

BAB I

PENDAHULUAN

A. Pendahuluan

Setiap orang membutuhkan biaya hidup untuk menjalankan kehidupannya. Biaya hidup didapatkan dengan salah satu caranya adalah dengan bekerja. Bekerja dapat dilakukan melalui sektor formal dan informal. Sektor informal dilakukan dengan cara berwirausaha atau membangun usaha sendiri secara mandiri dan independen. Sedangkan bekerja pada sektor formal adalah bekerja dengan bergantung pada adanya lembaga atau perusahaan.

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum.¹

Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang khas bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satu permasalahan tersebut yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sebagaimana yang terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada perusahaan, oleh sebab itu hubungan kerja antara

¹ Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradyna Paramita. Jakarta, 2007. hlm.11

seorang pekerja dengan pihak perusahaan perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.

Seseorang bekerja pada seseorang dengan mengharapkan adanya imbalan. Kondisi bekerja pada orang lain disebut dengan pegawai atau karyawan atau pekerja atau tenaga kerja. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak memperoleh pekerjaan dan mendapatkan imbalan agar terjamin keberlangsung hidup pekerja yang layak dijamin dalam Undang-Undang sebagai upaya menjamin adanya hak asasi manusia. Pekerja juga berhak mendapatkan perlakuan yang sama pada perusahaan atau lembaganya tanpa adanya diskriminasi karena adanya perbedaan suku, ras, warna kulit, bahasa, jenis kelamin, agama, dan lain sebagainya.

Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya²

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi salah satu kekhawatiran tersendiri bagi para pekerja sebab dalam kondisi tertentu para pekerja mengalami PHK secara

² Imam Soepomo. *Pengantar hukum Perburuan*; Cet V, Djembatan: Jakarta, 1983. hlm.128.

sepihak oleh perusahaan. Sebagian yang lain mengalami masalah dalam hal tidak adanya pemenuhan kesejahteraan yang cukup pasca adanya PHK.³

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (P/B, Karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 UUK). Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) UUK).

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yakni :⁴

- a) adanya kesepakatan antara para pihak tidak ada dwang-paksaan- dwaling – penyesatan/kekhilafan – atau bedrog – penipuan);
- b) pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukakn perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);
- c) ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d) (cause) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) UUK);

Sebagai perbandingan Ada dua pasal mengenai sahnya perjanjian yang dimuat di dalam KUHPperdata Pasal 1320 dan dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua pasal tersebut adalah sama-sama isinya mengenai syarat sahnya perjanjian.

³ Kelana dewa Sukmo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja*, Vol.9 Nomor 2, September 2022, hlm. 7

⁴ Pasal 52 ayat (!) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan

Pada dasarnya, sahnya suatu perjanjian dibuat berdasarkan syarat-syarat sebagaimana tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (“KUHPerdata”), yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi 2 syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi 2 syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja) yakni objek (pekerjaannya) tidak jelas dan causanya tidak memenuhi ketentuan, maka perjadiannya batal demi hukum (null and void).

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.⁵ Penerapan sistem PKWT lebih banyak digunakan oleh perusahaan dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan

⁵ Dedi Ismatullah. *Hukum Ketenagakerjaan*; Pustaka Setia, Bandung, 2013. hlm. 34

menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak.

Apabila pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT, maka biaya tersebut dapat ditekan. Akan tetapi, bagi pekerja kontrak sendiri mengenai kebijakan penggunaan dalam PKWT dinilai kurang menguntungkan karena mereka merasa tidak memiliki kepastian dalam hal jangka waktu kerja dalam pengangkatan sebagai karyawan tetap yang mempengaruhi jenjang karir, status atau kedudukan sebagai pekerja, dan pesangon pada saat kontrak akan berakhir.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bias perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya).

Keadaan ini menimbulkan kecenderungan majikan memiliki wewenang penuh kepada pekerja / buruhnya baik dari upah ataupun jam kerja. Jadi disini sudah sepantasnya majikan bertindak sebagai majikan yang baik dengan memperlakukan pekerja dengan baik serta memberi pesangon disaat pekerja yang mengabdikan lama dan berkelakuan baik meminta keluar dari pekerjaan walaupun itu tak tercantum dalam

perjanjian.² Selain majikan, pemerintah memberikan wujud perhatian dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Menurut Pasal 86 ayat(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan, bahwa : “Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama“.³ Dan bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah lainnya adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat buruh/pekerja.

Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang. UU Ketenagakerjaan menjamin perlindungan terhadap pekerja dengan menjabarkan kondisi-kondisi apa saja yang memperbolehkan perusahaan melakukan PHK.

Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak berhak menerima uang pesangon dan atau uang penghargaan sebagai mana diatur dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat 1 menyebutkan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Kelakuan pengusaha yang tidak membayar upah proses ketika sedang terjadi perselisihan terjadi karena lemahnya pengawasan ketenagakerjaan sehingga amanat Pasal 157A UU Cipta Kerja (sebelumnya di Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan) yang memerintahkan pengusaha harus tetap membayarkan upah pekerja sebelum

adanya putusan PHK yang berkekuatan hukum tetap, tidak bisa berjalan sebagaimana mestinya.

Namun, masalah ketenagakerjaan masih menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Dimana kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini dihadapkan pada beberapa masalah. Masalah pokok yang dihadapi adalah tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja, rendahnya keterampilan dan tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata dengan baik regional maupun sektoral, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Berdasarkan putusan Nomor 35/SUS-PHI/2022/PN.Yyk bahwa pekerja di putus hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha secara sepihak yaitu dengan pekerja menerima pemberitahuan melalui media Whatsapp jika sudah diputus hubungannya dan pengusaha melakukan PHK sepihak terhadap pekerja secara serta merta, tidak berdasar, tanpa ada kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja.

Bahwa sejak pemutusan hubungan kerja sepihak, pengusaha tidak menjalankan kewajibannya, yaitu membayar upah proses kepada pekerja yang mengajukan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga gugatan ini diajukan di muka pengadilan, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah proses kepada tergugat. Pekerja tidak melakukan kewajibannya bukan karena keinginan pekerja/penggugat melainkan karena di PHK sepihak sehingga tidak mendapatkan akses untuk bekerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah yang di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagimanakah kedudukan hukum pekerja PKWT yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang jangka waktu perjanjian kerja tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan Putusan Nomor NO.35/SUS-PHI/2022/PN.Yyk ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dalam penelitian ini memiliki tujuan, yakni :

1. Untuk mengetahui bagaimana kedudukan hukum pekerja PKWT yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang jangka waktu perjanjian kerja tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan Putusan Nomor NO.35/SUS-PHI/2022/PN.Yyk

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pekerja dan memberikan teori tambahan untuk ilmu hukum khususnya mengenai ketenagakerjaan terkait permasalahan pemutusan hubungan kerja.

2. Manfaat Praktis, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja untuk terciptanya situasi yang kondusif guna terpenuhinya hak-hak para pekerja.
3. Manfaat untuk kepentingan diri sendiri yaitu selain untuk melengkapi salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana hukum juga untuk mengetahui bagaimana sebenarnya melakukan penyusunan karya ilmiah yang baik dengan benar

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang.

Namun dalam hukum Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia⁶.

Perlindungan hukum merupakan perlindungan hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari perbuatan sewenang-wenang atau sebagai aturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut. Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan.

⁶ Edy S.Sidarbutar, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Pranita Offest, Jakarta, 2008. hlm.9

Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum.

2. Macam-Macam Perlindungan Hukum

Ada dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif, yaitu⁷ :

- a. Perlindungan hukum preventif, perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Perlindungan hukum preventif memiliki arti yang besar bagi masyarakat, dikarenakan tindakan pemerintahan yang didasarkan oleh kebebasan bertindak dengan adanya perlindungan hukum preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Hukum Preventif tercantum dalam undang-undang tertulis, dengan memberikan batasan-batasan dari pelanggaran yang kemungkinan akan terjadi. Jadi, setiap warga negara harus mematuhi, agar hak dan kewajiban dapat dilaksanakan secara seimbang.
- b. Perlindungan Hukum Represif , adalah perlindungan hukum yang dibuat oleh pemerintah untuk melindungi warga negaranya melalui denda, penjara, atau hukuman lain. Tujuan dari perlindungan hukum represif adalah untuk mencegah terjadinya permasalahan sengketa. Jadi, perlindungan hukum represif bisa dilakukan jika pelanggaran sudah terjadi.

⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003. hlm. 12

B. Tinjauan Umum Hak-Hak Pekerja

Tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara umum, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja, kecuali⁸ :

- 1) Anak-anak dibawah umur 14 tahun.

Anak-anak dibawah umur 14 tahun berarti tidak tergolong atau tidak termasuk tenaga kerja, tetapi dalam hal-hal tertentu oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan anak-anak dapat dipekerjakan dengan beberapa ketentuan yaitu dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja.

- 2) Orang yang masih bersekolah dalam jangka waktu yang penuh.
- 3) Orang yang karena sesuatu hal tidak mampu bekerja. Misalnya sakit yang berkepanjangan atau cacat tetap total, narapidana, Milisi atau menjalankan perintah negara untuk menjalankan kedaulatan negara.

Dalam Pasal 88 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 88 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), ditetapkan bahwa yang merupakan hak-hak bagi para pekerja ialah⁹ :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

⁸ Muhamad Sadi Is dan Sobandi, , Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta, 2020, hlm. 91.

⁹ undang-undang Hak Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020

- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Struktur dan skala upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. termasuk pekerja PKWT diantaranya seperti penghidupan yang layak dan upah.

C. Tinjauan Hukum Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Unsur-unsur yang ada dalam hubungan kerja seperti adanya pekerjaan, upah dan perintah. Pengusaha merupakan subjek hukum yang menjalankan perusahaan baik itu perusahaan milik sendiri maupun perusahaan milik pihak lain. Perusahaan sendiri merupakan bentuk usaha, baik berbadan hukum, maupun tidak berbadan hukum termasuk badan hukum milik negara dan memperkerjakan orang lain dengan memberikan upah terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Perjanjian Hubungan Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di

bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak”.

b. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, ada sejumlah syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian kerja sah. Syarat sahnya perjanjian kerja tersebut, yakni :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
 2. Kemampuan Atau Kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 4. Pekerjaan diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku
- Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak yang terlibat. Tidak dipenuhinya salah satu atau beberapa syarat dapat menyebabkan perjanjian kerja dibatalkan atau batal demi hukum.

c. Hak-hak Pekerja Dan Pengusaha

Hak-hak Pekerja :

1. Hak Memperoleh Upah.
2. Hak Mendapatkan Kesempatan & Perlakuan yang Sama.
3. Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja.

4. Hak Penempatan Tenaga Kerja.
5. Hak Memiliki Waktu Kerja yang Manusiawi.
6. Hak Mendapatkan Kesehatan & Keselamatan Kerja.
7. Hak Mendapatkan Kesejahteraan.
8. Hak Ikut Serta Dalam Serikat Pekerja/Buruh.

Hak-hak Pengusaha :

Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain.

d. Jenis Perjanjian Kerja :

Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara selanjutnya disebut Kepmen 100/2004.34 Berdasarkan ketentuan yang dimaksud, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sesuai dalam Pasal 59 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”, yakni :
 - 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; dan
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan

terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan.³⁵ PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

e. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja :

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yakni :

1. Adanya Unsur Work atau Pekerjaan Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 a yang berbunyi“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikania dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya’.Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.
2. Adanya Unsur Perintah Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang

diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. 3. Adanya Unsur Upah Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk 32Ibid. UNIVERSITAS MEDAN AREA 15 memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. 5. Adanya Waktu Waktu kerja sangat penting yang artinya komposisi dan tanggung jawab dari perkerja tersebut diketahui dari jam berapa sampai ke jam berapa atau berapa jam dalam sehari wajib dilaksanakan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut harus sesuai dengan perjanjian, tidak boleh sesuka hati sipekerja tersebut dan harus disesuaikan dengan kebiasaan setempat.

D. Tinjauan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir di tengah karier. Mendengar istilah PHK, terlintas adalah pemecatan sepihak sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan pekerja. Oleh sebab itu, selama ini singkatan ini memiliki arti yang negatif dan menjadi momok menakutkan bagi para pekerja. PHK sebenarnya berawal dari proses hubungan kerja, dimana hubungan ini melibatkan seorang buruh dengan atasan. Hubungan kerja menggambarkan kedudukan kedua pihak, yakni menunjukkan hak-hak dan kewajiban karyawan terhadap atasan serta hak-hak dan kewajiban atasan terhadap karyawan. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara atasan dengan bawahan,

yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, karyawan mengikatnya diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pada pihak lainnya dalam hal ini atasan mengikatnya diri untuk memperkerjakan karyawan itu dengan membayar upah. Pengertian ini berarti pihak karyawan dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak atasan atau pengusaha.

2. Alasan Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Menurut pasal 154A ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) jo. Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2021) dan peraturan turunannya yakni Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021), pada pasal 36 mengatur demikian.

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan :

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh.
2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.
3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun.
4. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.

6. Perusahaan pailit.
7. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh.
 - b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
 - c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu.
 - d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh.
 - e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
8. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud diatas (a sampai dengan f) dan terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh, pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.
9. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

- a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
 - b) Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
 - c) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
10. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.
11. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
12. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.
13. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.
14. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
15. Pekerja/buruh meninggal dunia.

3. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. PHK Karena Melanggar Perjanjian Kerja :

Karyawan dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja apabila mereka melanggar perjanjian kerja. Jenis PHK ini pun sifatnya secara sepihak, artinya keputusan dibuat oleh perusahaan tanpa melalui proses hukum atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Meskipun terlihat kejam, prosedurnya legal dan tertera dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. PHK Demi Hukum :

PHK ini terjadi karena alasan karyawan meninggal dunia, atau jangka waktu perjanjian yang sudah habis. Sehingga, perusahaan tidak perlu memberi surat PHK karena pelaksanaannya yang sudah otomatis.

3. PHK Karena Kesalahan Berat :

Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang telah menyalahi aturan. Pelanggaran ini pun sifatnya lebih berat, seperti pencurian atau menggelapkan aset perusahaan. Dengan kesalahan tersebut, perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja kepada karyawan.

4. PHK Karena Adanya Kondisi Tertentu :

Jenis PHK ini dilakukan dalam kondisi tertentu yang memungkinkan perusahaan untuk memberhentikan karyawan. Misalnya, karyawan yang sakit dalam jangka waktu lama atau perusahaan pailit yang terus menerus mengalami kerugian.

4. Hak-Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja (PHK)

1. Uang Pesangon

Pesangon adalah kompensasi utama yang dibayarkan perusahaan terhadap pekerja yang terkena PHK. Uang pesangon dibayarkan dengan perhitungan:

- a) masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah
- b) masa kerja 1 tahun atau lebih, 2 bulan upah
- c) masa kerja 2 tahun atau lebih, 3 bulan upah
- d) masa kerja 3 tahun atau lebih, 4 bulan upah
- e) masa kerja 4 tahun atau lebih, 5 bulan upah
- f) masa kerja 5 tahun atau lebih, 6 bulan upah
- g) masa kerja 6 tahun atau lebih, 7 bulan upah
- h) masa kerja 7 tahun atau lebih, 8 bulan upah
- i) masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah

Pesangon dibayarkan setengahnya dari perhitungan di atas bagi perusahaan yang melakukan PHK dengan alasan mengalami kerugian. Pesangon dibayar penuh jika PHK dilakukan dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian (Pasal 43 PP 35/2021).

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Kompensasi ini dibayarkan kepada pekerja dengan masa kerja minimal 3 tahun dengan ketentuan pembayaran:

- a) masa kerja 3 tahun atau lebih, 2 bulan upah
- b) masa kerja 6 tahun atau lebih, 3 bulan upah
- c) masa kerja 9 tahun atau lebih, 4 bulan upah
- d) masa kerja 12 tahun atau lebih, 5 bulan upah
- e) masa kerja 15 tahun atau lebih, 6 bulan upah

- f) masa kerja 18 tahun atau lebih, 7 bulan upah
- g) masa kerja 21 tahun atau lebih, 8 bulan upah
- h) masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya. Jika upah sebulan lebih rendah dari upah minimum, maka yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum wilayah domisili perusahaan (Pasal 81 angka 45 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja).

Jika upah sebulan lebih rendah dari upah minimum, maka yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum wilayah domisili perusahaan (Pasal 81 angka 45 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja).

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan putusan Nomor 35/SUS-PHI/2022/PN.Yyk bahwa pekerja di putus hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha secara sepihak yaitu dengan pekerja menerima pemberitahuan melalui media Whatsapp jika sudah diputus hubungan kerjanya dan pengusaha melakukan PHK sepihak terhadap pekerja secara serta merta, tidak berdasar, tanpa ada kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja.

Bahwa sejak pemutusan hubungan kerja sepihak, pengusaha tidak menjalankan kewajibannya, yaitu membayar upah proses kepada pekerja yang mengajukan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga gugatan ini diajukan di muka pengadilan, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah proses kepada tergugat. Pekerja tidak melakukan kewajibannya bukan karena keinginan pekerja/penggugat melainkan karena di PHK sepihak sehingga tidak mendapatkan akses untuk bekerja.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam menyusun proposal ini adalah penelitian Normatif atau Yuridis-Normatif dengan metode pendekatan perundang-Undang. Penelitian Normatif merupakan Penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan-bahan tersebut kemudian dikaji dan ditarik kesimpulan mengenai hubungan dengan masalah yang diteliti.

C. Metode Pendekatan Masalah

Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pendekatan Undang-undang (*Satute Approach*)

Metode pendekatan dilakukan dengan menelaah seluruh produk undang undang yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Dalam menggunakan kasus, yang perlu dipahami oleh peneliti adalah *ratio decidendi*, yaitu alasan- alasan hukum yang digunakan oleh hakim untuk sampai kepada putusan - putusan¹⁰.

D. Sumber dan bahan hukum

Untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan deskripsi mengenai apa yang seyogianya, diperlukan sumber - sumber penelitian. Penelitian ini memiliki sumber hukum yakni:

1. Bahan hukum primer merupakan bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian, yaitu :
 - a . Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - b. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang hak cipta kerja
 - c. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
2. Bahan hukum sekunder adalah adalah bahan hukum yang mendukung, menjelaskan, serta memberikan tafsiran terhadap sumber data primer.¹¹ Dalam hal ini yaitu terdiri dari literatur maupun karya ilmiah para sarjana yang berkaitan dengan penelitian.
3. Bahan hukum tersier petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, dan sebagainya.¹²

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki. *Metode Penelitian Hukum*, Prenada Media Group, Jakrata, 2010, hlm.158.

¹¹ Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*, UI, Jakarta, 1983, hlm. 51

E. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normative hukum dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini bersifat kepustakaan atau Library Research. Melalui metode ini dilakukan pengungkapan isi undang - undang yang telah dipaparkan secara otomatis. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan data - data dan informasi dengan bantuan berbagai macam buku, majalah hukum, artikel hukum dan dokumen lainnya

F. Analisa Bahan Hukum

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analisis, maka analisis yang digunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Deskriptif tersebut, meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.

¹² Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm. 195