjanjian yang sah harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;

Kata sepakat dalam perjanjian dapat dilihat sebagai prasyarat dasar. Secara yuridis, tanpa kata sepakat dari para pihak, dapat dipastikan tidak akan terjadi perbuatan saling mengikatkan diri itu. Mengikatkan diri satu sama lain sesungguhnya bermakna adanya kesadaran untuk saling mengakui hak dan kewajiban para pihak. Justru karena adanya kesadaran untuk saling mengakui hak dan kewajiban inilah para pihak mengikatkan dan kemudian menundukkan diri pada apa yang disepakati. Karenanya, kata sepakat juga dapat dimaknai sebagai kesadaran untuk saling menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban masing-masing pihak(Isdian dan Sholahuddin 2020). Dan tanpa ada paksaan, kekeliruan penipuan. Kesepakatan ini terdapat adanya unsur penawaran dan penerimaan atas

³⁶ R. Subekti, Hukum Perjanjian, (Jakarta:Intermasa, 1987), h.1

penawaran tersebut. Setelah terjadi penawaran dan penerimaan akan nilai pokok sebuah perjanjian maka diantara pihak disini telah terjadi kesepakatan.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;

Kecakapan dalam mengadakan suatu perjanjian kerja haruslah cakap menurut hukum. Tetapi, terdapat keadaan-keadaan dimana pihak yang tidak cakap dapat melakukan perjanjian kerja. Hukum Indonesia sendiri telah mengatur mengenai kecakapan dalam membuat sebuah perjanjian kerja. Sebagai contoh, seseorang dianggap cakap melakukan perjanjian kerja jika ia telah menikah sebelum berumur 21 tahun, dan/ atau telah mencapai umur 21. Seorang yang telah berumur 21 tahun masih dapat dianggap tidak cakap jika ia mengalami keruangan indera seperti gelap mata (buta), tidak dapat mendengar, dungu dan keadaan lainnya.

3. Suatu hal tertentu;

Suatu hal tertentu dalam sebuah perjanjian adalah objek (*bepaaldonderwerp*) yang diperjanjikan. Pada umumnya sebuah perjanjian harus memiliki objek perjanjian dan jika tidak ada, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Jika ditarik kedalam pasal 1332 dan Pasal 1334 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, objek dalam perjanjian haruslah merupakan barang atau jasa yang ada dan bukan barang-barang atau jasa yang bentuknya akan ada kemudian hari.(Prasetyo 2017).

4. Sebab yang halal

Sebab yang halal maksudnya menurut ketentuan perundangan adalah isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang, Sebab dikatakan palsu jika diadakan

untuk menutupi sebab yang sebenarnya, Sebab dikatakan terlarang jika bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum, yang dimana Suatu perjanjian tanpa sebab, jika tujuan yang dimaksudkan oleh para pihak pada saat dibuatnya perjanjian tidak akan tercapai (Lestari dan Santoso 2017).

Sebelum diuraikan tentang beberapa masalah yang dirasakan oleh pekerja/buruh ketika mengakhiri hubungan kerja sebelum masa kontraknya habis dan solusinya, akan diuraikan terlebih dulu jenis pekerjaan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini perlu diuraikan karena cara menyelesaikan masalah yang mengarah ke pemutusan hubungan kerja, masing-masing jenis pekerjaan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 adalah tidak sama.

Ada dua jenis pekerjaan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun dalam tulisan ini hanya diuraikan PKWT karena disesuaikan dengan judul tulisan.

PKWT diatur dalam Pasal 56 s.d Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 Perjanjian kerja ini didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian jenis ini dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia yang ditulis dengan huruf latin. Jadi, ada tiga hal yang harus diperhatikan yaitu dibuat secara tertulis, dengan menggunakan bahasa Indonesia, dan ditulis dengan menggunakan huruf latin. Jika perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Dan jika perjanjian kerja ini dibuat secara

tidak tertulis atau tertulis tetapi menggunakan huruf Arab, maka perjanjian dinyatakan batal demi hukum dan akibatnya perjanjian kerja berubah menjadi PKWTT. Perjanjian kerja ini juga tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, seperti diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yakni :

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang akan diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Dengan kata lain tidak adanya unsur terjadinya penipuan (dwang), paksaan (dwaling), dan kekhilafan (bedrog) dalam kesepakatan kedua belah pihak.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberi batasan umur minimal 18 Tahun bagi seseorang dianggap cakap membuat

perjanjian kerja, sebagaimana diatur didalam ketentuan Pasal 1 ayat (26) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 69 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi pengecualian bagi anak yang berumur 13 Tahun sampai dengan umur 15 Tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Selain itu juga seseorang dikatakan akan cakap membuat suatu perjanjian kerja jika seseorang tersebut tidak dibawah pengampuan yaitu tidak terganggu jiwanya/sehat.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, artinya bahwa adanya hal tertentu yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan 31 pekerja/buruh, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pada dasarnya obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yang artinya bahwa tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jika pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat kerja tersebut bersifat kumulatif yang artinya bahwa harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian lebih bersifat syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Syarat sahnyanya adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Apabila syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya bahwa dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi merupakan syarat subyektif, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, atau 32 orang tua/wali atau pengampu bagi yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.³⁷

3. Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Pembagian jangka waktu perjanjian kerja dapat dijelaskan pembagiannya sebagai berikut:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan :

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

³⁷ Ibid

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur secara rinci hubungan kerja untuk waktu tertentu yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan didalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi :

- a. Jangka waktu tertentu; atau
- b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada ketentuannya tidak memberikan pengertian khusus mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengertian Perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu

(PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Pengertian tersebut memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada batasan waktunya karena perjanjian kerja waktu tidak tetap dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 60 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
- 2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal ini tidak dicantumkan 46 dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.

4. Perjanjian Kerja Menurut Islam

Dalam hukum Islam tidak ada satu ayat pun yang menjelaskan tentang perjanjian kerja secara detail. Namun dalam Islam banyak terdapat aturan-aturan yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam melihat

apakah perjanjian kerja diperbolehkan oleh Islam atau tidak. Maka dalam hal ini ada beberapa ayat baik Al-Qur'an maupun Hadits yang membahasnya. Perjanjian kerja dalam Islam disebut juga dengan *Ijarah*, karena didalam perjanjiannya seseorang menyewa tenaga orang lain untuk melakukan perkerjaan dengan memberi upah sebagai imbalannya.³⁸

Pengertian ini senada dengan yang diungkapkan oleh Syekh Syihab al-Din dan Syekh Umaiah sebagaimana yang dikutip oleh Hendi Suhendi, bahwa yang dimaksud dengan *Ijarah* adalah akad atas manfaat yang diketahui yang disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.³⁹

Berdasarkan akadnya perjanjian kerja termasuk dalam akad kerjasama (*syirkah*) dan sewa-menyewa (*Ijarah*) tenaga kerja. Dikatakan sebagai akad *syirkah* karena perjanjian kerja timbul atas dasar kerjasama antara dua orang atau lebih dalam suatu usaha dimana keuntungan dan kerugian ditanggung bersama. Sedangkan akad dalam perjanjian kerja dikatakan sebagai akad *Ijarah* karena dalam hal ini seorang majikan menyewa atau menggunakan manfaat atas tenaga dan keterampilan buruh dalam waktu tertentu dengan membayar upah sebagai pengganti atas pekerjaannya. Oleh karena itu perjanjian kerja yang di buat oleh RB. Baitul Hikmah termasuk dalam akad *Ijarah*. Jadi penting bagi penulis untuk terlebih dahulu menjelaskan hal-hal umum mengenai *Ijarah*.

Dalam literatur fiqh mengenai perjanjian kerja juga dibicarakan dalam *Ijarah*. *Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadh* (ganti dan

³⁸ Hasbi Ash-Shiddieqy. Pengantar Fiqh Muamalah, Semarang : Pustaka Rizqi Putra, 2009,

hlm.83

³⁹ Imam Soepomo, Undang-undang dan Peraturan-peraturan, Jakarta : Djambatan, 1980, hlm.85-86

upah).⁴⁰ Menurut bahasa, Ijarah adalah nama bagi suatu upah. Sedangkan menurut syara', Ijarah adalah suatu bentuk akad atas kemanfaatan yang telah dimaklumi, disengaja dan menerima penyerahan serta diperbolehkannya dengan penggantian yang jelas⁴¹. Sedangkan Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul Fiqh Syafi'i berpendapat bahwa Ijarah adalah upah-mengupah, hal ini terlihat ketika beliau menjelaskan syarat dan rukun upah-mengupah yaitu mu'jir dan musta'jir (pemberi upah dan penerima upah)⁴².

Untuk mengetahui dasar hukum pelaksanaan perjanjian kerja dalam hukum Islam, dapat dilihat mengenai dasar hukum yang membolehkan pelaksanaan Ijarah. Dalam al-Qur'an sendiri terdapat ayat yang menyuruh untuk memberikan upah atas manfaat yang telah didapat, hal ini dapat dilihat pada Q.S At-Thalaq : 6, berikut ini :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوِهْنَ أَجُورَهُنَّ ط

Artinya : “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya,, ”.⁴³

Sedangkan dalam Hadits HR. Ibn Majah dari Ibnu Umar r.a juga telah dijelaskan mengenai pembolehan akad ini, hal ini dapat dilihat dalam hadits berikut ini:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”

Perjanjian atau akad dalam hukum Islam dipandang sah jika rukun dan syaratnya terpenuhi. Rukun yang dimaksud adalah unsur-unsur yang

⁴⁰ Hendi Suhendi, Fiqh Muamalah, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002, hlm.114

⁴¹ Imam Syamsudin Ahmad Ibnu Khusaini Syahir, Fatkhul Qharib, Sarakh Nuru Aisyiyah, hlm.83

⁴² Idris Ahmad, Fiqh Syafi'i terjemah, Jakarta : Widjaya, 1996, hlm. 182

⁴³ Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Quran, Al Quran dan Terjemah, hlm.946

membentuk perjanjian tersebut seperti menurut jumhur ulama terdiri dari tiga aspek yaitu subyek akad, obyek akad dan sighat akad. Adapun di antara syarat-syarat akadnya sendiri yaitu *ahliyatul ,,ada dan ahliyatul wujub*.

Dalam Islam sendiri ketika perjanjian atau waktu ijab-kabul tidak ada keharusan menggunakan kata-kata khusus karena ketentuan hukumnya ada pada akad dengan tujuan dan makna bukan dengan kata-kata dan bentuk kata itu sendiri, yang diperlukan adalah saling rela (*,,antaradin*), direalisasikan dalam bentuk mengambil dan memberi atau cara lain yang dapat menunjukkan keridaan makna pemilikan dan memperlakukan.⁴⁴

Perjanjian kerja dalam hukum Islam juga membenarkan tertulis tidaknya perjanjian kerja, namun sebuah keharusan perjanjian kerja tertulis, karena berdasarkan sebuah potongan ayat dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 282 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۗ

Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya.

(Al-Baqarah:282)

⁴⁴ Sayyid Sabiq, Fikih Sunnah 12, alih bahasa Kamaluddin A . Marzuki, (Bandung: al-Ma'arif, 1996), hal. 49

BAB III

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja PKWT Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Positif Di Indonesia

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika dibandingkan dengan pekerja tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja/buruh dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.⁴⁵

Berdasarkan keterangan yang telah saya kemukakan di atas terlihat, bahwa secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada, pelaksanaan pekerjaan melalui sistem kontrak atau dalam istilah hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukanlah hal yang dilarang dan boleh dilakukan. Terdapatnya keresahan dalam masyarakat terutama kalangan pekerja/buruh terhadap penerapan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini, karena terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh para pekerja/buruh yang memakai sistem kontrak atau Perjanjian

⁴⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Group, Jakarta, 2007

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Sebenarnya jika dilihat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan. Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanantekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja / buruh yang memakai Perjanjian.⁴⁶

Jaminan yang bisa didapatkan oleh subjek hukum ialah diberikan dalam bentuk perlindungan hukum yang tercermin dalam sistem hukum terhadap subjek hukum melalui instrumen yuridis yang dapat bersifat preventif (pencegahan) maupun represif (penyelesaian sengketa), baik dalam bentuk norma tertulis seperti undang-undang maupun norma tidak tertulis yang berkembang dalam praktik hukum.

Perlindungan hukum pada hakikatnya merepresentasikan peran esensial dari sistem hukum sebagai instrumen normatif yang bertujuan untuk

⁴⁶ Majalah Ilmiah Untab, Vol. 17 No. 2 September 2020 Hal. 130-135

menciptakan kondisi sosial yang adil, ketertiban, kemanfaatan, serta rasa aman dalam kehidupan bermasyarakat. Sebagai suatu negara hukum (*rechtstaat*) yang berlandaskan pada prinsip *rule of law*, Indonesia memiliki kewajiban konstitusional yang tidak dapat ditawar untuk memberikan perlindungan hukum secara menyeluruh, setara, dan efektif kepada seluruh warga negaranya tanpa terkecuali. Kewajiban ini merupakan fondasi utama dalam penyelenggaraan negara yang demokratis, di mana kepastian hukum dan keadilan menjadi syarat mutlak dalam menopang stabilitas sosial, legitimasi pemerintahan, serta pencapaian tujuan negara berupa kesejahteraan umum dan kemakmuran rakyat sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam kerangka tersebut, penegakan hukum yang bebas dari diskriminasi dan perlindungan hak asasi manusia (HAM) tidak hanya menjadi indikator keberfungsian sistem hukum nasional, tetapi juga menjadi instrumen utama dalam menjamin keadilan substantif. Oleh karena itu, supremasi hukum harus dimaknai tidak semata dalam aspek prosedural, tetapi juga dalam pelaksanaannya secara nyata yang menjunjung tinggi martabat manusia dan menjamin akses terhadap keadilan secara merata bagi seluruh lapisan masyarakat.

Komitmen konstitusional negara dalam menjamin dan melindungi hak-hak pekerja secara eksplisit tercermin dalam struktur normatif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya melalui Alinea Keempat Pembukaan serta ketentuan pasal-pasal utama seperti Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan ayat (2), yang menegaskan hak setiap warga negara atas pekerjaan yang layak, kepastian hukum yang adil, dan perlakuan yang setara di hadapan hukum. Meskipun secara formal hubungan kerja antara

pekerja dan pengusaha diatur berdasarkan asas kesetaraan dalam kontrak kerja, realitas sosial dan ekonomi menunjukkan adanya ketimpangan struktural, di mana pekerja kerap berada dalam posisi subordinat akibat ketergantungan terhadap pemberi kerja dalam hal pendapatan dan kesinambungan pekerjaan.

Dalam praktik ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai alasan, mulai dari kesepakatan bersama hingga situasi khusus seperti meninggalnya pekerja. Namun demikian, setiap bentuk pemutusan hubungan kerja tetap harus tunduk pada prinsip-prinsip hukum positif dan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak terjadi penyimpangan wewenang atau tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha yang dapat merugikan pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah.

Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang memiliki status PKWT, maka haruslah hak dan kewajiban para pihak harus dipenuhi berdasarkan perjanjian yang telah disepakati. PKWT sendiri ialah kontrak kerja yang dibuat dan disepakati oleh para pihak dan sah menurut hukum, yang mengatur secara tegas berbagai aspek ketenagakerjaan seperti jangka waktu hubungan kerja, tugas dan tanggung jawab, upah, serta skema kompensasi. Meskipun perjanjian ini umumnya disusun untuk memberikan jaminan terhadap hak dan kewajiban untuk pengusaha dan pekerja, tidak jarang dalam praktiknya justru pengusaha melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang tercantum di dalamnya. Dalam kondisi tersebut, pekerja sebagai pihak yang dirugikan memiliki hak untuk menempuh jalur hukum guna menuntut pemenuhan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang telah diperjanjikan.

Dengan demikian, PKWT bukan hanya dokumen administratif, melainkan memiliki kekuatan hukum mengikat yang dapat dijadikan dasar untuk perlindungan hukum apabila terjadi pelanggaran hubungan kerja.

Meskipun pekerja memegang peranan strategis dalam menjaga keberlangsungan kegiatan usaha dan turut serta mendukung stabilitas perekonomian nasional, realitas di lapangan menunjukkan bahwa perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja sering kali diabaikan oleh pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menegaskan bahwa hubungan kerja harus dilandasi dengan perjanjian kerja, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), serta dapat diperkuat melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai bentuk kesepakatan yang mengikat secara hukum antara pengusaha dan serikat pekerja. Dalam konteks ini, pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan hukum yang sangat berdampak terhadap kelangsungan hidup pekerja dan oleh karenanya tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa melalui prosedur yang sah dan transparan. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 151 dan Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan adanya perundingan bipartit, mediasi, dan jika perlu, putusan pengadilan sebelum pemutusan hubungan kerja dinyatakan sah.

Secara normatif, pengaturan mengenai PKWT telah ditetapkan dalam Pasal 56 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa status PKWT hanya boleh diberikan pada jenis pekerjaan yang sifatnya sementara, baik berdasarkan jangka waktu tertentu maupun pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu. Artinya PKWT tidak diperbolehkan untuk diberikan kepada pekerja untuk jenis pekerjaan yang tetap atau berkelanjutan. Oleh karena itu, untuk

memberikan kepastian dan perlindungan hukum pemerintah telah membuat aturan mengenai PKWT bagi pekerja, mulai dari syarat formil dan materil perjanjian hingga ketentuan pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Salah satu syarat sahnya perjanjian kerja menurut Pasal 52 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 adalah adanya kesepakatan kedua belah pihak serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Di dalam perjanjian tersebut, secara tegas harus dicantumkan hak dan kewajiban para pihak, serta perjanjian tersebut tidak boleh diubah sepihak oleh salah satu pihak. Perubahan atau pencabutan perjanjian kerja hanya dapat dilakukan melalui persetujuan bersama, sehingga apabila terdapat tindakan sepihak dari pihak pengusaha tanpa persetujuan pekerja, maka perjanjian yang diubah tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang sah menurut hukum positif Indonesia.

Dalam praktik hubungan kerja berdasarkan PKWT, terdapat sejumlah kondisi tertentu yang secara yuridis diakui sebagai dasar sah untuk mengakhiri hubungan kerja, sebagaimana ditetapkan dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan nasional. Penyebab berakhirnya hubungan kerja tersebut mencakup, antara lain, wafatnya pekerja, habisnya masa kerja sebagaimana diperjanjikan dalam kontrak, adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap, serta tercantumnya klausul pengakhiran hubungan kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang secara eksplisit memperbolehkan pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir. Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT tanpa dasar hukum yang sah, maka berlaku ketentuan Pasal 62 UU No 13 Tahun 2003, yang mewajibkan pihak yang

mengakhiri hubungan kerja secara sepihak untuk membayar ganti rugi sebesar sisa upah hingga akhir masa kontrak kepada pihak lainnya. Ketentuan ini bersifat resiprokal dan mengikat kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja yang berarti pekerja yang mengundurkan diri secara sepihak juga dapat dikenai kewajiban membayar ganti rugi kepada pengusaha. Lebih jauh, apabila pengakhiran hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha, maka selain ganti rugi, pengusaha juga wajib memberikan kompensasi sesuai jenis hubungan kerja: uang kompensasi PKWT untuk pekerja kontrak dan uang pesangon bagi pekerja tetap (PKWTT). Ketentuan tersebut dipertegas dalam Pasal 17 PP Nomor 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa dalam hal terjadi pengakhiran PKWT sebelum waktunya, pengusaha tetap diwajibkan memberikan kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (1), dengan besaran yang dihitung secara proporsional berdasarkan masa kerja yang telah dilaksanakan hingga saat pemutusan terjadi.

Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)⁴⁷ hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. Terdapat 4 (empat) Program Bagi Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja dan Pekerja di Luar Hubungan Kerja mencakup antara lain:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Program jaminan kecelakaan kerja berupa pemberian kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami:

⁴⁷ Abdur Rahman, 2024, *Problematika Pemutusan hubungan kerja (PHK) Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan, Wajah Hukum*, Vol 8, No 1

- a) Kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah,
- b) Menderita penyakit akibat hubungan kerja. Jaminan kecelakaan kerja yang akan diberikan kepada pekerja yang tertimpa kecelakaan meliputi:
 - a. Santunan
 - b. Santunan cacat;
 - c. Santunan kematian;
 - d. Pengobatan dan perawatan;
 - e. Rehabilitasi;
 - f. Ongkos pengangkutan⁴⁸; dan
 - g. Santunan dan pengobatan penyakit yang timbul akibat kerja.
2. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) Pelayanan diberikan di pelaksana kesehatan (fasilitas kesehatan) yang memiliki ikatan kerjasama tertulis dengan Badan Penyelenggara. Diselenggarakan secara terstruktur, terpadu, dan berkesinambungan.
3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan, dan penyembuhan penyakit serta pemulihan kesehatan.
4. Jaminan hari Tua (JHT) Program Jaminan Hari Tua merupakan dana jangka panjang untuk memberikan kepastian adanya dana pada saat tenaga kerja tidak produktif lagi karena meninggal, cacat, atau memasuki hari tua.
5. Jaminan kematian (JK) Diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja.

⁴⁸ Priyatna Abdurrasyid Dalam Sudiarto & Zaeni Asyhadie, *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis, Jakarta; Rajagraindo Persada, 2004*

Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun berupa uang.

B. Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Pekerja PKWT Setelah Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg

Mengingat dan memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang Bab IV Ketenagakerjaan, Pasal 40 ayat (1), ayat (2) huruf i, ayat (3) huruf e dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan.

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 40 ayat (1), ayat (2) huruf i, ayat (3) huruf e dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan hubungan kerja menyatakan :

Ayat (1)

Dalam hal terjadi Pemutusan hubungan kerja , Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Ayat (2) huruf i

Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: I, masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Ayat (3) huruf e

Uang Penghargaan Masa Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut : e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah.

Ayat (4)

Uang Penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.

Menimbang, bahwa dengan demikian hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah sebagai berikut :

- Uang Pesangon 9 x Rp. 12.805.704,- Rp. 115.251.336,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja 6 x Rp. 12.805.704, - Rp 76.834.224.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Dalam dunia kerja, terutama bagi para tenaga kerja tidak bisa terlepas dari kata pemutusan hubungan kerja dan bisa sewaktu-waktu datang kapan saja. tetapi perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para tenaga kerja pasti memiliki alasan tersendiri, oleh karena itu diciptakanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Dan lebih tepatnya didalam Pasal 150 – Pasal 172 tersebut, diatur tentang alasan dilakukannya Pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berdasarkan penjabaran diatas, maka peneliti mengemukakan hasil analisis dari kasus tersebut yaitu. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak pekerja/buruh. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Lalu pihak pengusaha memberikan bukti yang telah disepakati dengan penggugat tentang berakhirnya perjanjian kerja tersebut, kedua belah pihak tersebut telah sepakat untuk mengatur adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dapat dijadikan dasar untuk mengakhiri PKWTnya sebelum PKWT tersebut berakhir beserta nilai kompensasi yang menjadi kewajiban Penggugat dan Tergugat. Oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa pengaturan Pasal 11 PKWT antara Penggugat dengan Tergugat tersebut telah sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf d jo Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT yang dibuat oleh Tergugat dengan Para Penggugat menurut Majelis Hakim, telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPerdara, dengan demikian PKWT tersebut berdasarkan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara adalah

sah dan mengikat sebagai Undang-Undang bagi Tergugat dan Para Penggugat. Sehingga dengan hasil tersebut, hukum yang terjadi tidak bertentangan (Sesuai) dengan dasar putusan Hakim.

Dengan demikian Tergugat tidak dapat menggunakan alasan efisiensi saat memutuskan hubungan kerja dengan Para Penggugat karena sampai saat gugatan ini dibuat Tergugat masih menjalankan kegiatan bisnisnya. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat adalah sah dan Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah cacat hukum, maka sepatutnya Para Penggugat tetap mendapatkan hak-haknya selaku pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang.

Dalam Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, terungkap bahwa PT Far East Seating merupakan entitas korporasi yang bergerak di sektor manufaktur kursi berbahan dasar kayu, dengan proses produksi yang mencakup tahapan *roughmill*, *smoothmill*, *sanding*, *assembling*, *finishing*, hingga *upholstery*, serta didukung dengan sistem pemeliharaan produk secara berkelanjutan. Dalam rangka restrukturisasi operasional, perusahaan ini telah mengambil langkah pemutusan hubungan kerja terhadap kurang lebih 550 pekerja. dari jumlah tersebut, sebanyak 260 pekerja menyatakan persetujuan terhadap kebijakan pemutusan hubungan kerja yang disertai dengan pemberian sejumlah uang pesangon, kompensasi, dan penggantian hak sebagaimana disediakan oleh perusahaan.

Namun, terdapat 290 pekerja yang menolak ketentuan tersebut dengan alasan bahwa nilai nominal yang diberikan tidak mencerminkan keadilan dan tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU Cipta Kerja Tahun 2020 beserta aturan pelaksanaannya, yakni PP Nomor 35 Tahun 2021. Para pekerja ini

beranggapan bahwa perusahaan telah melakukan pengabaian terhadap hak-hak normatif yang seharusnya dilindungi oleh hukum, khususnya dalam hal perhitungan uang kompensasi dan penggantian hak berdasarkan status mereka sebagai pekerja PKWT. Karena apabila Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan tidak mendapatkan kesepakatan atau bahkan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawannya. Maka berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berhak memperoleh kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan durasi masa kerjanya. Besaran kompensasi tersebut ditetapkan secara proporsional, yang mana bagi pekerja dengan masa kerja penuh selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus berhak atas uang kompensasi sebesar satu kali upah bulanan. Sementara itu, bagi pekerja PKWT yang masa kerjanya lebih dari satu bulan namun kurang dari dua belas bulan, maka perhitungannya dilakukan dengan rumus proporsional yakni masa kerja dibagi dua belas dan dikalikan satu kali upah bulanan ($\text{masa kerja}/12 \times 1 \text{ bulan upah}$). Sebagai contoh, apabila masa kerja seorang pekerja adalah enam bulan, maka besaran kompensasinya adalah setengah kali upah bulanan ($6/12 \times 1 \text{ bulan upah} = 0,5 \times \text{upah}$). Demikian pula, jika masa kerja melebihi dua belas bulan, misalnya delapan belas bulan, maka kompensasi dihitung berdasarkan rumus yang sama sehingga menghasilkan 1,5 kali upah bulanan ($18/12 \times 1 \text{ bulan upah}$). Rumus ini secara normatif bertujuan untuk memberikan keadilan dan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT, yang dalam praktiknya sering kali berada dalam posisi yang lebih rentan dibanding pekerja dengan hubungan kerja waktu tidak tertentu. Ketentuan ini juga mencerminkan prinsip proporsionalitas dan kepastian hukum, di mana

setiap pekerja PKWT berhak atas penghargaan yang setimpal atas masa kerja yang telah dijalani, sekaligus mencegah praktik pemutusan hubungan kerja yang semena-mena oleh pengusaha tanpa kompensasi yang layak. Akan tetapi, Perusahaan menolak untuk memberikan kompensasi yang sesuai, penolakan tersebut mencerminkan adanya ketimpangan antara implementasi kebijakan perusahaan dan prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan yang berbasis pada asas kepastian hukum dan keadilan substantif dalam hubungan industrial di Indonesia.

Dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh PT Far East Seating terhadap para pekerjanya yang berstatus sebagai tenaga kerja dengan PKWT, timbul keberatan dari pihak pekerja yang merasa hak-haknya dilanggar. Berdasarkan Pasal 62 UU No 13 Tahun 2003, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa PKWT tanpa alasan yang sah menurut ketentuan hukum, maka pihak tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah hingga masa kerja yang diperjanjikan berakhir. Ketentuan ini bersifat timbal balik, berlaku baik untuk pengusaha maupun pekerja. Dalam hal pekerja yang mengundurkan diri sebelum kontrak berakhir, maka ia berkewajiban membayar denda kepada pengusaha.

Sebaliknya, jika pengakhiran dilakukan sepihak oleh pengusaha, maka kompensasi dalam bentuk uang wajib diberikan sesuai dengan status hubungan kerja: uang kompensasi PKWT untuk pekerja kontrak dan pesangon untuk pekerja tetap. Ketentuan ini dikuatkan dalam Pasal 17 PP Nomor 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa pengusaha tetap memiliki kewajiban untuk

membayarkan kompensasi secara proporsional terhadap masa kerja yang telah dijalani oleh pekerja sebelum terjadinya pengakhiran hubungan kerja.

Namun dalam praktiknya, PT Far East Seating beralasan bahwa kondisi keuangan perusahaan yang memburuk menyebabkan perusahaan tidak mampu lagi melanjutkan hubungan kerja dengan sekitar 550 orang pekerja. Dalam amar putusan perkara, perusahaan hanya menyatakan kesanggupan membayarkan kompensasi secara terbatas. Bagi pekerja berstatus PKWTT, perusahaan hanya memberikan setengah dari pesangon sesuai ketentuan, ditambah uang penghargaan masa kerja, sisa cuti sebesar 70%, upah yang belum dibayarkan pada bulan Desember 2022, serta tambahan sebesar 12%. Sedangkan bagi pekerja dengan status PKWT, perusahaan hanya menyanggupi pembayaran sebesar 1,7 kali upah pokok ditambah dengan tunggakan gaji hingga Desember 2022. Perlakuan ini menimbulkan pertanyaan mengenai kesesuaian praktik pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan hukum positif yang berlaku, karena Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara eksplisit telah mengatur kewajiban kompensasi kepada pekerja kontrak yang diberhentikan sebelum masa perjanjian berakhir.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (1) dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan, tanggung jawab atas pemberian kompensasi kerja kepada pekerja/buruh yang terikat dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sepenuhnya menjadi kewajiban pengusaha, termasuk dalam hal ini perusahaan alih daya (*outsourcing*) sebagai pihak pemberi kerja. Kewajiban tersebut

bersifat imperatif, artinya tidak dapat dikesampingkan atau dialihkan kepada pihak lain.

Karena merupakan hak normatif yang melekat pada pekerja sejak masa kerja dimulai dan wajib dipenuhi pada saat berakhirnya hubungan kerja. Pemberian kompensasi ini mencerminkan asas keadilan dan perlindungan hukum yang mengikat secara vertikal antara pemberi kerja dan pekerja, yang berfungsi sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi tenaga kerja selama masa kerja berlangsung. Dalam konteks hubungan kerja melalui perusahaan alih daya, pengusaha tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab hukum ini dengan alasan apapun, termasuk alasan efisiensi operasional, karena kompensasi tersebut adalah bentuk penggantian atas berakhirnya hubungan kerja yang tidak didasarkan pada kesalahan pekerja. Oleh karena itu, kelalaian atau penolakan dalam memenuhi kewajiban kompensasi tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak normatif pekerja dan berpotensi menimbulkan sanksi administratif maupun gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagai pembaruan dari ketentuan sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang tidak mengatur kewajiban pemberian pesangon bagi pekerja kontrak (PKWT), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memperkenalkan kewajiban baru bagi pengusaha untuk membayarkan uang kompensasi PKWT pada saat berakhirnya hubungan kerja, baik secara alamiah maupun karena pemutusan sepihak. Adapun Pasal 16 PP No. 35 Tahun 2021 merinci besaran kompensasi yang diberikan berdasarkan masa kerja:

- (a) satu bulan upah untuk pekerja dengan masa kerja 12 bulan penuh;

(b) kompensasi proporsional bagi pekerja yang bekerja kurang dari 12 bulan namun lebih dari 1 bulan; serta

(c) bagi pekerja yang melebihi 12 bulan, dihitung dengan rumus masa kerja dikalikan satu bulan upah.

Namun demikian, ketentuan ini tidak berlaku untuk tenaga kerja asing dengan status PKWT, sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (5). Secara prinsip, pengaturan ini memperkuat aspek perlindungan hukum yang adil dan setara antara pekerja tetap dan pekerja kontrak, serta menjadi bentuk konkret dari upaya negara dalam menjamin keadilan industrial yang berorientasi pada kesejahteraan buruh.

C. Akibat Hukum Terhadap Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg Terhadap Tenaga Kerja PKWT

Para pihak penggugat dalam perkara ini adalah:

(1) Rohmad; (2) Masruhin; (3) Ana Farida; (4) Sri Setyowati; (5) Puji Astuti; (6) Supriyanto; (7) Erik Sanada; (8) Sri Mulyati; (9) Agus Supriyanto; (10) Siti Rokayatun; (11) Abu Ansori; (12) Bisri Mustofa; (13) Suryani merupakan anggota Serikat Buruh Indonesia di PT. Far Easting dan pekerja di sana dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Para penggugat ini terkena pemutusan hubungan kerja pada tanggal 23 Desember 2022 dan tergugat belum membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Tergugat, PT. Far East Seating beralasan bahwa pada awalnya tergugat meliburkan karyawan dalam rangka perayaan natal dan tahun baru 26-30 Desember dan masuk kerja pada 2 Januari 2023, namun karena pertimbangan tertentu, direktur melakukan penutupan pabrik pada tanggal 23

Desember 2022 dan tergugat mengajak karyawan untuk berunding untuk menentukan besaran pesangon akibat dari pemutusan hubungan kerja karena penutupan pabrik dan mayoritas dari karyawan setuju dengan besaran pesangon hasil musyawarah lalu mereka mengurus penyelesaian pemutusan hubungan kerja dengan mengambil uang pesangon dan surat pemutusan hubungan kerja, namun tidak dengan para penggugat yang tidak setuju dengan besaran pesangon hasil musyawarah dan sampai saat ini para penggugat belum di pemutusan hubungan kerja dan para penggugat masih diperbolehkan bekerja, tapi para penggugat malah mangkir dari pekerjaan yang padahal selama perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja wajib melaksanakan kewajibannya sesuai Pasal 157A UU 11/2020.

Dalam petitum para penggugat, mereka meminta agar:

- 1) Mengabulkan gugatan para penggugat untuk keseluruhan;
- 2) Menetapkan hubungan kerja PKWT antara para penggugat dengan tergugat adalah tidak sah dan oleh karena itu beralih menjadi PKWTT sejak awal hubungan kerja terjadi;
- 3) Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat kepada para penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku;
- 4) Menyatakan putus hubungan kerja antara para Penggugat dan tergugat;
- 5) Menghukum tergugat untuk membayarkan hak kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada para penggugat;
- 6) Menghukum tergugat untuk membayar upah proses kepada para penggugat;

- 7) Menghukum tergugat untuk membayar hak THR Keagamaan tahun 2023 kepada para penggugat;
- 8) Memerintahkan tergugat untuk membayar seluruh biaya yang ditimbulkan dalam perkara ini.

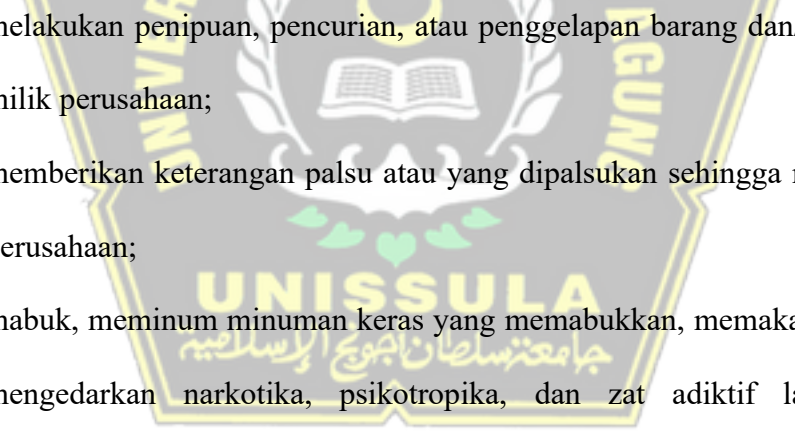
Dalam eksepsi dijelaskan bahwa petitum (2) dan (3) para penggugat menurut tergugat merupakan gugatan yang kabur atau *obscuur libel* karena antara petitum dan posita para penggugat ini saling bertentangan di mana pada petitum (2), para penggugat mendalilkan agar status hubungan kerja PKWT itu dianggap tidak sah dan diubah menjadi PKWTT yang menurut tergugat ini bukan perselisihan hak, melainkan perselisihan kepentingan dan pada petitum (3) ini pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat kepada para penggugat dianggap tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku yang mana hal ini tidak selaras dengan posita para penggugat yang mengatakan telah terjadi pemutusan hubungan kerja, sehingga tergugat menganggap gugatan para penggugat ini kabur.

Dalam pertimbangan hukum, para hakim menganggap petitum (2) dan (3) ini merupakan gugatan kabur di mana dalam petitum (3) ini tidak sesuai dengan posita para penggugat dan dalam petitum (2), para penggugat tidak menjelaskan apakah pelaksanaan PKWT bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dalam hal ini Pasal 5 ayat (1) dan (2) PP 35/2021, tidak disertakan berkas nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan baik dalam gugatan dan pembuktian serta juga tidak dilakukannya upaya penyelesaian PHI melalui bipartit atau tripartit. Dalam putusan, para hakim menerima eksepsi tergugat, menyatakan gugatan penggugat tidak dapat

diterima dan menghukum para penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo sejumlah Rp. 135.000,00.

Dari putusan tersebut, yang menjadi inti dari permasalahan adalah perbuatan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Far East Seating. Definisi pemutusan hubungan kerja sendiri dapat dilihat pada Pasal 1 angka 25 UU 13/2003, yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Alasan dapat di pemutusan hubungan kerja seorang pekerja ada di dalam Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003, yaitu:

- 
- a) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c) mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

- g) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
- j) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Selain itu, pemutusan hubungan kerja juga bisa terjadi apabila perusahaan mengalami penggabungan, peleburan, perubahan status perusahaan seperti pailit, force majeure atau pengusaha yang tidak mau mempekerjakan karyawannya lagi yang mana hal ini sesuai Pasal 163 sampai Pasal 165 UU 13/2003.⁴⁹

Proses penyelesaian PHI ini dapat melalui dua cara yaitu perundingan bipartit dan tripartit dan secara definitif, perundingan bipartit adalah perundingan di antara pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan untuk menyelesaikan PHI dan perundingan ini wajib dilakukan sebelum lanjut ke litigasi atau penyelesaian di luar pengadilan lainnya kemudian perundingan tripartit atau disebut mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian PHI antara serikat kerja dan perusahaan yang ditengahi oleh seorang mediator atau dalam hal ini pemerintah.

Berdasarkan hasil analisis penulis, kasus pemutusan hubungan kerja ini adalah bentuk dari kelalaian dari para penggugat karena pertama gugatannya

⁴⁹ Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan hubungan kerja (PHK) Secara Sepihak", Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Vol. 3 No. 1, 2021, h. 110.

sudah kabur sejak awal, di mana terjadi ketidakselarasan antara posita dan petitum dalam hal ini meminta perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT yang mana hal itu termasuk ke dalam perselisihan kepentingan, bukan perselisihan hak dan dalil penggugat yang menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat itu tidak sah, namun dalam petitum, penggugat meminta agar haknya sebagai pekerja yang di pemutusan hubungan kerja , kedua tidak ada upaya penyelesaian PHI melalui perundingan bipartit yang mana ini wajib dilakukan dalam perselisihan hubungan industrial sesuai Pasal 3 ayat (1) UU 2/2004.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti kaji pada pembahasan, maka kemudian penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami Pemutusan hubungan kerja (PHK) telah memiliki landasan normatif yang kokoh dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Ketentuan tersebut diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diperkuat dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksanaannya. Regulasi ini secara tegas mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan kompensasi kepada pekerja kontrak apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir tanpa dasar hukum yang sah. Kewajiban ini mencerminkan perlindungan normatif yang berakar pada prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan, seperti asas kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap pihak yang lemah secara struktural. Pemberlakuan pemutusan hubungan kerja harus dilakukan melalui mekanisme yang telah diatur dalam undang-undang dan tidak boleh dilakukan secara sepihak, karena perusahaan harus memberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja dan pembicaraan yang jelas sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja . Dalam kasus di PT Far East Seating menjadi salah satu kasus pemutusan hubungan kerja yang

dilakukan secara sepihak yang dimana melanggar ketentuan dalam UUK Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

2. Hak yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja PKWT yang di pemutusan hubungan kerja berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg tidak sesuai, yang di mana pada putusan tersebut tidak ada satupun hak-hak Penggugat yang diberikan oleh Tergugat dan hal tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 40 PP Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja , perusahaan wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya ditreima oleh pekerja. Maka pekerja wajib memperoleh perlindungan hukum dan perusahaan wajib memberikan hak-hak pekerja kontrak selama masa kontrak masih berlangsung sampai masa kontrak berakhir.
3. Bahwa pertimbangan hukum majelis hakim dalam menentukan dan menjatuhkan keputusan terhadap perkara perselisihan hubungan indutrial dalam Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg kurang tepat serta tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, mulai dari tidak dikabulkan nya gugatan Penggugat secara keseluruhan, karena Penggugat berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Kemudian dari sisi pertimbangan terhadap gugatan Penggugat dalam pokok secara keseluruhan tidak tepat karena mengacu kepada aturan hukum, bukti serta fakta yang dihadirkan dipersidangan. Dalam hal ini, pekerja PKWT ditempatkan sebagai subjek hukum yang berhak atas

perlakuan yang adil dan bebas dari diskriminasi, serta mendapat jaminan korektif atas tindakan sepihak pengusaha. Namun demikian, implementasi dari perlindungan tersebut masih menghadapi tantangan di lapangan. Studi kasus pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Far East Seating sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor: 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg menunjukkan bahwa meskipun terdapat aturan yang jelas mengenai kewajiban kompensasi, pelaksanaan di tingkat perusahaan tidak selalu selaras dengan ketentuan hukum. Alasan kerugian yang dikemukakan oleh perusahaan tidak dapat dijadikan pembenaran untuk mengurangi hak-hak pekerja PKWT. Ketimpangan dalam pemberian hak antara pekerja PKWT dan PKWTT memperlihatkan lemahnya komitmen perusahaan terhadap perlindungan normatif ketenagakerjaan. Kondisi ini mempertegas pentingnya pengawasan serta penegakan hukum yang lebih efektif oleh negara agar prinsip keadilan tidak hanya menjadi ketentuan tertulis, tetapi benar-benar terwujud dalam praktik hubungan industrial yang berkeadaban.

B. Saran

Berdasar pada permasalahan yang telah penulis paparkan di atas, maka penulis mencoba memberi beberapa rekomendasi berupa:

1. Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam Perjanjian Waktu Tertentu, Perusahaan harus mengikuti mekanisme sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia agar perusahaan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang terhadap pekerjanya dan tidak akan ada pihak-pihak yang merasa dirugikan. Serta dapat mengupayakannya terlebih dahulu agar tidak terjadi

pemutusan hubungan kerja untuk mengurangi masalah perselisihan yang terjadi akibat Pemutusan hubungan kerja (PHK), sebaiknya perusahaan dapat membina hubungan kerja yang harmonis, serasi, dan terbuka agar tercipta suasana kerja yang baik sehingga kesejahteraan dan perlindungan kepada para pekerja/buruh lebih dapat terpenuhi.

2. Setiap pekerja memiliki hak, baik itu hak pekerja yang masih bekerja pada perusahaan maupun pekerja yang telah di pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yang diatur pada undang-undang. Oleh karena itu, pemerintah harus lebih intensif dalam mengawasi pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan agar tidak ada lagi pekerja yang mengeluh mengenai hak mereka baik disaat pekerja masih bekerja dan di pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.
3. Majelis Hakim yang mengadili perkara hubungan industrial dalam mengambil keputusan harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Dalam memutuskan suatu perselisihan hubungan industrial, Majelis Hakim wajib terlebih dahulu meneliti mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup di masyarakat agar putusan hakim sesuai dengan hukum dan keadilan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Baku-buku

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung, Penerbit PT.Citra Aditya Bakti
- Aloysius, Uwiyono. *Asas-Assas Hukum Peerburuhan*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014).
- Askin, Moh, Sari, Diah, Ratu dan Masidin. (2020). *Pengantar Ilmu Hukum*. Kencana: *Singkat*. Rajawali Pers.
- Asyhadie, H, dan Kusuma, Rahmawati. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*. Raja Grafnda Persada, Jakarta, 1996.
- Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Indeks, 2011).
- Djumadji F.X. dan Wiwoho Soejono, 1985, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara.
- Efendi, Jonaedi dan Ibrahim, Johnny. (2016). *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Prenadamedia Group.
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- Guus Heerma., & Tjandra, Surya. 2012. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Bali: Pustaka Larasan.
- Halim, dan A. Ridwan . (1990). *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab, Cet II* . Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Hanifah, Ida. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima.
- Hoesin, Siti, Hajati dan Fitriana. (2023). *Memahami Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: Damera Press.
- Husni, Lulu. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Ismaya, Samun. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Suluh Media.
- Jehani, Libertus. (2006). *Hak-Hak Pekerja Bila di PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA*. Jakarta: Visimedia.
- Jehani Libertus, 2008, Hak-Hak Karyawan Kontrak, Jakarta: Forum Sahabat.
- Khakim, Abdul. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Nurachmad, Much. 2009. Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon dan Dana Pensiun. Jakarta: Visimedia.
- Pitoyo, Whimbo. (2010). *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Visimedia. 117
- Purbopranto, Kuntjoro. 1969. Hak-Hak Asasi Manusia dan Pancasila. Jakarta: Pradnja Paramita.
- Ramly, Lanny. 1998. Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia, Cetakan I. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Balai Askara, Jakarta, 1990.
- Rusli, Hardijan. 2011. Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya. Bogor: Ghalia Indonesia. Saliman, Abdul R. 2011. Hukum Bisnis Perusahaan Teori dan Contoh Kasus. Kencana.
- S, Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2013).
- Sadi, Muhammad dan Sobandi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Kencana*.
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2005.
- Sipayung, Parlin, Dony, Manullang, Sardjana, Orba, Gelong, Hendrik, Ruben, Nasrin, Anggusti, Hajriani, Martono, dan Faried, Annisa, Ilmi. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. (2010). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali Pers.

Soekanto, Soerjo Nomor 2003. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Soemadipradja, & Rahmat, S. S. 2010. *Penjelasan Hukum tentang Keadaan Memaksa*. Jakarta: Nasional Legal Reform Program-Gramedia. Subekti. 2002. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa. Voss,

Syaufi, Mohd (2009). *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*. Jakarta : Sarana Bhakti Persada.

Taufan, Sonny dan Yolanda, Swisca. (2015). *Ketenagakerjaan Indonesia*. CV Rasi Terbit.

Tering, V. H. 2014. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan hubungan kerja* . Lex Privatum Volume II, Nomo

Wahyudi, Eko, Yulianingsih, Wiwin dan Sholihin, Moh, Firdaus. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Grafika.

Widodo, Harto Nomor, & Judiantoro. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijayanti, Tri, Cicik. (2020). *Manajemen Hubungan Industrial* . Yogyakarta: K- Media.

Yustisia, Tim, Visi. (2016). *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*. Jakarta: PT. Visimedia Pustaka.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945;

Republik Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Lembaran Negara

UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) yang merevisi UU No. 13 Tahun 2003

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta
Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan hubungan kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;

Putusan Perkara Nomor : 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg

Jurnal Hukum

Abdur Rahman, 2024, Problematika Pemutusan hubungan kerja (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan, Wajah Hukum, Vol 8, No 1

Arista, Windi. Pergantian Hak Pesangon Bagi Pekerja Yang di PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA Berdasarkan Pasal 156 Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Tripantang Fakultas Hukum Universitas Tamansiswa Palembang*.

Arnita, Putri, Cahya, Kinari dan Pramana, Putra, Made, Aditya. (2022). *Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja* . Jurnal Kertha Negara.

Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 10 (1), 59-74.

Basofi, M. Bagus dan Fatmawati, Irma. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang*. 119

Dermawan, Gilang dan Tobing, P.L. (2022). *Perlindung Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) yang di PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA Saat Kontrak Sedang Berlaangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Dps)*. Jurnal Kewarganegaraan.

Floryana, Sihombing, Gabriella, Evita, Selvitri, Athalla, Meilani dan Yafri. (2023). *Pemutusan hubungan kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU*

Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus: PT BFI Finance). Samudera Hukum.

Gabriella Evita Floryana Sihombing, Athalla Meilani Selvitri, dan Yafri, Pemutusan hubungan kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus: PT BFI Finance), Samudera Hukum, Volume 1 No 2, Maret 2023, hal. 133-135

Haikal, Abdi dan Asyhadie, Zaeni. (2023). *Hak-Hak Pekerja PKWT Yang di PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ((Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Mtr).* Jurnal Private Law Fakultas Hukum, Volume 3, Issue 1.

Haryudina, Nurul, Fauziah. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar.* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.

Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer," Jurnal Gema Keadilan, Vol. 7, No. 1, Juni 2020, hlm. 24.

M. Bagus Basofi, Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja", Jurnal Professional, Vol. 10 No. 1 Juni 2023, hal. 79.

Maringan, Nikodemus. (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan hubungan kerja (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion.*

Mutiah. Analisis Yuridis Pemberian Pesangon Bagi Pekerja/Buruh Dalam Hal PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan hubungan kerja . *Universitas Mataram*

Permatasari, R. A. 2018. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang di PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung.* Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum.

Philipus M. Hadjon. 1987. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara. Surabaya. PT Bina Ilmu. Hal, 25.

Prahassacitta, Vidya. 2013. *Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi Dibandingkan Dengan Beberapa Putusan Mahkamah Agung*. Jurnal Yudisial Volume 6 Nomor 3.

Purnomo, Sugeng Hadi. 2019. Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan hubungan kerja . Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune Volume 2 Nomor 2.

Putu Vista Viani dan Suhirman, Pemutusan hubungan kerja Terhadap Tenaga Kontrak Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, hal. 2.

Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan hubungan kerja (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) Secara Sepihak", Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Vol. 3 No. 1, 2021, h. 110.

Yassir Arafat. 2015. Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang. Jurnal Rechtsens. Universitas Islam Jember. Vol IV. No. 2. Edisi 2 Desember 2015. Hal, 34.

WEBSITE

Ade Miranti Karunia, Kemenaker soal PKWT.Ada Jangka Waktunya, Karyawan Tidak Dikontrak Seumur Hidup. <https://money.kompas.com/read/2023/01/06/220000426/kemenakersoal-pkwt--ada-jangka-waktunya-karyawan-tidak-dikontrak-seumur-hidup>, Diakses tanggal 18 Mei 2025.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.web.id/>. Diakses tanggal 25 Maret 2025

Ajeng Dwita Ayuningtyas <https://goodstats.id/article/gelombang-PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA -di-awal-2025-hTJhU> Gelombang PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA di Awal 2025 diakses tanggal 26 februari 2026