

# PROBLEMATIKA PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PERUSAHAAN

Achmad Chikam<sup>1</sup>, Fajar Rachmad<sup>2</sup>, Nur Qoilun<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Ilmu Hukum, Fakultas Hukum  
Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia  
E-mail: [achmad\\_chikam@student.umaha.ac.id](mailto:achmad_chikam@student.umaha.ac.id)

<sup>2,3</sup>Dosen Ilmu Hukum, Fakultas Hukum  
Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia

## ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disahkan, maka mulailah marak pengistilahan pekerja alih daya atau *outsourcing* yang melaksanakan kerja dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT), lebih lanjut disebutkan di dalam pasal 64, 65 dan 66 UU Naker. Perbedaan interpretasi hukum terhadap UU Naker yang membahas tentang PKWT antara pengusaha dan pekerja menjadi keniscayaan mutlak terjadinya perselisihan hak dan kewajiban dalam pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan-perusahaan. Pada pelaksanaan di lapangan kerja masih ditemukan banyak contoh kasus tentang perselisihan hubungan industrial yang salah satunya adalah perlindungan hukum kepada pekerja terutama kepada pekerja yang melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dimana terkait penerapannya masih tidak berjalan secara optimal, mengingat sering terjadi pelanggaran dikarenakan oleh adanya ketidakjelasan aturan tentang penerapan PKWT yang baku. Penelitian ini menggunakan metode metode yuridis normatif dan deskriptif analitik yaitu penelitian yang menekankan pada studi pustaka dengan menggunakan bahan-bahan primer perundang-undangan, buku, literatur, internet atau sumber-sumber hukum yang masih ada kaitannya dengan penelitian ini, kemudian disajikan dengan sistematis yang menjelaskan suatu keadaan hingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang relevan. Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang diputus hubungan kerja secara sepihak yang mana sebelum berakhir masa kontrak sesuai perjanjian kerjanya. Pihak perusahaan seharusnya memberikan uang kompensasi karena pekerja diputus hubungan kerja (PHK) sebelum masa kontrak berakhir. Apabila karyawan kontrak itu telah memenuhi syarat maka tetap berhak menerima uang kompensasi PKWT sesuai masa kerja yang telah dijalani. Pada dasarnya pengusaha, pekerja, serikat pekerja, buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Tetapi, jika PHK tidak bisa dihindari, maksud dan alasan PHK harus disampaikan pengusaha ke karyawan yang bersangkutan kepada serikat pekerja/buruh di dalam perusahaan jika karyawan itu merupakan anggotanya. Kemudian apabila ada perbedaan pendapat mengenai PHK terus berlanjut, pengusaha dan karyawan menyelesaikannya melalui perundingan bipartit. Akibat hukum bagi perusahaan yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja PKWT yakni bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), maupun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005, dimana semua regulasi tersebut menjadi dasar hukum terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta pekerja yang mendapatkan PHK secara sepihak dari perusahaan.

**Kata kunci:** Perlindungan Hukum Pekerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang meningkat dan penyebaran penduduk yang tidak merata merupakan faktor yang sangat mempengaruhi masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Menurut literatur hukum perpekerjaan yang ada, sejarah hubungan perpekerjaan di Indonesia dimulai pada era yang sangat suram, era perbudakan, dengan partai-partai politik dan penguasa yang berkompeten secara sosial ekonomi saat itu melampaui batas-batas umat manusia.

Tenaga kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai agen pembangunan yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan

produktivitas, dan kesejahteraan perusahaan perlu diperkuat agar perusahaan dapat bersaing di pasar global. Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku tujuan pembangunan. Sebuah bangsa oligarki yang baru merdeka akan melaksanakan

pembangunan dengan tiga tahap, yaitu Industrialisasi, Unifikasi dan Kesejahteraan Sosial.<sup>1</sup>

Saat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya akan ditulis dengan UU Naker) disahkan, maka mulailah marak pengistilahan pekerja alih daya atau *outsourcing* yang melaksanakan kerja dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (selanjutnya akan ditulis dengan PKWT), lebih lanjut disebutkan di dalam pasal 64, 65 dan 66 UU Naker.<sup>2</sup> Perbedaan interpretasi hukum terhadap UU Naker yang membahas tentang PKWT antara pengusaha dan pekerja menjadi keniscayaan mutlak terjadinya perselisihan hak dan kewajiban dalam pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan-perusahaan.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>3</sup> Perjanjian kerja secara khusus diatur dalam UU Naker Bab IX tentang Hubungan Kerja, pasal 50 sampai pasal 66.

Perjanjian kerja dibedakan menjadi 2 (dua) yakni PKWTT dan PKWT, PKWTT singkatan dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau dalam bahasa ketenagakerjaan disebut juga sebagai pekerja tetap, sedangkan PKWT memberikan status pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.<sup>4</sup>

Pada pelaksanaan dilapangan kerja masih ditemukan banyak contoh kasus tentang perselisihan hubungan industrial yang salah satunya adalah perlindungan hukum kepada pekerja terutama kepada pekerja yang melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dimana terkait penerapannya masih tidak berjalan secara optimal, mengingat sering terjadi pelanggaran dikarenakan oleh adanya ketidakjelasan aturan tentang penerapan PKWT yang baku.

Salah satu pekerja yang akan dibahas yang selanjutnya kami sebut beri nsial I.A.S. Adapun kasus yang dialami oleh pekerja I.A.S saat ini telah diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh PT. Angkasa Aviassi Servis (yang selanjutnya akan ditulis dengan AAS) yang dalam hubungannya sebagai pekerja PKWT dari perusahaan tersebut sebelum berakhir masa kontrak sesuai perjanjian kerjanya. Tentunya hal ini akan sangat merugikan pekerja I.A.S, baik secara materiil dan immateriil karena hal tersebut akan membuatnya sementara waktu tidak boleh melakukan perjanjian kerja di tempat kerja lain sampai masalahnya mempunyai kekuatan hukum yang tetap atau *incracht van gewijsde*, serta proses non litigasi dan kemungkinan ke arah litigasi juga akan menguras seluruh waktu, tenaga dan pikiran.

Memahami uraian tersebut, serta mencermati perkembangan yang berkaitan dengan masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Problematika Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Perusahaan.**

## METODE PENELITIAN

Disiplin ilmu hukum yang mempunyai ciri dalam menggunakan metode penelitian, termasuk dalam penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dan deskriptif analitik yaitu penelitian yang menekankan pada studi pustaka dengan menggunakan bahan-bahan primer perundang-undangan, buku, literatur, internet atau sumber-sumber hukum yang masih ada kaitannya dengan penelitian ini, kemudian disajikan dengan sistematis yang menjelaskan suatu keadaan hingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang relevan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Adapun perlindungan hukum yang dimaksud mencakup jaminan sosial, pengupahaan dan penyelesaian perselisihan industrial, berikut:

#### 1. Jaminan Sosial

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 UU 13/2003), dalam pasal tersebut tidak mengklasifikasikan status dari pekerja, melainkan semua pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, termasuk juga pekerja PKWT. Dalam rangka melindungi tenaga kerja daripada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja dengan demikian perlunya upaya melindungi pekerja dengan jaminan sosial. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.<sup>5</sup> Dalam UU 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) terdapat 2 (dua) bentuk BPJS, yaitu: BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, adapun tentang penjelasannya sebagai berikut:

#### 2. BPJS Kesehatan

BPJS Kesehatan atau lazim disebut jaminan kesehatan, menurut UU 40/2004 tentang Sistem

<sup>1</sup>Inosentius Samsul, *Perlindungan Konsumen Kemungkinan Penerapan Tanggung Jawab Mutlak*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2004), hlm. xi.

<sup>2</sup><https://www.kompasiana.com/cryobi/550ad275813311b515b1e208/tenaga-outsourcing-juga-manusia>

<sup>3</sup>Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perpekerjaan*, (Jakarta: Djambatan, Edisi Revisi, 2003), hlm 70.

<sup>4</sup>Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.60.

<sup>5</sup>Raharjo, Satijipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020.

Jaminan Sosial Nasional (SJSN), jaminan kesehatan bertujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Sedangkan mengenai pengertian jaminan sosial dijelaskan dalam Peraturan Presiden No. 19 tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, bahwa, Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.<sup>6</sup>

Pada dasarnya, BPJS Kesehatan bersifat wajib bagi seluruh penduduk Indonesia, meskipun yang bersangkutan telah menjadi pengguna asuransi lain, maka dari itu, selain perlindungan akan hak sosial ekonomi karyawan melalui BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan diharuskan mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS kesehatan. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (4) PP No 19/2016 tentang Jaminan Kesehatan, yang dimaksud Peserta jaminan kesehatan adalah, Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.<sup>7</sup>

Manfaat dari BPJS Kesehatan dijelaskan dalam Pasal 20 PP 19/2016 tentang jaminan sosial, bahwa, Setiap Peserta berhak memperoleh Manfaat Jaminan Kesehatan yang bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis yang diperlukan. Manfaat jaminan kesehatan yang disebutkan diatas terdiri atas manfaat medis dan manfaat non medis, adapun penjelasannya lebih lanjut lihat Pasal 20-26 PP 19/2016 tentang Jaminan Kesehatan.<sup>8</sup>

### 3. BPJS Ketenagakerjaan

Tentang BPJS ketenagakerjaan dalam UU 40/2004 tentang SJSN, dibagi kedalam 4 (empat) bentuk, yaitu ; jaminan keselamatan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Adapun penjabarannya akan dijelaskan sebagaimana berikut:

#### a. Jaminan Keselamatan Kerja (JKK)

Menurut PP No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh

lingkungan kerja. Sedangkan diselenggarakan Jaminan kecelakaan kerja bertujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Manfaat dari Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), yaitu memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.<sup>9</sup>

Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya di bayar oleh perusahaan. perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum dalam iuran. Mengenai manfaat yang diberikan dari JKK antara lain: 1) Pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan) antara lain: Pemeriksaan dasar dan penunjang, perawatan tingkat pertama dan lanjut, rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara, perawatan intensif, penunjang diagnostik, Pengobatan, pelayanan khusus, alat kesehatan dan implan, jasa dokter/ medis, operasi; transfusi darah; dan/ atau, rehabilitasi medik. 2) Santunan berbentuk uang meliputi: a) Penggantian biaya pengangkutan. Peserta yang mengalami kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/ atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan. Angkutan darat, sungai, danau diganti maksimal Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah), angkutan laut diganti maksimal Rp. 1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah), angkutan udara diganti maksimal Rp. 2.500.000 (dua juta lima ratus ribu rupiah).<sup>10</sup>

- b. Santunan sementara tidak mampu bekerja. (STMB), 6 (enam) bulan pertama diberikan sebesar 100% dari upah, 6 (enam) bulan kedua diberikan 75% dari upah, 6 (enam) bulan ketiga diberikan 50% dari upah.
- c. Santunan Cacat sebagian anatomis, Cacat sebagian fungsi, dan Cacat total tetap.
- d. Biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (*orthose*) dan atau alat pengganti (*prothese*).
- e. Beasiswa pendidikan anak bagi setiap Peserta yang meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat kecelakaan kerja, sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap Peserta.

Sedangkan iuran untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sepenuhnya dibayar oleh perusahaan atau pemberi kerja, Besarnya Iuran JKK bagi setiap perusahaan ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan berpedoman pada kelompok

<sup>6</sup>Soekanto, Soerjono, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta; UI Press, 2018.

<sup>7</sup>Soepomo, Imam, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan, 2018.

<sup>8</sup>Soepomo, Imam, Pengantar Hukum Perpekerjaan, Jakarta: Djambatan, 2013.

<sup>9</sup>Wahyudi, Eko, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Sinar Grafindo, 2016.

<sup>10</sup>Wijayanti, Asri, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, 2017.

tingkat risiko lingkungan kerja, perincian besarnya pembayaran iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana berikut; a) Tingkat risiko sangat rendah : 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari Upah sebulan; b) Tingkat risiko rendah : 0,54% (nol koma lima puluh empat persen) dari Upah sebulan; c) Tingkat risiko sedang : 0,89% (nol koma delapan puluh sembilan persen) dari Upah sebulan; d) Tingkat risiko tinggi : 1,27% (satu koma dua puluh tujuh persen) dari Upah sebulan; dan e) Tingkat risiko sangat tinggi : 1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) dari Upah sebulan.<sup>11</sup>

#### 4. Jaminan Pensiun

Jaminan Pensiun diatur dalam PP No. 45 tahun 2015 tentang Program Jaminan Pensiun, yang dimaksud tentang jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Sedangkan dalam UU 40/2004 tentang SJSN menjelaskan bahwa, Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap.<sup>12</sup>

Mengenai manfaat dari jaminan pensiun dapat diterima oleh ahli waris apabila sudah memenuhi batas iuran selama 15 (lima belas) tahun, namun jika peserta telah meninggal dunia sebelum batas iuran selama 15 (lima belas) tahun selesai, ahli waris tetap mendapatkan manfaat. Adapun manfaat dari jaminan pensiun berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan, meliputi : 1) Pensiun hari tua, diterima peserta setelah pensiun sampai meninggal dunia; 2) Pensiun cacat, diterima peserta yang cacat akibat kecelakaan atau akibat penyakit sampai meninggal dunia; 3) Pensiun janda/duda, diterima janda/duda ahli waris peserta sampai meninggal dunia atau menikah lagi; 4) Pensiun anak, diterima anak ahli waris peserta sampai mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, bekerja, atau menikah; atau 5) Pensiun orang tua, diterima orang tua ahli waris peserta lajang sampai batas waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>13</sup>

Batas usia pesiun dalam PP 45/2015 adalah 56 (lima puluh enam) tahun dan mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun. Usia Pensiun sebagaimana bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun. Manfaat dari jaminan pensiun paling sedikit ditetapkan sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) untuk setiap bulan. dan paling banyak ditetapkan sebesar

Rp3.600.000,00 (tiga juta enam ratus ribu rupiah) untuk setiap bulan. Manfaat Pensiun paling sedikit dan paling banyak sebagaimana dimaksud diatas, disesuaikan setiap tahun berdasarkan tingkat inflasi umum tahun sebelumnya.<sup>14</sup>

#### 5. Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua (JHT) diatur dalam PP No. 46 tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua, yang dimaksud jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Sedangkan dalam UU No. 40 tahun 2004 tentang SJSN, memberikan karakteristik tentang jaminan hari tua, sebagai berikut: 1) Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. 2) Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. 3) Manfaat jaminan hari tua: a) Manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. b) Besarnya manfaat jaminan hari tua ditentukan berdasarkan seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya. c) Pembayaran manfaat jaminan hari tua dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun. Apabila peserta meninggal dunia, ahli warisnya yang sah berhak menerima manfaat jaminan hari tua.<sup>15</sup>

Sedangkan besaran iuran bagi Peserta Penerima Upah (PPU) yang bekerja pada penyedia kerja selain penyelenggara negara, sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari Upah, dengan ketentuan: 2% (dua persen) ditanggung oleh Pekerja, dan 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh pemberi kerja.

#### 6. Jaminan Kematian

Jaminan kematian termuat dalam PP No. 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Manfaat JKM dibayarkan kepada ahli waris Peserta, apabila Peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas: 1) santunan sekaligus Rp16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah); 2) santunan berkala 24 x Rp200.000,00 = Rp4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus; 3) biaya pemakaman sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan 4) beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap Peserta yang

<sup>11</sup>Suyoto, Danang, Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013.

<sup>12</sup>Trihastuti, Nanik, Hikim, Kontrak Karya Pola Kerjasama Pertambangan di Indonesia, Malang: Setara Pres, 2013.

<sup>13</sup>Subekti, Aneka, Perjanjian, Bandung: Alumni, 2017.

<sup>14</sup>Sunarwa, Bagus, Hukum Ketenagakerjaan, Lampung: UMY, 2017.

<sup>15</sup>Setiawan, Ketut, Oka, Hukum Perikatan, Jakarta: Bumi Aksara 2016.

meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja dan telah memiliki masa iuran paling singkat 5 (lima) tahun. Sedangkan mengenai iuran JKM bagi Peserta Penerima Upah (PPU) sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari Upah sebulan. Iuran JKM tersebut, wajib dibayar oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara.<sup>16</sup>

Ketentuan mengenai kewajiban pemberi kerja dalam mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan terdapat dalam, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Pekerja Lepas Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyebutkan bahwa, setiap pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Badan Penyelenggara, meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.<sup>17</sup>

Para pekerja baik berstatus PKWT ataupun PKWTT yang bekerja di perusahaan tersebut, harusnya didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Mengingat pada bab sebelumnya bahwa, para pekerja berstatus PKWT tidak dicatatkan ke Disnaker, hal tersebut juga dapat dimanfaatkan oleh pengusaha nakal sebagai pengurangan hak atas BPJS Ketenagakerjaan, banyak perusahaan yang melanggar ketentuan administrasi BPJS. Maka perlunya pengawasan dan sanksi yang tegas agar terciptanya harmonisasi dalam hubungan industrial.<sup>18</sup>

#### 7. Pengupahan

Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja dalam memenuhi kehidupan yang layak, hak atas upah timbul perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. hak konstitusional tersebut telah dilindungi dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak konstitusional tersebut yang selanjutnya diatur dalam UU No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Presiden No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan. Pengertian upah Menurut Pasal 1 ayat (30) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang

telah atau akan dilakukan. Sedangkan menurut salah satu karyawan menyebutkan: upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijembatani, masalahnya adalah keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan ketrampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak hal ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak yang mengatasinya. Yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industri yang sudah ada.<sup>19</sup>

#### Akibat Hukum Bagi PT. AAS yang Telah Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Pekerja PKWT

Regulasi yang mengatur mengenai akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ialah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), maupun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005, dimana semua regulasi tersebut menjadi dasar hukum terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta pekerja yang mendapatkan PHK secara sepihak dari perusahaan. PHK dapat dikatakan sah menurut hukum, apabila sudah mendapat Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial ataupun Pengadilan yang berwenang. Apabila tanpa putusan tersebut, pengusaha tetap melakukan PHK terhadap pekerja khususnya pekerja dalam PKWT yang mendapat PHK secara sepihak dan sewenang-wenang, maka PHK tersebut tidak sah secara hukum dan dianggap batal demi hukum. Mekanisme PHK terhadap pekerja dalam PKWT harus sesuai dengan UU PPHI, yaitu dengan proses melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, serta yang terakhir salah satu pihak mengajukan gugatan melalui persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial yang menggunakan proses hukum acara perdata khusus apabila tidak menemui kata sepakat pada proses bipartit, mediasi, dan konsiliasi.<sup>20</sup>

Adapun sanksi hukum terhadap pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja PKWT sebelum masa kerjanya berakhir ialah dengan memenuhi hak pekerja

<sup>16</sup>Salim, Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Jakarta: Sinar Grafika, 2018.

<sup>17</sup>Putu, Nyoman, Hukum Outsourchin Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum, Malang: Setara Pres, 2016.

<sup>18</sup>Muljadi, Kartini, dan Gunawan Widjaja, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

<sup>19</sup>Muhammad, Abdul Kadir, Hukum Perikatan, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2019.

<sup>20</sup>Wildan, Muhammad, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan [jurnal.unissula.ac.id](http://jurnal.unissula.ac.id), Vol. 12. No. hal. 836, (4 Desember 2017).

tersebut beserta perlindungan hukumnya, yaitu dengan memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti rugi akibat PHK tersebut, membayarkan upah sesuai dengan masa kerjanya hingga masa kerja berakhir sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebelum melakukan PHK, perusahaan diwajibkan mengupayakan terlebih dahulu agar tidak terjadi PHK terhadap para pekerjanya khususnya terhadap pekerja dalam PKWT. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hal yang paling ditakuti oleh pekerja akan tetapi sangat lazim dan sering ditemui di Indonesia. Apapun penyebab berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerjanya disebut dengan PHK. PHK sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja. Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya dan keluarganya.<sup>21</sup>

Ketentuan dalam aturan perburuhan Nasional pada prinsipnya mengenai PHK menyatakan bahwa berbagai pihak dalam hal ini pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK (pasal 151 ayat (1) UU 13/2003 jo. pasal 37 ayat (1) PP 35/2021). Lebih lanjut PP 35/2021 pada Bab V, khusus mengatur pemutusan hubungan kerja, dengan rincian: Pasal 36 mengenai berbagai alasan yang mendasari terjadinya PHK. Alasan PHK mendasari ditentukannya penghitungan hak akibat PHK yang bisa didapatkan oleh pekerja. Pasal 37 sampai dengan Pasal 39 mengenai Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja sejak tahap pemberitahuan PHK disampaikan hingga proses PHK di dalam perusahaan dijalankan. Lebih lanjut bila PHK tidak mencapai kesepakatan tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pasal 40 sampai dengan Pasal 59 mengenai Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja yakni berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah. Penghitungannya berdasarkan alasan atau dasar dijatuhkannya PHK.<sup>22</sup>

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Terdapat beberapa ketentuan yang harus diperhatikan dalam mempekerjakan karyawan dengan PKWT, yaitu: a) PKWT dibuat secara tertulis; b) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu; c) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang

bersifat tetap. Jika sebuah pekerjaan bersifat tetap dan diperjanjikan dengan PKWT, maka status pekerja tersebut demi hukum berubah menjadi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT); d) Tidak dapat mensyaratkan masa percobaan kerja. Jika disyaratkan, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.<sup>23</sup>

Jika perusahaan memutuskan hubungan kerja sebelum masa kontrak habis secara umum, perjanjian kerja berakhir apabila: a) pekerja meninggal dunia; b) jangka waktu perjanjian kerja berakhir; c) selesainya suatu pekerjaan tertentu; d) adanya putusan pengadilan dan atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; e) atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT bukan karena salah satu ketentuan di atas, pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dan pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja.<sup>24</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, jika pengusaha mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja PKWT/kontrak sebelum masa kerjanya habis atau selesainya pekerjaan yang diperjanjikan, maka pengusaha tersebut wajib membayar ganti rugi dan uang kompensasi. Akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ialah: a) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; b) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja; c) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja; d) Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021); e) Pasal 81 angka 16 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang merubah Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan); f) Pasal 62 UU Ketenagakerjaan; g) Pasal 17 PP 35/2021.<sup>25</sup>

<sup>21</sup>Iskandar, Khusnan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Suka Yogyakarta, *Jurnal digilib.uin-suka*. Vol. 9, No. 6: 1032-1043:1-12

<sup>22</sup>Wahyudi, Eko, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafindo, 2016.

<sup>23</sup>Fahroji, Ikhwan, *Hukum Perburuhan, Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konseptual*, Malang: Setara Press, 2016.

<sup>24</sup>Midah, Agus, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Denpasar: Pustaka Larasan, 2012.

<sup>25</sup>Sunarwa, Bagus, *Hukum Ketenagakerjaan*, Lampung: UMY, 2017.

## PENUTUP

Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang diputus hubungan kerja secara sepihak yang mana sebelum berakhir masa kontrak sesuai perjanjian kerjanya. Pihak perusahaan seharusnya memberikan uang kompensasi karena pekerja diputus hubungan kerja (PHK) sebelum masa kontrak berakhir. Apabila karyawan kontrak itu telah memenuhi syarat maka tetap berhak menerima uang kompensasi PKWT sesuai masa kerja yang telah dijalannya. Pada dasarnya pengusaha, pekerja, serikat pekerja, buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Tetapi, jika PHK tidak bisa dihindari, maksud dan alasan PHK harus disampaikan pengusaha ke karyawan yang bersangkutan kepada serikat pekerja/buruh di dalam perusahaan jika karyawan itu merupakan anggotanya. Kemudian apabila ada perbedaan pendapat mengenai PHK terus berlanjut, pengusaha dan karyawan menyelesaikannya melalui perundingan bipartit.

Akibat hukum bagi perusahaan yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja PKWT yakni bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), maupun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HKI/1/2005, dimana semua regulasi tersebut menjadi dasar hukum terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta pekerja yang mendapatkan PHK secara sepihak dari perusahaan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Sebagai kebanggaan atas terselesainya penulisan ini, kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para dosen fakultas hukum Universitas Maarif Hasyim Latif dan kepada para mahasiswa fakultas hukum yang memberikan kontribusi masukan pemikiran hingga karya ini dapat di publikasikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zaenal, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.
- Budiono, Abdul, Hukum Perburuhan, Jakarta: PT Indeks, 2011.
- Chusana, Muhammad Jaduk. Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Suka Yogyakarta, Jurnal digili.uin-suka, Vol.0, No. 6: 12-35.
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Fahroji, Ikhwan, Hukum Perburuhan, Konsepsi,

- Sejarah dan Jaminan Konseptual, Malang: Setara Press, 2016.
- Harahap, Mohamad, Yahya, Segi-Segi Hukum Perjanjian, Bandung: PT Raja Grafindo Persada, 2020.
- Herdiansyah, Haris, Wawancara, Observasi, dan Focus Grups Sebagai Instrumen Penggali, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Husni, Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2020.
- Inosentius, Samsul, Perlindungan Konsumen Kemungkinan Penerapan Tanggung Jawab Mutlak, Jakarta: Universitas Indonesia, 2014.
- J.C.T Simorangkir, Rudy T.erwin, Prasetyo, Kamus Hukum, Jakarta: Aksara Baru, 2017.
- Jimly, Asshiddiqie, Undang-Undang Negara Republik Indonesia tahun 1945, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Khakim, Abdul, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, Bandung: Citra Adytia Bhakti, 2013.
- Lexy J, Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- Midah, Agus, Hukum Perburuhan di Indonesia, Denpasar: Pustaka Larasan, 2012.
- Muhammad, Abdul Kadir, Hukum Perikatan, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2019.
- Muljadi, Kartini, dan Gunawan Widjaja, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Pasaribu, Chairuman, dan Suhwardi, Hukum Perjanjian dan Alam Islam, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Putu, Nyoman, Hukum Outsourchin Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum, Malang: Setara Pres, 2016.
- Raharjo, Satijipto, Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020.
- Salim, Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Santoso, Lukman, Hukum Perikatan Teori Hukum dan Teknis Pembuatan Kontrak, Kerja sama dan Bisnis, Malang: Citra Intrans Selaras, 2016.
- Setiawan, Ketut, Oka, Hukum Perikatan, Jakarta: Bumi Aksara 2016.
- Soekamto, Soerjono, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: Universitas Indonesia, 2016.
- Soekanto, Soerjono, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta; UI Press, 2018.
- Soepomo, Imam, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan, 2018.
- Soepomo, Imam, Pengantar Hukum Perpekerjaan, Jakarta: Djambatan, 2013.
- Subekti, Aneka, Perjanjian, Bandung: Alumni, 2017.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif

- dan R&D, Bandung : Alfabeta, 2016.
- Suharsimi, Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Sunarwa, Bagus, Hukum Ketenagakerjaan, Lampung: UMY, 2017.
- Suratman, Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
- Sutopo, Metode Penelitian Kualitatif, Surakarta: Sebelas Maret Universitas Press, 2012.
- Suyoto, Danang, Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha, Yogyakarta: Pustaka Yuditisa, 2013.
- Trihastuti, Nanik, Hikim, Kontrak Karya Pola Kerjasama Pertambangan di Indonesia, Malang: Setara Pres, 2013.
- Tunggal, Hadi Setia, Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan, Jakarta: Harvarindo 2019.
- Wahyudi, Eko, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Sinar Grafindo, 2016.
- Waluyo, Bambang, Penelitian Hukum Dalam Praktek, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Wijayanti, Asri, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Wingjosoebroto, Soetandyo, Hukum Pradikma Metode dan Dinamika Masalahnya, Jakarta: Elsam dan Huma, 2012.