

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam hal mencari penghasilan sebagai bagian dari pokok penghidupannya untuk memperoleh penghasilan yang layak untuk menjamin kelangsungan hidup, setiap manusia pasti akan melakukan berbagai cara untuk bersaing di pasar kerja untuk mendapatkan penghasilan yang layak.¹ Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 telah dijelaskan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, yang berarti bahwa semua masyarakat harus terjamin mengenai haknya untuk mendapatkan kenyamanan dengan cara perlindungan dalam melaksanakan pekerjaan dari pengaturan hukum dalam negeri.²

Perlindungan hukum dari setiap kebaruan hukum di Indonesia tentunya sangat diharapkan oleh masyarakat agar masalah-masalah yang terjadi sebelumnya dapat diminimalisir dengan adanya pengaturan hukum yang baru, seperti halnya pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) menjadi Undang-Undang pada 31

¹ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019), hlm. 295.

² Erni Darmayanti, “Tinjauan Yuridis Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law Dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Lex Justicia*, Vol. 3 No. 2, 2021, hlm. 127.

Maret 2023. Dalam Pasal 1 UU Cipta Kerja, dijelaskan pengertian cipta kerja yaitu suatu upaya memnciptakan kerja dengan cara memberikan kemudahan,perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikrokecil, dan menengah, peningkatan investasi dan kemudahanberusaha, investasi Pemerintah Pusat dan percepatanproyek strategis nasional.³

Dengan banyaknya jumlah angkatan kerja pada Februari Tahun 2022 sebanyak 144,01 juta orang, naik 4,20 juta orang dibandingkan pada bulan Februari Tahun 2021, pemerintah pusat memiliki tujuan guna meningkatkan ekonomi nasional dengan begitu dapat berdampak pada kesejahteraan masyarakat. Cara yang dilakukan yaitu memperluas lapangan pekerjaan yang akan bermanfaat untuk menampung jumlah tenaga kerja baru yang setiap tahunnya pasti meningkat dan mampu menekan jumlah pengangguran.⁴

Diberlakukannya UU Cipta Kerja, maka para pekerja sangat menaruh harapan besar untuk mendapatkan kenyamanan serta perlindungan yang lebih mengenai hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan dan juga dapat mengurangi permasalahan yang timbul dalam dunia industri seperti halnya permasalahan yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja. Tetapi dalam pelaksanaanya terdapat banyak sekali permasalahan mengenai ketenagakerjaan yang banyak

³ Bagir Manan dan Kuntana Magnar. *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara*, (Bandung: PT. Alumni, 2017). Hlm.54.

⁴ Siti Halilah, Mkd. Fakhurrahman Arif, “Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli”, *Jurnal Hukum Tata Negara*, Vol .4 No. 11, 2021, Hlm. 57-58.

dihadapi oleh para pekerja. Salah satunya adalah sangat seringnya perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja dalam masa kontrak para pekerja yang masih berlangsung tanpa adanya kesesuaian dengan para pekerja.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan dengan maksud agar dapat mengurangi pengeluaran keuangan perusahaan dengan tujuan untuk menstabilkan keuangan perusahaan untuk menghindari risiko pailit, dengan begitu perusahaan terpaksa melakukan pengurangan para pekerja agar beban gaji sedikit berkurang dengan melakukan pemutusan hubungan kerja. Kejadian tersebut tentunya mengakibatkan kerugian terhadap para pekerja, sehingga para pekerja banyak yang tidak terima dengan melakukan demo kepada perusahaan agar mendapatkan kembali pekerjaan mereka. Jika memang tidak dapat bekerja kembali, maka harapan para pekerja hanyalah mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Keadaan ekonomi perusahaan yang tidak stabil menyebabkan sering terjadinya permasalahan dimana tidak terpenuhinya hak para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak. Kadang kala para pemberi kerja setelah melakukan pemutusan hubungan kerja tidak memberikan hak yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja yang dimana masih mempunyai hak yang wajib mereka terima. Salah satu contoh permasalahan yang terjadi akibat pemutusan hubungan kerja yaitu putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/PN Smg yang diperiksa dan

diputus Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang.⁵ Permasalahan yang terjadi dalam kasus tersebut yaitu gugatan yang diajukan pihak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak yang kemudian tidak terpenuhinya hak yang seharusnya didapatkan oleh pihak pekerja oleh perusahaan. Terhadap putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/PN Smg dilakukan upaya hukum kasasi oleh pihak penggugat. Pada putusan Mahkamah Agung Nomor 1023 K/Pdt.Sus-PHI2023 yang dinyatakan ditolak oleh Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut, dikarenakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada PN Semarang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan adanya penelitian ini guna mengkaji lebih mendalam mengenai kepastian dari kebaruan hukum yang ditetapkan oleh pemerintah tentang perlindungan hukum bagi para pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dalam masa kontrak. Dengan di sahkannya UU Cipta Kerja tentunya akan memberikan dampak yang besar, berbeda dengan ketentuan yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang dimana ditambahnya alasan bagi perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 154 A UU Cipta Kerja.

⁵ Direktori putusan mahkamah agung, putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/PN Smg, <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaee0f1f49b21c8a8a04313130323334.html>, diakses pada tanggal 23 Oktober 2023 pukul 18.04.

Pemahaman yang lebih mendalam dalam konteks ini sangat bermanfaat bagi masyarakat khususnya para pekerja di Indonesia, seperti apa yang menyebabkan mereka mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak, hak-hak apa saja yang seharusnya mereka dapatkan setelah mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak kerja mereka selesai, dan bagaimana kepastian hukum dari undang-undang untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja yang tidak mendapatkan hak yang seharusnya mereka dapatkan ketika di PHK pada masa kontrak.

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas, maka penulis memutuskan untuk mengangkat judul penelitian mengenai **“ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM PARA PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN DALAM MASA KONTRAK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana akibat hukum apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam masa kontrak menurut Undang-Undang yang mengatur Ketenagakerjaan di Indonesia?
- 2) Bagaimana perlindungan hukum preventif dan represif bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh

perusahaan dalam masa kontrak menurut Undang-Undang yang mengatur Ketenagakerjaan di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Mengetahui akibat hukum apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam masa kontrak menurut Undang-Undang yang mengatur Ketenagakerjaan di Indonesia.
- 2) Mengetahui perlindungan hukum preventif dan represif bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan dalam masa kontrak menurut Undang-Undang yang mengatur Ketenagakerjaan di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap perkembangan dalam bidang hukum, khususnya terhadap dua aspek yaitu aspek teoritis dan aspek praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian sangat diharapkan bisa bermanfaat untuk perkembangan serta kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum terkait dalam hal perlindungan hukum para pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak, sehingga dapat dijadikan referensi bagi para akademisi.

1.4.2 Manfaat Praktis

A. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian sangat diharapkan bisa dapat memberikan masukan serta dapat dijadikan referensi oleh Pemerintah dalam pengambilan kebijakan terkait dengan perlindungan hukum para pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak.

B. Bagi Penulis

Hasil penelitian sangat diharapkan bisa dapat menambah wawasan penulis mengenai kepastian dan perlindungan hukum dari kebaruan peraturan perundang-undangan tentang hukum para pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak.

C. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana informasi bagi masyarakat luas, agar dapat mengetahui segala hal tentang perlindungan hukum para pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak.

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian Penelitian yang ditulis oleh penulis dengan judul “ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM PARA PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN DALAM MASA KONTRAK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA”, yang sebelumnya pernah diteliti dan dibahas pada penelitian

orang lain dengan judul dan tema berbeda. Berikut adalah beberapa hasil penelusuran penelitian yang hampir sama guna mengetahui perbedaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh orang lain, sehingga dapat dijadikan referensi, yaitu:

Judul	Nama, Tahun, Jenis Penelitian	Persamaan Peneleitian	Perbedaan Penelitian
Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Hamil Yang Bekerja Lembur Tanpa Upah Lembur Ditinjau Dari Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. ⁶	Ratih Mustika Dewi, 2023, Skripsi.	Sama-sama membahas mengenai perlindungan hukum dan hak apa saja yang seharusnya didapatkan para pekerja menurut Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023.	Pada penelitian Ratih membahas mengenai perlindungan hukum preventif dan represif terhadap para pekerja perempuan yang hamil yang bekerja lembur tanpa mendapatkan upah lembur, sedangkan penelitian penulis membahas mengenai perlindungan hukum preventif dan represif terhadap para pekerja kontrak yang mengalami PHK oleh perusahaan pada masa kontrak.
Perlindungan Bagi Pekerja Atas	Rudi Febrianto	Sama-sama membahas	Pada jurnal ini membahas mengenai

⁶ Ratih Mustika Dewi, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Hamil Yang Bekerja Lembur Tanpa Upah Lembur Ditinjau Dari Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*”, (Surabaya: 2023).

Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak. ⁷	Wibowo, Ratna Herawati, 2021, Jurnal	mengenai perlindungan hukum para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.	perlindungan para pekerja secara umum yang mengalami PHK secara sepihak dan dasar-dasar ketentuan mengenai PHK yang menurut UU PHK secara sepihak dinyatakan dilarang, sedangkan pada penelitian penulis lebih spesifik membahas mengenai perlindungan hukum pekerja kontrak/PKWT yang mengalami PHK dalam masa kontrak dan upaya apa yang dapat dilakukan pekerja jika hak yang seharusnya mereka dapatkan tidak dipenuhi oleh pemberi kerja
--	--------------------------------------	---	---

Tabel 1
Novelty atau Kebaharuan Penelitian

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian hukum yaitu proses yang dimana tujuan akhirnya yaitu ditemukan jawaban untuk menjawab suatu isu hukum yang sedang diteliti dengan cara menentukan peraturan yang mengatur

⁷ Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati, “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak”, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol.3 No.1, 2021.

tentang isu tersebut agar dapat menjawab dan bisa juga menemukan ajaran dari para ahli hukum.⁸ Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis Penelitian Yuridis Normatif, yaitu hukum normatif ialah penelitian hukum dimana posisi hukum diposisikan sebagai suatu norma. Sistem norma yang dimaksud yaitu tentang asas-asas, peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, ajaran dan juga perjanjian.⁹ Penelitian ini seringkali disebut sebagai penelitian doktrinal, di mana hukum seringkali dikonsepsikan sesuai dengan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau dianggap kaidah untuk menjadi acuan dalam sikap manusia atau masyarakat yang pantas dilakukan.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipakai yaitu suatu metode Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*), Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*), dan Pendekatan Kasus (*case approach*), yaitu:

1) Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan perundang-undangan, menganalisis serta mempelajari secara menyeluruh terkait peraturan perundang-undangan yang mempunyai kaitan dengan apa yang menjadi pokok bahasan atau

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 34.

⁹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 34.

isu.¹⁰ Penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan karena peraturan perundang-undangan merupakan suatu titik fokus dari penelitian dengan jenis normatif.

2) Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual pada dasarnya berasal dari pandangan serta ajaran yang telah berkembang dalam kehidupan serta ilmu hukum. Penelitian ini, fokusnya adalah memahami pandangan serta ajaran ilmu hukum, dengan upaya menemukan ide kemudian dapat menghasilkan pemahaman baru tentang konsep-konsep hukum, serta prinsip-prinsip hukum yang relevan terhadap isu-isu yang sedang dihadapi.¹¹

3) Pendekatan Kasus (*case approach*)

Pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis secara menyeluruh terhadap kasus yang relevan dengan topik penelitian yang dalam hal ini yaitu pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja kepada pekerja kontrak dalam kontrak yang belum berakhir.

1.6.3 Jenis Bahan Hukum

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum pokok dan utama yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari peraturan

¹⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 93.

¹¹ *Ibid*, hlm. 95.

perundang-undangan yang diatur berdasarkan hierarki yang berlaku di Republik Indonesia.¹² Bahan hukum primer dalam penelitian yang digunakan yaitu:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata);
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2) **Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder yaitu pelengkap dari bahan hukum utama yaitu bahan hukum primer.¹³ Bahan hukum sekunder dihasilkan melalui buku atau teks yang dibuat ahli hukum, jurnal-jurnal hukum, pandangan ahli hukum (doktrin), studi kasus hukum, putusan-putusan pengadilan yang relevan dengan topik penelitian.

¹² Kornelius Benuf, Muhamad Azhar, "Metodelogi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer", *Jurnal Gema Keadilan*, Vol.7 No.1, 2020, hlm.26.

¹³ *Ibid*, hlm.26.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu salah satu bahan hukum yang bertujuan sebagai pelengkap dan sebagai tambahan yang dapat menjelaskan bahan hukum sebelumnya yaitu primer dan sekunder.¹⁴ Pada penelitian ini yaitu kamus besar bahasa Indonesia (KBBI).

1.6.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data atau bahan penelitian hukum secara normatif yaitu Studi Pustaka. Studi Pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui literasi kepustakaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku secara di Indonesia. Bahan hukum dikumpulkan melalui data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, buku, makalah, skripsi, penelitian orang lain, jurnal, dan artikel yang cocok dan dapat menjawab permasalahan dan isu penelitian, serta sebagai landasan hukum.

1.6.5 Metode Analisis Data

Analisis data sangat penting serta bisa menentukan dalam penulisan skripsi. Metode analisis data deskriptif kualitatif yang digunakan. Analisis ini mencakup analisis isi serta struktur hukum yang berlaku, serta tindakan yang dilakukan guna menemukan isi peraturan yang pakai untuk acuan guna memecahkan masalah yang

¹⁴ *Ibid*, hlm.26.

difokuskan dalam penelitian ini. Di sisi lain, analisis kualitatif berarti data yang diperoleh dari hasil penelitian dipilah-pilah, dipilih yang relevan dengan permasalahan, lalu dianalisis lebih lanjut dan disusun secara teratur, sehingga dapat ditemukan sebuah kesimpulan.

1.6.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai penelitian pada penelitian ini, maka kerangka penulisan dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub-bab. Sistematika penulisan penelitian skripsi dengan judul **“ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM PARA PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN DALAM MASA KONTRAK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA”**, sebagai berikut:

BAB I, menjelaskan serta memberikan gambaran umum tentang apa yang menjadi pokok permasalahan yang dibahas dalam penulisan penelitian tentang perlindungan hukum para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dalam masa kontrak ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. BAB I terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Tinjauan Pustaka.

BAB II, memberikan uraian mengenai jawaban atas rumusan masalah pertama yang terdiri dari 2 sub bab. Pada sub bab pertama akan membahas mengenai ketentuan-ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia. Pada sub bab kedua akan membahas mengenai akibat hukum apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam masa kontrak menurut Undang-Undang yang mengatur tentang Ketenagakerjaan di Indonesia dengan menganalisis kasus pada putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/PN Sng yang diperiksa dan diputus pada Pengadilan Hubungan Industrial Semarang.

BAB III, memberikan uraian mengenai jawaban atas rumusan masalah kedua yang terdiri dari 2 sub bab. Sub bab pertama membahas mengenai perlindungan hukum preventif para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dalam masa kontrak menurut Undang-Undang yang mengatur Ketenagakerjaan di Indonesia. Sub bab kedua akan membahas mengenai perlindungan hukum represif para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dalam masa kontrak menurut Undang-Undang yang mengatur Ketenagakerjaan di Indonesia.

BAB IV, memberikan uraian penutup yang terdiri atas Kesimpulan dan Saran atas Pokok Permasalahan. BAB IV adalah

Bab Terakhir dari penulisan Skripsi dan akan diuraikan mengenai Kesimpulan Bab yang sebelumnya, dan kemudian diberikan Saran yang tepat, sesuai dengan permasalahan yang ada, dan dapat memberikan manfaat terhadap permasalahan tersebut.

1.7 Tinjauan Pustaka

1.7.1 Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum

1.7.1.1 Definisi Perlindungan Hukum

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perlindungan mengacu pada metode, tindakan, atau tindakan untuk melindungi. Hukum, di sisi lain, adalah peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau yang berlaku untuk semua warga negara. Menurut Immanuel Kant, pembicaraan mengenai hukum tidak bermaksud untuk menetapkan definisi yang jelas tentang arti hukum, karena luasnya ruang lingkup dan berbagai macam bidang yang menjadi sumber hukum. Soedjono Dirdjosisworo menyatakan bahwa definisi hukum mencakup lebih dari sekedar undang-undang tertulis yang dipahami oleh masyarakat umum, namun hukum juga mencakup hal-hal yang telah ada di kehidupan masyarakat.¹⁵ Penegakan hukum yaitu syarat terwujudnya perlindungan hukum.

¹⁵ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 25.

Beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi dari perlindungan hukum yaitu:

- 1) Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum yaitu usaha yang dapat memberikan suatu perlindungan guna melindungi suatu kepentingan dengan cara memberikan wewenang hak asasi manusia untuknya agar bisa berbuat sesuai dengan apa yang dibutuhkannya.¹⁶
- 2) C.S.T. Kansil, perlindungan hukum merupakan pemberian rasa aman baik secara lahir maupun batin yang wajib diberikan dalam hal ini oleh aparat penegak hukum dari ancaman yang bisa mengancam rasa aman tersebut.¹⁷
- 3) Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan perlakuan yang bertujuan agar subjek hukum dapat dilindungi dan diberikan suatu bantuan dengan cara memanfaatkan instrument hukum.¹⁸

Dari beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi tentang perlindungan hukum dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum yaitu suatu upaya untuk

¹⁶ Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Kompas, 2003), hlm. 121.

¹⁷ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta, Balai Pustaka, 1989) hlm. 102.

¹⁸ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2011), hlm. 10.

memberikan perlindungan kepada subjek hukum atas hak-hak mereka yang dirugikan berdasarkan hukum atau peraturan yang berlaku.¹⁹

1.7.1.2 Bentuk dan Unsur Perlindungan Hukum

Secara umum perlindungan hukum dibedakan dalam dua bentuk antara lain:

1) Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif dapat diartikan suatu perlindungan terhadap subyek hukum yang ditetapkan pemerintah sebelum adanya suatu pelanggaran atau permasalahan yang memiliki tujuan agar permasalahan dapat dicegah sebelum terjadi. Hal tersebut diatur dalam undang-undang dengan tujuan agar permasalahan tidak terjadi atau bisa diminimalisir.

2) Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif yaitu suatu perlindungan terhadap subyek hukum yang ditetapkan pemerintah setelah terjadinya suatu pelanggaran atau permasalahan yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu pelanggaran atau permasalahan tersebut.²⁰

¹⁹ Parningotan Malau, *Corporate Crime - Kecelakaan di Tempat Kerja*, (Sidoarjo: Zifatama jawara, 2022), Hlm. 46.

²⁰ Roberto Ranto, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Dalam Transaksi Jual Beli Melalui Media Elektronik", *Jurnal Ilmu Hukum Alethea*, Vol. 2 No. 2, 2019, hlm. 154-157.

Perlindungan bisa dinilai sebagai bentuk perlindungan hukum jika terdapat unsur-unsur yaitu sebagai berikut:

- 1) Terdapat perlindungan dari pemerintah kepada warganya.
- 2) Jaminan kepastian hukum.
- 3) Memiliki kaitan dengan hak-hak warga negara.
- 4) Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.²¹

1.7.2 Tinjauan Umum Mengenai Ketenagakerjaan

1.7.2.1 Definisi Ketenagakerjaan

Definisi Ketenagakerjaan dijelaskan pada UU Ketenagakerjaan dan tidak dijelaskan kembali dalam UU Cipta Kerja. Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 angka (1) UU Ketenagakerjaan yaitu segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sebelum, selama dan setelah masa kerja. Pekerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seseorang yang bekerja di dunia kerja, baik secara mandiri maupun dalam hubungan kerja dengan pemberi kerja, seperti perusahaan, pengusaha, badan hukum, dan lain sebagainya. Mereka telah bekerja untuk mendapatkan upah atau kompensasi lainnya. Orang-orang

²¹ *Ibid*, hlm. 158.

yang bekerja memiliki kebutuhan sosial dan juga untuk kehidupan masa depan serta mencukupi kebutuhan keluarganya.²²

Para pekerja atau tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan berhak untuk dilindungi dan diberikan suatu jaminan sesuai dengan yang ada dalam peraturan perundangan, hal tersebut merupakan hak normatif yang menjadi hak dasar para pekerja. Dengan mengingat bahwa hukum adalah undang-undang dan didasarkan pada fakta, pelaksanaan hak normatif untuk para pekerja memiliki dampak positif. Ini karena hak normatif melindungi pekerja dari pemanfaatan sepihak oleh pemberi kerja.²³

1.7.2.2 Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan hukumketenagakerjaan yaitu membentuk kerangka hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja dengan adil dan seimbang. Berikut adalah beberapa tujuan khusus dari hukum ketenagakerjaan:

- 1) Perlindungan Hak-Hak Pekerja

²² Nabiyla Risfa Izzati, *Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) dalam Perjanjian Kerja - Karakteristik, Mekanisme Penyelesaian dan Pencegahan*, (Yogyakarta: PT Kanisius, 2021), Hlm. 44.

²³ Carina Carina, Syawal Amry Siregar, Muhammad Yasid, "Tinjauan Tentang Hak-Hak Normative Pekerja Bagi Tenaga Kerja Atas Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Yang Mengalami Kesulitan Finansial", *Jurnal Darma Agung*, Vol.1 No.8, 2022, hlm. 190.

Hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja, seperti hak atas upah yang layak, jam kerja yang wajar, cuti, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil.

2) Menciptakan Keadilan Sosial

Hukum ketenagakerjaan diarahkan untuk menciptakan keadilan sosial dengan mengatur distribusi kekayaan dan peluang secara lebih merata di antara pekerja dan pengusaha.

3) Menyelenggarakan Hubungan Industrial yang Harmonis

Hukum ketenagakerjaan menciptakan kerangka hukum untuk menyelenggarakan hubungan industrial yang seimbang dan harmonis antara pekerja dan pengusaha, mencegah konflik, dan menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa.

4) Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

Hukum ketenagakerjaan bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan memastikan kondisi kerja yang aman, sehat, dan manusiawi, serta memberikan perlindungan terhadap risiko-risiko yang terkait dengan pekerjaan.

5) Mendorong Pengembangan Keterampilan

Hukum ketenagakerjaan dapat merumuskan kebijakan untuk mendorong pengembangan keterampilan pekerja dan memberikan dukungan untuk pelatihan dan pendidikan berkelanjutan.

6) Regulasi Hubungan Pengusaha dan Pekerja

Hukum ketenagakerjaan memberikan landasan hukum untuk regulasi hubungan antara pengusaha dan pekerja, termasuk aspek-aspek seperti negosiasi kolektif, pembentukan serikat pekerja, dan ketentuan kontrak kerja.

7) Pemberdayaan Pekerja

Hukum ketenagakerjaan dapat dirancang untuk memberdayakan pekerja, termasuk memberikan mereka hak untuk berserikat, berkumpul, dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di tempat kerja.

8) Mengatur Penggunaan Tenaga Kerja Migran

Pada beberapa negara, hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk melindungi hak-hak pekerja migran dan mengatur penggunaan tenaga kerja asing.

9) Pengembangan Ekonomi Nasional

Hukum ketenagakerjaan dapat berkontribusi pada pembangunan ekonomi nasional dengan menciptakan

stabilitas di pasar tenaga kerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

10) Pencegahan Diskriminasi

Tujuan lain adalah mencegah diskriminasi di tempat kerja dan memastikan bahwa semua pekerja memiliki hak yang sama tanpa memandang jenis kelamin, usia, agama, ras, atau faktor-faktor lainnya.²⁴

Melalui pencapaian tujuan-tujuan yang telah diuraikan diatas, hukum ketenagakerjaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, sehat, dan produktif bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan.

1.7.3 Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja

1.7.3.1 Definisi Perjanjian Kerja

Perjanjian yaitu suatu awalan yang menyebabkan timbulnya suatu kewajiban selain dari undang-undang bagi para pihak yang telah melakukan kesepakatan. Pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdara yang menyatakan suatuperjanjian yaitu suatu perlakuan dimana satu orang/lebih sepakat menjalin ikatan dengan satu orang/lebih. Selanjutnya Subekti berpendapat bahwa

²⁴ Mawardi Khairi, Dkk, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), hlm.4-5.

pengertian perjanjian yaitu suatu perhubungan hukum antara dua orang atau lebih, berdasarkan mana salah satu pihak memiliki hak dengan pihak lain untuk menuntut dan memenuhi tuntutan.²⁵

Perjanjian Kerja yaitu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lain yaitu majikan atau pemberi kerja dalam kurun waktu yang disepakati dengan melakukan suatu kewajiban yang disetujui oleh kedua pihak dengan tujuan untuk menerima upah. Definisi perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1601 a KUH Perdata. Perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pihak pemberi kerja dan pihak kerja melahirkan suatu hubungan kerja.

Perjanjian kerja harus dibuat dengan persetujuan antara pemberi kerja dan pekerja. Menurut Pasal 1 angka (14) UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Maksud dari pengertian ini adalah bahwa kontrak yang dibuat antara pekerja dan pengusaha harus memuat semua hak dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan.

²⁵ Retna Gumanti, "Syarat Sahnya Perjanjian", *Jurna Pelangi Ilmu*, Vol.5 No.1, 2012, hlm. 3.

1.7.3.2 Syarat-Syarat Sahnya Suatu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dilarang memaksa dan bersifat memberikan suatu tekanan ke salah satu pihak untuk memulai hubungan kerja, perjanjian kerja harus dibuat dengan adil bagi pengusaha dan pekerja. Ketentuan yang dimuat dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua pihak dilarang mengandung suatu unsur yang bertentangan dengan peraturan yang mengatur mengenai perjanjian kerja, apabila ada hal yang bertentangan dengan peraturan, maka perjanjian tersebut bisa dibatalkan oleh salah satu pihak.²⁶ Berikut adalah syarat-syarat sahnya suatu perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPdata.²⁷

1) Kesepakatan Para Pihak

Kata sepakat merupakan dasar terjadinya perjanjian para pihak, yang berarti para pihak setuju dengan kehendak masing-masing pihak dalam perjanjian. Dalam kesepakatan yang dilakukan kedua pihak tidak boleh mengandung unsur-unsur paksaan, penipuan, kesesatan atau kekeliruan, dan penyalahgunaan keadaan.

2) Kecakapan Untuk Membuat Suatu Perikatan

²⁶ Kurniadi Prasetyo, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.3 No.1, 2019, Hlm. 181.

²⁷ Retna Gumanti, *Op.Cit*, hlm. 5-9.

Berdasarkan pada Pasal 1329 KUHPerdata menjelaskan bahwa setiap orang adalah cakap, kemudian pada Pasal 1330 KUHPerdata menyatakan ada beberapa karakteristik orang yang dinyatakan tidak cakap untuk membuat perjanjian, yakni orang yang belum dewasa dan orang yang berada dibawah pengampuhan. Penjelasan mengenai seseorang belum dewasa diatur dalam Pasal 330 KUHPerdata yaitu jika belum berumur 21 tahun dinyatakan belum dewasa, maka seseorang yang telah berumur 21 tahun atau kurang dari 21 tahun namun telah menikah dapat dikatakan cakap menurut hukum. Pada tanggal 13 Oktober 1976 Mahkamah Agung melalui putusannya menyatakan bahwa dengan diberlakukannya UU No.1 Tahun 1974, maka batas seseorang dinyatakan telah dewasa adalah 18 tahun tidak lagi 21 tahun. Selanjutnya seseorang yang telah dewasa tetapi tidak boleh melakukan suatu perjanjian apabila orang tersebut berada dibawah pengampuhan. Orang yang berada dibawah pengampuhan adalah orang berada dalam kondisi gila, dungu, lemah akal, dan pemboros. Pemboros contohnya adalah seseorang yang telah dinyatakan pailit, orang tersebut tidak boleh

melakukan perikatan apalagi yang menyangkut harta kekayaannya. Orang-orang yang berada dibawah pengampuhan tidak boleh melakukan perikatan, karena tidak dapat menggunakan akal secara sehat dan hanya akan merugikan dirinya sendiri serta orang lain.

3) Adanya Suatu Hal Tertentu

Dalam suatu perjanjian yang dilakukan para pihak harus mempunyai suatu objek prestasi tertentu yang diperjanjikan. Bahwa apa yang diperjanjikan menyangkut hak dan kewajiban yang harus dilakukan dan didapatkan oleh para pihak. Maka objek prestasi dalam suatu perjanjian tidak hanya berupa suatu barang, namun dapat juga berupa jasa.

4) Terdapat Kausa atau Sebab yang Halal

Pada dasarnya sebab yang halal berfokus pada isi dan tujuan perjanjian tersebut. Berdasarkan Pasal 1335 Jo 1337 KUHPerdara menyatakan bahwa suatu kausa dikatakan terlarang apabila bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Contohnya perjanjian jual beli yang dimana salah satu pihak membeli suatu pisau dan pihak lainnya adalah toko yang menjual alat-alat dapur, mereka sepakat untuk melakukan perjanjian jual beli, namun pihak

pembeli mengutarakan maksud dari membeli pisau untuk membunuh seseorang, maka hal tersebut dilarang dan jika tetap diperbolehkan membeli, maka pihak penjual dapat ikut bersalah apabila pembeli membunuh seseorang.

1.7.3.3 Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja

Asas kebebasan berkontrak adalah asas yang sangat berdampak dan dianggap penting dalam suatu perjanjian kerja yang dilakukan oleh para pihak. Asas ini sangat mengutamakan hak asasi manusia yang dimana masing-masing individu dapat diberi kebebasan dalam menentukan isi dari perjanjian yang akan ia sepakati dengan pihak lain, begitu juga sebaliknya pihak lain juga dapat menentukan isi dari perjanjian tersebut. Dalam pembuatan kontrak perjanjian kerja para pihak wajib memperhatikan beberapa hal, yaitu harus memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian yang tercantum pada Pasal 1320 KUHPerduta.²⁸

Asas kebebasan berkontrak tentunya memiliki batasan-batasan yang telah ditetapkan dalam suatu negara atau dalam peraturan perundang-undangan. Asas

²⁸ Taun Taun, "Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal De Jure*, Vol.12 No.2, 2020, hlm. 5-6.

kebebasan berkontrak sangat memerlukan adanya pembatasan, karena faktanya yang terjadi di lapangan pihak pekerja memiliki posisi yang lemah dalam menentukan isi dari perjanjian kerja, sehingga pihak yang lemah akan banyak dirugikan. Terlebih jika pihak pemberi kerja yang memiliki posisi yang kuat memaksakan kehendaknya dalam isi perjanjian kerja untuk memperoleh keuntungan yang lebih. Contohnya pemerintah telah menetapkan batasan berupa upah minimum tiap-tiap daerah yang ditetapkan Gubernur daerah masing-masing, hal tersebut tercantum pada Pasal 88 Ayat (2) UU Cipta Kerja, maka pihak pemberi kerja dan pihak pekerja dapat bersepakat dalam isi kontrak perjanjian kerja dengan tidak lebih sedikit dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah.

Asas kebebasan berkontrak juga mendasari adanya asas-asas dalam perjanjian kerja yang lain. Setelah para pihak menentukan isi dari perjanjian kerja, selanjutnya dibutuhkan kesepakatan yang terjadi, apabila pihak pemberi kerja dan pekerja sepakat dengan perjanjian kerja tersebut, maka asas konsensualisme terpenuhi. Kemudian perjanjian kerja yang telah disepakati tersebut berlaku menjadi undang-undang bagi pihak pemberi kerja dan

pekerja, hal ini telah memenuhi asas *pacta sunt servanda*. Dengan berlakunya perjanjian kerja menjadi undang-undang bagi para pihak yang mana isi dari perjanjian tersebut sesuai dengan kehendak mereka, maka para pihak dapat melaksanakan perjanjian tersebut dengan itikad baik dan tidak merasa tertekan atau terpaksa, sehingga asas itikad baik dapat terpenuhi.

1.7.3.4 Macam-Macam Perjanjian Kerja dan Masa Berakhirnya Perjanjian Kerja

Macam-macam perjanjian kerja berdasarkan Pasal 56 Ayat (1) UU Cipta Kerja dibedakan menjadi 2 bentuk, yaitu perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu. Beberapa penjelasan mengenai perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu diatur lebih spesifik didalam peraturan perundang-undangan turunan dari UU Cipta Kerja yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (yang selanjutnya disebut PP PKWT). Berikut macam-macam bentuk perjanjian kerja:

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan perjanjian yang disepakati oleh pihak pekerja dan pihak pemberi kerja untuk menjalin hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, pengertian tersebut terdapat pada Pasal 1 Angka (10) PP PKWT. Para pekerja yang menjalin hubungan kerja PKWT biasa disebut sebagai pekerja kontrak atau karyawan kontrak.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian yang disepakati oleh pihak pekerja dan pihak pemberi kerja untuk menjalin hubungan kerja yang sifatnya tetap. Para pekerja yang menjalin hubungan kerja PKWTT biasa disebut sebagai pekerja tetap atau karyawan tetap. Hubungan kerja dalam perjanjian kerja tidak tertentu bisa sampai usia pensiun atau jika pekerja meninggal dunia dan dalam kesepakatan perjanjian kerja PKWTT bisa dilakukan secara lisan atau tertulis (Pasal 2 Ayat (20) PP PKWT). Dalam hubungan kerja PKWTT bisa dilakukan masa percobaan kerja (Pasal 12 Ayat (1) PP PKWT) yang jangka waktu masa percobaan maksimal 3 bulan (Pasal 60 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan).

Pekerja yang dalam masa percobaan akan mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan dalam daerah (Pasal 60 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan).

Masa berakhirnya perjanjian kerja telah dijelaskan dalam Pasal 61 UU Cipta Kerja, yang ketentuannya yaitu:

- 1) Pihak pekerja dinyatakan meninggal dunia
- 2) Jangka waktu yang disepakati dalam perjanjian dinyatakan berakhir atau telah berakhir
- 3) Pekerjaan yang disepakati dalam perjanjian dinyatakan telah selesai
- 4) Telah dinyatakan berakhir atau harus diakhiri berdasarkan suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap
- 5) Telah terjadi suatu tindakan atau kesalahan yang dilakukan salah satu pihak dan dinyatakan melanggar perjanjian yang telah disepakati sebelumnya yang karena hal tersebut harus diakhiri hubungan kerja kedua pihak.

Perjanjian kerja bukan selesai atau berakhir jika dikarenakan pemberi kerja meninggal dunia atau hak atas perusahaan beralih karena hibah, penjualan atau pewarisan.

Dalam kasus ini, jika pengusaha atau pemberi kerja, baik individu maupun perusahaan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah melakukan perundingan dengan pekerja atau buruh. Namun, jika pekerja atau buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja atau buruh berhak atas hak-hak yang diatur oleh hukum atau perjanjian lainnya.

1.7.4 Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Pekerja Kontrak

1.7.4.1 Definisi PKWT atau Pekerja Kontrak dan Perbedaannya dengan PKWTT

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan perjanjian yang disepakati oleh pihak pekerja dan pihak pemberi kerja untuk menjalin hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. pengertian tersebut terdapat pada Pasal 1 Angka (10) PP PKWT. Para pekerja yang menjalin hubungan kerja PKWT biasa disebut sebagai pekerja kontrak atau karyawan kontrak. Sebelum disahkannya UU Cipta Kerja, penjelasan mengenai PKWT hanya diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Setelah disahkannya UU Cipta Kerja, beberapa ketentuan PKWT mengalami revisi. Dalam UU Cipta Kerja hanya memuat mengenai ketentuan PKWT

secara garis besar saja, akan tetapi penjelasan lebih spesifik telah diatur dalam PP PKWT yang merupakan aturan turunan dan pelaksanaan UU Cipta Kerja.²⁹ Jangka waktu PKWT turut mengalami perubahan, sebelumnya pada Pasal 59 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa jangka waktu PKWT hanya boleh diberikan kontrak kerja paling lama selama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali saja dengan jangka waktu maksimal selama 1 tahun. Hal tersebut diubah pada Pasal 8 PP PKWT dengan ketentuan jangka waktu kontrak PKWT paling lama 5 tahun dan dapat diperpanjang maksimal 5 tahun tidak boleh lebih.³⁰

PKWT dan PKWTT merupakan perjanjian kerja yang berbeda, berikut rangkuman perbedaan dari keduanya:

PKWT atau Pekerja Kontrak	PKWTT atau Pekerja Tetap
1) Perjanjian kerja yang bertujuan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu.	1) Perjanjian kerja yang bertujuan untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
2) Tidak boleh dilakukan masa percobaan.	2) Boleh dilakukan masa percobaan maksimal selama 3 bulan.
3) Jangka waktu kontrak pekerja maksimal selama 5 tahun.	3) Tidak ada jangka waktu kontrak, bisa sampai pekerja mencapai usia untuk pensiun atau meninggal dunia.

²⁹ Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normative Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja", *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol.3 No.5, 2022, hlm. 343.

³⁰ *Ibid*, hlm. 344.

4) Wajib dicatat dan dilaporkan pada instansi ketenagakerjaan.	4) Tidak wajib dicatatkan.
5) Saat terjadi PHK, pekerja wajib mendapatkan hak berupa kompensasi sesuai upah (tidak boleh dibawah upah minimum) dan masa kerja.	5) Saat terjadi PHK, pekerja wajib mendapatkan hak berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pergantian hak yang seharusnya diterima.

Tabel 2

Perbedaan PKWT dan PKWTT

Sumber: disnakertrans.ntbprov.go.id

1.7.4.2 Isi Perjanjian Kerja dan Masa Berakhirnya Kontrak PKWT

Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis oleh para pihak dan wajib menggunakan bahasa Indonesia (Pasal 57 Ayat (1) UU Cipta Kerja), karena apabila terdapat suatu permasalahan perbedaan penafsiran yang dalam hal ini kontrak dibuat dengan bahasa Indonesia dan bahasa asing, maka yang akan berlaku adalah kontrak kerja yang menggunakan bahasa Indonesia. Isi perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis oleh pihak pemberi kerja dan pihak pekerja harus memuat beberapa ketentuan sesuai dengan apa yang telah tertulis pada Pasal 13 PP PKWT

PKWT yang telah disepakati oleh para pihak selanjutnya harus dicatatkan oleh pemberi kerja pada kementerian yang menyelenggarakan urusan dibidang ketenagakerjaan paling lama 3 hari kerja sejak tanggal penandatanganan apabila dapat dilakukan dengan cara daring, apabila tidak bisa maka harus dicatatkan secara

tertulis oleh pemberi kerja di dinas bidang ketenagakerjaan pada kabupaten/kota terdekat yang jangka waktunya paling lama 7 hari kerja sejak ditandatanganinya PKWT (Pasal 14 PP PKWT).

PKWT akan dinyatakan selesai sesuai dengan isi kontrak perjanjian tertulis yang disepakati para pihak dan tidak dilakukan perpanjangan oleh pemberi kerja dan dapat juga dinyatakan selesai jika ada keputusan PHK dari pihak pemberi kerja. Setelah masa PKWT dinyatakan berakhir, maka pemberi kerja harus memberikan uang kompensasi terhadap pekerja yang mempunyai masa kerja minimal 1 bulan (Pasal 15 PP PKWT) dan apabila terjadi PHK, maka pemberi kerja harus memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan masa kerja yang telah dilakukan pekerja (Pasal 17 PP PKWT).

1.7.5 Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1.7.5.1 Definisi dan Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja yaitu berakhirnya hubungan kerja yang menyebabkan hubungan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja juga berakhir. PHK adalah kerugian bagi pihak pekerja yang merupakan penderitaan bagi pekerja yang tengah berjuang

menghidupi keluarganya. Ada beberapa jenis PHK, yaitu PHK yang dilakukan oleh pemberi pekerja, PHK yang dilakukan oleh pekerja, dan PHK batal demi hukum yang dilatarbelakangi oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan.³¹

Ada 9 alasan perusahaan dapat melakukan PHK menurut UU Ketenagakerjaan. Dalam UU Cipta Kerja ketentuan mengenai alasan perusahaan dapat melakukan PHK ditambah 5 alasan dan dijelaskan dalam Pasal 154 A, yaitu:

- 1) Sebuah perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan bisnis, dan pekerja tidak mau melanjutkan hubungan kerja, atau pengusaha tidak mau menerima pekerja atau buruh;
- 2) Perusahaan melakukan efisiensi sebelum penutupan perusahaan atau sebelum penutupan perusahaan, yang menyebabkan kerugian;
- 3) Perusahaan tidak dapat membayar hutang; dan
- 4) Perusahaan melakukan hal-hal yang merugikan karyawannya.

³¹ Gabriella Evita Floryana Sihombing, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja", *Jurnal Samudera Hukum*, Vol.1 No.2, 2023, hlm. 133.

- 5) Pekerja yang mengalami sakit yang berkepanjangan atau cacat yang disebabkan oleh kecelakaan kerja dan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya setelah 12 bulan.³²

1.7.5.2 Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam hal PHK perusahaan tidak boleh langsung melakukan PHK, melainkan terdapat tata caranya yaitu pemberi kerja/pengusaha harus memberikan surat yang berisi pemberitahuan PHK dan alasannya kepada pekerja maksimal 14 hari kerja sebelum dilakukannya PHK, khusus untuk masa percobaan dalam PKWTT pemberi kerja/perusahaan dapat memberikan surat pemberitahuan PHK maksimal 7 hari kerja sebelum di PHK. Apabila pekerja menerima hal tersebut, maka selanjutnya pihak pemberi kerja harus melaporkan kepada dinas bidang ketenagakerjaan. Apabila terdapat perbedaan pendapat antara pekerja dan pemberi kerja yang dalam hal ini pihak pekerja menolak di PHK, maka pihak pekerja harus membuat surat penolakan disertai alasan maksimal selama 7 hari kerja setelah mendapat surat pemberitahuan PHK. Penyelesaiannya akan dilakukan perundingan bipartit (Pasal 3 Ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 Tentang

³² Erni Damayanti, *Op.Cit*, hlm. 136-137.

Penyelesaian Hubungan Industrial), apabila tidak ada yang sepakat dalam musyawarah, maka perundingan bipartit dinyatakan gagal dan pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial dengan menyertakan risalah perundingan.