

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain diatur dalam Pasal 1 angka (3) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam demensi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang berkerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Disamping itu, pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.

Sedangkan dalam pasal 1 angka (6) huruf a Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan itu terdiri dari dua macam, yakni perusahaan swasta, dan perusahaan Negara. Contoh dari perusahaan swasta yaitu perusahaan swasta nasional, perusahaan swasta asing dan perusahaan swasta campuran (*joint venture*).¹

Hubungan hukum antara perusahaan/pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah disebut dengan hubungan kerja (dalam Pasal 1 angka (15) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja). Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh

¹ Zainal Askin, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Kencana, 2016, hlm 4.

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (14) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Dengan adanya dasar perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para pihak (antara perusahaan dengan pekerja) akan menciptakan atau lahirnya hak dan kewajiban antara perusahaan dengan pekerja.² Seperti hak suatu pekerja yaitu untuk menerima upah, menerima uang pasongan, uang pengganti hak dan uang penghargaan, sedangkan kewajibannya adalah melakukan pekerjaan dengan yang diperintah oleh perusahaan. Dan hak perusahaan/pengusaha yaitu berhak memperoleh hasil kerja yang dikerjakan oleh pekerja dan pemberlakuan pemutusan hubungan kerja, sedangkan kewajiban perusahaan/pengusaha adalah membayarkan upah pekerja, uang pesangon, uang pengganti hak dan uang penghargaan.

Untuk mengetahui status pekerja dapat di lihat dari perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak. Dalam hukum ketenagakerjaan menurut UU Cipta Kerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu : perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Jika pekerja sebagai PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu) maka status pekerja adalah perkerja tetap, sedangkan PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) maka status pekerja adalah pekerja kontrak. Dalam PKWTT pekerja tetap diberikan masa percobaan, sedangkan PKWT tidak berlakunya masa percobaan.³

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*,(Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2009), hlm 9.

³ Djumadi, *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999), hlm 10.

Sebagaimana diatur dalam pasal 1 ayat (10) PP No. 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa “perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”. Salah satu perjanjian kerja waktu tertentu dalam tenaga kerja adalah pekerja kontrak. Pekerja kontrak merupakan pekerja yang diperuntukan untuk dalam kurun waktu tertentu. Kontrak kerja berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun.

Selama isi perjanjian kontrak dilaksanakan dengan baik oleh para pihak, maka hubungan pekerja dengan perusahaan/pengusaha akan tercipta baik (harmonis). Tetapi pada masa timbulnya covid-19, berdampak terhadap jalannya suatu perusahaan/pengusaha. Perusahaan banyak mengalami kerugaian atas krisis moneter pada masa pandemi covid-19 ini. Bahkan, perusahaan mengalami penurunan produksi sehingga berdampak terhadap penurunan atau sedikit keuntungan yang diperoleh dan bahkan tidak mendapatkan keuntungan sama sekali oleh perusahaan dan juga berdampak pada pengupahaan pekerja. Maka tidak sedikit perusahaan melakukan pemotongan upah terhadap pekerjanya agar perusahaan tetap melakukan produksi dan tidak melakukan PHK.

Namun, banyak juga pekerja yang tidak terima dilakukan pemotongan upah oleh perusahaan yang mengakibatkan perusahaan melakukan PHK secara sepihak bagi pekerja yang tidak terima pemotongan upah. Meskipun PHK terjadi secara sepihak tetapi didalam hukum tidak diperbolehkan. Tetapi dikarenakan keadaan krisis moneter PHK tetap dilaksanakan, dalam artinya pekerja yang di PHK secara sepihak itu akan dilindungi oleh hukum yang diatur dalam Pasal 153

UU No. 11 Tahun 2020 menyatakan bahwa “pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan”.

Meskipun undang-undang sudah mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan yang telah diatur dalam Pasal 156 UU No.11 Tahun 2020 menyatakan bahwa “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pasangan dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima”. Namun, dalam prakteknya perusahaan masih saja mengabaikan hak-hak pekerja tersebut yang mengakibatkan pekerja merasa dirugikan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan bentuk skripsi yang berjudul, “**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Sebelum Kontrak Berakhir Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan di latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah untuk mempermudah pembahasan dari materi pokok penulisan skripsi ini. Maka rumusan permasalahan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja kontrak yang Mengalami PHK secara sepihak oleh perusahaan menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

2. Bagaimanakah Upaya hukum yang dapat diajukan oleh pekerja kontrak yang di PHK secara sepihak apabila perusahaan tidak memenuhi kewajibannya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas maka tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum yang diberikan terhadap hak-hak pekerja kontrak yang mengalami PHK secara sepihak oleh perusahaan menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui Upaya hukum yang dapat diajukan oleh pekerja kontrak yang di PHK secara sepihak apabila perusahaan tidak memenuhi kewajibannya.

D. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini maka dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran atau wawasan yang luas bagi penulis maupun pembaca dalam mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan dan hak-hak dari pekerja kontrak yang di PHK sebelum kontraknya berakhir menurut Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pekerja kontrak

Diharapkan pekerja kontrak dapat memahami atau mengerti apa yang menjadi hak-haknya dari setiap pekerja kontrak yang melakukan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

b. Bagi Perusahaan/pengusaha

Diharapkan perusahaan dapat memperhatikan apa yang menjadi tanggung jawab yang seharusnya diberikan kepada pekerja kontak.

3. Manfaat Bagi Penulis

Manfaat penelitian bagi penulis yaitu untuk menambah wawasan ilmu hukum dan bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan tentang perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Program Studi Ilmu Hukum bagian Hukum Perdata di Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II TINJAUAN

PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Pelindungan Hukum

1. Pengertian Pelindungan Hukum

Perlindungan berasal dari kata lindung yang berarti bernaung, bersembunyi. Perlindungan berarti tempat berlindung⁴ dalam *Black Law Dictionary* memberikan pengertian protection sebagai: (1) tindakan melindungi (*the of protecting*), (2) proteksionisme (*protecsionism*), (3) menutupi (*coverge*), (4) suatu dokumen yang diberikan oleh seorang notaris kepada pelaut atau orang lain yang melakukan perjalanan keluar negeri, yang menegaskan pemegang adalah warga Negara AS (*a document given by a notary public to sailor and other persons who travel abroad, certifying that the bearer is U.S.citizen*).⁵

Perlindungan hukum merupakan hak setiap warga negara, dan dilain sisi bahwa perlindungan hukum merupakan kewajiban bagi negara itu sendiri, oleh karenanya negara wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya. Pada prinsipnya perlindungan hukum terhadap masyarakat bertumpu dan bersumber pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap harkat, dan martabat sebagai manusia. Sehingga pengakuan dan perlindungan terhadap hak tersangka sebagai bagian dari hak asasi manusia tanpa membeda-bedakan. Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan atau korban, yang dapat

⁴ Peter Salim, Yeny Salim, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*.

⁵ Brayn A Gamer (ed) 2004, *Black Law Dictionary*, Eight Edition, A Thomson Business, hlm. 1259.

diwujudkan dalam bentuk seperti melalui restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.⁶

Definisi perlindungan hukum menurut para ahli antara lain :

- a. Menurut Kansil C.S.T perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁷
- b. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.⁸
- c. Menurut Raharjo Satijipto perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁹
- d. Menurut Philipus M Hadjon perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.¹⁰
- e. Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau

⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta, UI Press. 1984), hlm 133.

⁷ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka 1989), hlm 40.

⁸ Setiono, *Rule Of Law Supremasi Hukum*, (Surakarta, Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret. 2004), hlm 3.

⁹ Raharjo Satijipto, *Ilmu Hukum*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.

¹⁰ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2011), hlm 10.

kaidahkaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.¹¹

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua yaitu :¹²

- a. Perlindungan Hukum Preventif adalah Perlindungan yang diberikan dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran.
- b. Perlindungan hukum Represif adalah Perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda atau ganti kerugian yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Sarana perlindungan hukum ada dua macam, yaitu:

- a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

- b. Sarana Perlindungan Hukum Represif Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini.

¹¹ Muchsin. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. (Surakarta : Universitas Sebelas Maret, 2003), hlm 14.

¹² Raharjo Satjipto, *ibid*, hlm 60.

Perlindungan hukum merupakan suatu konsep yang universal dari negara hukum. Pada dasarnya, perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif yakni:

- a. Perlindungan Hukum Preventif yang pada dasarnya preventif diartikan sebagai pencegahan. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. Bentuk perlindungan hukum preventif terdapat dalam peraturan perundang-undangan guna mencegah terjadinya suatu pelanggaran serta untuk memberikan batasan-batasan dalam melakukan kewajiban.
- b. Perlindungan Hukum Represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang telah muncul akibat adanya pelanggaran. Perlindungan ini merupakan perlindungan akhir yang berupa pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan.

Perlindungan hukum menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- b. Perlindungan Hukum Represif. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman

tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.¹³

B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Kontrak dan Perusahaan

1. Pengertian Pekerja Kontrak

Pengertian pekerja kontrak merupakan yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk pekerja kontrak antara lain :

- a. Pekerja kontrak diperkerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal 5 tahun.
- b. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja kontrak dituangkan dalam “perjanjian kerja waktu tertentu saja”.
- c. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.
- d. Status pekerja kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerja yang bersifat musiman, atau pekerja yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, dan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status pekerja kontrak.

¹³ Muchsin, *opcit*, 2003, hlm 20

Perusahaan tidak boleh mengubah status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak, apabila terjadi akan melanggar hukum.¹⁴ Secara aturan tidak mengatur Eksplisit mengenai hal tersebut, namun dalam justifikasi yang adapat disampaikan adalah bahwa status pekerja dari pekerja tetap menjadi kontrak sama saja penurunan status. Penurunan status pekerja dari tetap menjadi kontrak masuk katagori PHK sepihak dari perusahaan dan dalam satu waktu yang sama pengusaha mengangkat pekerja tetap tersebut menjadi pekerja kontrak.

2. Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak

Hak-hak pekerja kontrak secara umum meliputi sebagai berikut ¹⁵:

a. Upah

Menurut pasal 1 angka (30) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 menyatakan bahwa : “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 suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perUndang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

b. Uang pesangon

Uang pesangon adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja saat ia mengakhiri kerjanya atau terkena PHK. Menerut pasal 156 ayat (2) yang telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

¹⁴ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang : Semarang University Press, 2008), hlm 8.

¹⁵ Komang Dendi Tri Karinda, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak*, Jurnal Hukum, 2017, hlm 8.

menyatakan bahwa : “ hitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud paling sedikit sebagai berikut: masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah, masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah, masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah, masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah, masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah, masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah, masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah, masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah, masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah”.

c. Uang penghargaan masa kerja (uang jasa)

Menurut pasal 156 ayat (3) yang telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 menyatakan bahwa : “masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah, masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah, masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah, masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah, masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah, masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh)

bulan upah, masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah, masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah”.

d. Uang pengganti hak

Menurut pasal 156 ayat (4) yang telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 menyatakan bahwa : “cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; UU 13 2003 Penyesuaian UU 11 2020 80 UU Ketenagakerjaan Versi Omnibus Law, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja, hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Sedangkan kewajiban pekerja kontrak adalah sebagai berikut :¹⁶

- a. Pekerja kontrak wajib melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seseorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi karena berkaitan dengan keterampilan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
- b. Pekerja kontrak wajib menaati isi perjanjian yang telah disepakati dengan pengusaha/perusahaan dalam melakukan pekerjaan. Pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk yang diberikan oleh perusahaan. Aturan yang wajib

¹⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan edisi revisi*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada, 2014), hlm 68.

ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.

- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, jika pekerja kontrak melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti-rugi dan denda.

3. Pengertian Perusahaan

Dalam Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pasal 1 angka (4) pengertian pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan upah, imbalan, atau dalam bentuk lain. Sedangkan yang dimaksud dengan perusahaan meliputi :

- a. Setiap bentuk badan usahayang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta atau negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan yang mempekerjakan minimal sepuluh orang pekerja/buruh wajib memiliki peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan tersebut harus menjabarkan dan merinci syarat kerja yang diatur dalam peraturan perundangan. Jika syarat kerja tersebut belum diatur dalam peraturan perundangan maka materi syarat kerja tersebut harus lebih baik dari ketentuan peraturan perundangan di

bidang ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 angka (20) UU No. 11/2020 bahwa “peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”.

Dengan pengertian diatas menyatakan bahwa peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh. Yang dimaksud dengan wakil pekerja/buruh adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Dalam suatu perusahaan hanya dapat satu peraturan perusahaan, yang berlaku bagi semua pekerja/buruh baik anggota serikat pekerja/serikat buruh. Demikian juga peraturan perusahaan langsung berlaku bagi pekerja/buruh yang baru masuk bekerja di perusahaan. Jika perusahaan memiliki cabang di beberapa daerah maka peraturan perusahaan dapat berlaku sebagai peraturan perusahaan induk; dengan tetap diberikan kesempatan untuk membuat peraturan perusahaan turunan yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan cabang. Selama peraturan perusahaan turunan belum dibuat dan disahkan maka peraturan perusahaan induk tetap berlaku.

Sebaliknya jika beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum yang berdiri sendiri, maka perusahaan dibuat oleh masing-masing perusahaan dengan memperhatikan ketentuan pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Perusahaan berkewajiban untuk memberitahukan dan menjelaskan isi peraturan perusahaan yang berlaku di perusahaan tersebut :

- a. Hak dan kewajiban perusahaan;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan; dan
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

4. Hak dan Kewajiban Perusahaan

a. Hak Perusahaan

Berikut adalah beberapa hak yang dimiliki perusahaan :¹⁷

1) Hak atas Hasil Pekerjaan

Perusahaan memiliki hak atas hasil dari pekerjaan karyawan. Hak yang dimaksud adalah hak untuk menggunakannya dengan bijak demi kepentingan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Hak untuk Memerintah dan Mengatur

Selain memiliki hak atas hasil pekerjaan, perusahaan juga berhak untuk memerintah atau mengatur karyawan guna mencapai tujuan dan target bisnis perusahaan.

3) Hak dalam Pemberlakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Perusahaan juga berhak dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya. Kebijakan PHK ini biasanya juga dilakukan saat perusahaan mengalami kendala finansial.

¹⁷ Zaeni Asyhandie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, 2013), hlm 63.

b. Kewajiban Perusahaan

Selain memiliki hak, perusahaan juga mempunyai sederet kewajiban yang harus dipenuhinya sebagai berikut:¹⁸

1) Membayarkan Upah/Gaji

Upah ialah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada seseorang atas jasa kerja yang dilakukannya melaksanakan pekerjaan tertentu di perusahaan yang dimaksud.¹⁹

2) Menyediakan Jaminan Ketenagakerjaan

Selain membayarkan gaji, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk menyediakan jaminan ketenagakerjaan bagi para karyawannya. Peraturan tentang jaminan ketenagakerjaan ini dapat ditemukan di dalam UU No. 11 tahun 2020. Bentuk jaminan ini umumnya dipenuhi dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan.

3) Memberikan Waktu Istirahat

Para pekerja juga butuh istirahat. Oleh karenanya, perusahaan pun memiliki kewajiban dalam hal pemberian waktu istirahat untuk para pekerjanya. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang tertera pada pasal 79 Undang-Undang Cipta Kerja yang menjelaskan bahwa tiap pekerja dapat mendapatkan waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus. Sementara itu, dalam kurun waktu seminggu penuh, pekerja juga berhak mendapatkan istirahat selama 2 hari

¹⁸ Zaeni Asyhadie, *opcit*, hlm 65.

¹⁹ Muhamad Sadi Is, Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan DI Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2019), hlm 207.

untuk waktu kerja selama 5 hari dengan waktu kerja 8 jam per hari. Sedangkan, untuk waktu kerja 6 hari, pekerja berhak atas waktu istirahat selama 1 hari dengan waktu kerja 7 jam per hari.

4) Menyediakan Waktu untuk Beribadah

Pasal 80 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah diubah menyatakan bahwa “yang dimaksud dengan secukupnya yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Menurut KUHPerdato

Menurut Subekti perjanjian adalah suatu di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.²⁰ Suatu perjanjian hakikatnya adalah suatu persetujuan antara para pihak yang membuat perjanjian tersebut, yang menimbulkan kewajiban bagi para pihak untuk memberikan, melakukan, atau tidak melakukan suatu.²¹ Perjanjian diatur dalam pasal 1313 KUHPerdato yang mana dijelaskan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Pada Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdato menentukan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya”.

²⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 1987), hlm 1.

²¹ Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016), hlm 61.

Dengan hal itu dapat timbul suatu hubungan hukum yang melibatkan dua orang atau lebih dalam sebuah kesepakatan, yang mana akan menimbulkan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihaknya. Dimana hak dan kewajiban tersebut senantiasa harus dipenuhi agar tercipta sebuah perjanjian yang sempurna, baik itu secara lisan maupun tulisan. Dalam sebuah perjanjian perlu diperhatikan juga syarat-syarat yang menjadi dasar agar perjanjian tersebut sah dimata hukum. Syarat-syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Hal ini sangat perlu dipahami agar tercipta sebuah perjanjian yang sah. Di dalam pasal 1320 KUHPerdara disebut empat syarat agar sebuah perjanjian itu dapat dikatakan sah, yaitu;

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Dimana para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut harus sepakat dan setuju dengan apa yang akan diperjanjian tanpa adanya suatu paksaan atau kekhilafan.

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1 angka (14) bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Selain itu pengertian perjanjian kerja menurut Prof. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan diri untuk bekerja dengan

menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh.²²

Dari pengertian tersebut ada beberapa unsur yang terdapat dalam perjanjian kerja :²³

a. Adanya unsur perintah

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Unsur perintah ini memegang peran yang penting dalam sebuah perjanjian kerja, sebab tanpa adanya perintah maka tidak ada perjanjian kerja. Unsur perintah inilah yang membedakan hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja dengan hubungan lainnya. Pekerja/buruh harus tunduk pada perintah pengusaha. Hal ini berarti kedudukan pekerja/buruh dan pengusaha tidak sama/subordinasi, dimana satu pihak kedudukan di atas (pihak yang memerintah) dan pihak yang lainnya kedudukan di bawah (pihak yang diperintah). Kedudukan hubungan kerja ini berbeda dengan hubungan lainnya.

b. Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan yang dijanjikan adalah objek perjanjian antara pekerja /buruh dengan pengusaha. Pekerja tersebut harus ada dan dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha. Perjanjian kerja tersebut menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak.

²² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan Keduabelas (edisi revisi), (Jakarta :Penerbit Djambatan, 1999), hlm 14.

²³ Endah Pujiastuti, *opcit*, hlm 15.

c. Adanya unsur upah

Upah merupakan unsur penting dalam hubungan kerja. Upah ini 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 perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perUndang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (pasal 1 angka (30)).

3. Syarat Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian, yang harus memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1230 KUHPerduta. Secara khusus Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dibuat atas konsep atau dasar kesepakatan kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan/buruh.²⁴ Artinya para pihak sepakat mengikatkan

²⁴ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, (Jakarta : PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, 2016), hlm 239.

diri untuk menyetujui segala sesuatu sesuai yang diperjanjikan. Pengusaha setuju dengan apa yang dikehendaki oleh pekerja/buruh demikian pula pekerja/buruh setuju dengan apa yang dikehendaki oleh pengusaha. Segala sesuatu yang disepakati pengusaha dan pekerja/buruh dituangkan dalam perjanjian kerja yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak.

Kemampuan dan kecakapan melakukan perbuatan hukum bermakna bahwa pengusaha maupun pekerja/buruh menurut hukum mampu/cakap membuat perjanjian kerja. Seseorang yang dipandang mampu/cakap membuat perjanjian kerja adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 1 angka (26) bahwa “anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun”. Hal ini bermakna pula bahwa menurut UU No. 11/2020 batasan minimal untuk dapat membuat dan menandatangani perjanjian kerja adalah 18 tahun. Selain batasan umur tersebut seseorang dinyatakan cakap/mampu melakukan perbuatan hukum apabila orang tersebut tidak mengalami gangguan jiwa.

Pekerjaan merupakan objek perjanjian kerja, pekerjaan yang diperjanjikan ini harus ada, jelas dan dapat dilakukan oleh pekerja. Pekerja pada umumnya bersangkutan dengan keterampilan/keahlian pekerja, sehingga wajar apabila hak dan kewajiban yang timbul pada diri para pihak menjadi beragam pada perjanjian kerja dibuat.²⁵ Disamping itu pekerjaan yang diperjanjikan pada sebuah

²⁵ Endah Pujiastuti, *opcit*, hlm 18.

perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat perjanjian kerja tersebut harus dipenuhi agar perjanjian kerja menjadi sah, syarat yang menentukan harus ada kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum merupakan syarat subjektif. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi maka mengakibatkan perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Pembatalan harus dimintakan kepada hakim.

Adapun syarat yang menyebutkan bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan syarat objektif. Tidak dipenuhinya syarat ini mengakibatkan perjanjian kerja batal demi hukum. Perjanjian kerja batal demi hukum maksudnya akibat suatu perjanjian kerja untuk sebagian atau seluruhnya bagi hukum dianggap tidak ada (dihapuskan) tanpa diperlakukan suatu keputusan hakim atau keputusan suatu badan yang berwenang. Jadi dari semula perjanjian kerja dianggap tidak pernah ada.

4. Macam-macam Perjanjian Kerja

Apabila dilihat dari jangka waktu berlakunya perjanjian kerja terdiri dari dua macam yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT). Masing-masing bentuk akan menimbulkan akibat hukum yang berbeda jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

a. Perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan.²⁶ Perjanjian kerja ini berlakunya sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Bila jangka waktu berlakunya habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja. Ketentuan Pasal 58 ayat (1 dan 2) UU No. 11/2020 tentang Cipta kerja yang telah diubah menyatakan bahwa :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- 2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Ketentuan pasal 57 UU No. 11/2020 yang telah diubah menyatakan bahwa:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia

Menurut Pasal 59 ayat (1) UU No. 11/2020, perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

²⁶ Endah Pujiastuti, *opcit*, hlm 19.

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiaman; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja dalam hal ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiaman. Sedangkan pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan suatu bagian dari proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat dijadikan objek PKWT. Misalnya pekerjaan nelayan yang tergantung pada cuaca dan musim.

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan, apabila pekerjaan selesai lebih cepat dari jangka waktu yang diprediksikan untuk menyelesaikan pekerjaan maka perjanjian kerja waktu tertentu juga akan berakhir dengan sendirinya tanpa ada kewajiban ganti rugi. Perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah berakhir jangka waktu berlaku tetapi

pekerjaan belum selesai maka dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Sebagaimana sudah dijelaskan, pembaharuan tersebut dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (awal/semula).

b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap.²⁷ Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu tidak dibatasi jangka waktunya. Pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu boleh mansyaratkan masa percobaan. Maka masa percobaan ini masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan, dan keahlian seorang pekerja. Sesuai dengan ketentuan Pasal 60 ayat (1) yang diubah dalam UU No. 11/2020 tentang Cipta kerja menyatakan bahwa :

“syarat masa percobaan kerja 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 tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada”.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat dengan tertulis maupun lisan. Apabila dibuat secara tertulis harus dengan menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin. Jika dibuat dalam bahasa asing harus dibuat juga dalam bahasa indonesia dengan ketentuan, jika terjadi perbedaan penafsiran maka yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa indonesia. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan harus dibuatkan surat pengangkatan. Baik perjanjian kerja

²⁷ Endah Pujiastuti, *opcit*, hlm 21.

waktu tidak tertentu maupun surat pengangkatan, keduanya harus dibuat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Berakhirnya perjanjian kerja

Perjanjian kerja berakhir apabila :

a. Pekerja meninggal dunia

Perjanjian kerja akan berakhir jika pekerja meninggal dunia, namun perjanjian kerja tidak berakhir jika pengusaha meninggal dunia. Perjanjian kerja juga tidak berakhir jika terjadi peralihan hak suatu perusahaan yang disebabkan karena penjualan, pewarisan atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukanb lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh;

b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau

d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau

pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antarav pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya. Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab :²⁸

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharia;
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (biaya keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotokopi surat-surat lain);
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

²⁸ Zaeni AsyhadieS, *opcit*, hlm 202.

Menurut Pasal 1 angka (25) UU No. 11 Tahun 2020 menyatakan bahwa “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran yang dimaksud kehilangan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain-lain. Oleh karena itu, UU No. 11 Tahun 2020 telah mengatur pedoman dan tata cara pemutusan hubungan kerja ini secara rinci.

Wajar jika diungkapkan bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja harus menjadi pilihan terakhir. Terkait dengan hal tersebut semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Segala upaya yang dimaksud disini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Jika segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari maka PHK harus dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

2. Jenis-jenis PHK

Dalam literatur hukum perburuhan/ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu :

- a. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

- 1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
 - 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 narkotika, psikotropika, dan zat sdiaktif lainnya dilingkungan kerja;
 - d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan 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 berbahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
 - i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.²⁹

²⁹ Lalu Husni, *opcit*, hlm 178.

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan berat dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020.

- 2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 156 ayat (2) UU No. 11 Tahun 2020 yang diubah.
- 3) Perusahaan juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian terus-menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure).
- 4) Pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian berturut-turut atau dalam keadaan memaksa tetapi perusahaan melakukan efisiensi.
- 5) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikatkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh perusahaan, maka pekerja/buruh tidak berhak atas uang pesangon.
- 6) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis dapat

diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasi mengundurkan diri, kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) yang telah diubah dan diberikan uang pisah yang sebesar-besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya pekerja tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia tidak mengkehendakinya. PHK oleh pekerja/buruh dilakukan atas inisiatif sendiri yang bersangkutan untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya.

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- 2) Membujuk atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih;
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau

- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh.

Pekerja/buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan memperoleh uang pengganti hak ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah diubah.

c. Hubungan kerja putus demi hukum

Selain pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, buruh, pekerja, hubungan kerja juga dapat putus/berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang sebagaimana diatur dalam Pasal 154 A ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :

- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (forcemajeur).

- e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh;
 - 2) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 3) 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;

3. Hak-hak pekerja/buruh yang di PHK

Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi PHK. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang penghargaan masa kerja yang meliputi upah pokok dan segala bentuk tunjangan yang sifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya setiap bulan, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara Cuma-Cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.³⁰

³⁰ Endah Pujiastuti, *opcit*, hlm 64.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum yang menjawab isu-isu hukum yang sedang terjadi.³¹ Penelitian merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu *research*. Kata *research* berasal dari *re* (kembali) dan *to search* (mencari). *Research* berarti mencari kembali. Oleh karena itu penelitian berhubungan dengan upaya pencarian pengetahuan atau pengetahuan yang benar. Dengan kata lain, penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi, oleh karena itu penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis dan konstruktif terhadap materi yang telah dikumpulkan dan dikaji.

Ruang lingkup penelitian hanya sebatas rumusan masalah yang telah dirumuskan. Ruang lingkup dalam melakukan suatu penelitian pada umumnya digunakan untuk menentukan cakupan serta batasan tentang apa yang ingin dibahas dan dikaji dalam penelitian sehingga pembahasan akan lebih terarah dan tidak akan melebar kemana-mana.

Adapun Ruang Lingkup dari penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja kontrak yang mengalami PHK secara sepihak oleh perusahaan menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

³¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Bandung:Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm 181.

2. Bagaimanakah Upaya hukum yang dapat diajukan oleh pekerja kontrak yang di PHK secara sepihak apabila perusahaan tidak memenuhi kewajibannya?

B. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah Penelitian Hukum Normatif (*doctrinal legal research*) dengan ciri khas penelitian yang berhubungan dengan fakta-fakta hukum, peraturan-peraturan hukum, kasus-kasus hukum terdahulu, buku-buku hukum, dan lain-lain yang dapat dijadikan referensi di dalam melakukan penelitian hukum murni (*purely legal research*).³² Penelitian hukum normatif merupakan sifat dan ruang lingkup disiplin hukum dimana disiplin diartikan sebagai suatu sistem ajaran tentang kenyataan, yang biasanya mencakup disiplin analitis dan disiplin preskriptif. Penelitian hukum normatif memandang hukum dari segi normatifnya, yang secara umum termasuk dalam disiplin preskriptif (meneliti kondisi hukum secara intrinsik, yaitu hukum sebagai sistem nilai dan hukum sebagai norma sosial).³³

C. Metode Pendekatan Masalah

Dalam melaksanakan penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan-pendekatan yang digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Pada umumnya metode pendekatan yang digunakan dalam melaksanakan penelitian hukum adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan

³² Depri Liber Sonata, "Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum", *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum* Volume 8 No. 1, 2014, hlm. 21

³³ *Ibid.*, hlm. 25.

kasus (case approach), pendekatan komparatif (comparative approach), dan pendekatan konseptual (conceptual approach).³⁴

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis memakai metode pendekatan penelitian sebagai berikut :

a. Metode Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach)

Pendekatan ini dilakukan dengan menggunakan semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang di bahas (diteliti). Adapun metode pendekatan Perundang-Undangan yang dilakukan oleh penulis adalah Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan erat dengan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang di PHK secara sepihak dan hak-hak dari pekerja kontrak yang di PHK sebelum kontraknya berakhir ditinjau dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Metode Pendekatan konseptual (Conceptual Approach)

Metode Pendekatan Konseptual (conceptual approach) adalah pendekatan yang merujuk pada prinsip-prinsip hukum yang dapat ditemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin hukum. Meskipun tidak secara eksplisit konsep hukum juga dapat ditemukan dalam undang-undang khususnya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

³⁴ *Ibid, Penelitian Hukum*, (Surabaya: Kencana),2005 hlm 133

D. Sumber Bahan Hukum

Untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai bagaimana yang sebenarnya, diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer, bahan-bahan hukum sekunder dan bahan-bahan tersier.³⁵ Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *otoritatif*, yang berarti mempunyai otoritas.

Dalam penelitian hukum ini penulis memperoleh sumber bahan penelitian hukum primer, sumber bahan penelitian hukum sekunder dan sumber bahan penelitian tersier, yaitu :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat *otoritatif*, yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Bahan hukum primer yang menjadi sumber bahan dalam penelitian ini diantaranya adalah Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel,

³⁵ L.J Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. 31, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2005) hlm 3.

jurnal, hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya yang relevan dengan permasalahan yang dibahas.

c. Bahan Hukum tersier

Sebagai bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, maupun ensiklopedi.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*), metode kepustakaan merupakan pengumpulan data dan informasi dengan membaca dan mempelajari sumber bacaan seperti dokumen atau berkas, perundang-undangan, literature-literatur hukum dan juga catatan-catatan kuliah yang bergubungan dengan masalah yang dihadapi guna memperoleh data-data bahan-bahan yang diperlukan dengan penulisan ini.

F. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang dilakukan secara utuh kepada subjek penelitian dimana terdapat sebuah peristiwa dimana penelitian menjadi instrumen kunci dalam penelitian, kemudian hasil pendekatan tersebut diuraikan dalam bentuk kata-kata yang tertulis data empiris yang telah diperoleh dan dalam pendekatan ini pun lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Pendekatan kualitatif bertujuan untuk memecahkan isu hukum yang dirumuskan yang akan dicantumkan dalam kesimpulan. Hasil yang hendak dicapai adalah memberikan preskripsi (preskriptif) karena yang diteliti adalah

kondisi hukum secara intrinsik, yaitu hukum sebagai sistem nilai dan hukum sebagai norma sosial. Jika kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian menghasilkan sesuatu yang mungkin bagi peneliti masih kurang, perlu dikemukakan rekomendasi (preskripsi), yaitu apa yang seharusnya.

Maka kesimpulan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan sebelum kontrak berakhir dan upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja kontrak yang mengalami PHK secara sepihak oleh perusahaan yang mengakibatkan hak-haknya tidak dipenuhi.