

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar setiap manusia untuk mempertahankan hidupnya secara fisiologis. Kebutuhan fisiologis dipahami sebagai kebutuhan pokok atau utama yaitu makanan, minuman, tempat tinggal (sandang, pangan, dan papan). Dalam hal ini untuk mendapatkan itu semua, setiap manusia dan individu harus bekerja. Untuk dapat bekerja siapa pun dapat membuka usaha sendiri atau bekerja di perusahaan orang lain. Untuk menunjang berfungsinya kegiatan perusahaan dengan baik, maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan aset terpenting pada sebuah perusahaan, karena tanpa tenaga kerja, perusahaan tidak dapat memproduksi barang dan jasa secara memadai untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan masyarakat.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat (2), (selanjutnya disingkat dengan UUK) disebutkan bahwa “ Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”<sup>1</sup> Oleh sebab itu setiap para calon pekerja ketika mendapatkan pekerjaan maka akan dapat

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ketentuan Umum, Bab I, Pasal I, ayat (2).

jaminan ikatan kerja melalui perjanjian kerja atau disebut dengan kontrak kerja. Berdasarkan UUK Nomor 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 angka 14 dijelaskan bahwa “ Perjanjian Kerja adalah perjanjian antar pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”<sup>2</sup>

Bentuk perjanjian kerja dalam UUK ada dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan tertentu yang berlaku dalam jangka waktu yang ditentukan, sementara PKWTT merupakan perjanjian kerja tanpa batasan jangka waktu.<sup>3</sup>

Pekerja kontrak yang disebut juga pekerja waktu tetap, menunjukkan adanya batasan waktu yang disepakati dalam kontrak kerja. Penentuan batas waktu merupakan tanggung jawab pekerja dan perusahaan yang harus diubah berdasarkan kesepakatan. Meskipun demikian, penting untuk memahai batas waktu yang ditetapkan dalam undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.<sup>4</sup>

Kontrak kerja bagi pekerja waktu tertentu atau pekerja tidak tetap dibuat agar diselesaikan dengan jangka waktu tertentu pada pekerjaan tertentu, sedangkan menurut jenis atau kegiatan pekerjaan hanya dibuat untuk pekerjaan sebagai berikut:

<sup>2</sup> Ibid, Pasal 1, angka 14.

<sup>3</sup> Abdi Haikal dan Zaeni Asyhadie, *Hak-Hak Dari Pekerja PKWT Yang Di PHK (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Mtr)*, Jurnal Private Law Fakultas Hukum, Volume 3, Issue 1, February 2023, hal.20.

<sup>4</sup> Muhammad Sadi dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2020), hal.45.

1. Pekerjaan yang bersifat satu kali atau sementara;
2. Pekerjaan yang diharapkan selesai dalam waktu singkat, tidak lebih dari tiga tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas baru, produk baru, dan produk tambahan yang masih dalam tahap pengujian.

PKWT dapat diselenggarakan selama maksimal dua tahun dan diperpanjang sekali saja dengan durasi maksimal satu tahun karena tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang memiliki sifat tetap. Perpanjangan PKWT hanya dapat dilakukan setelah melewati batas waktu 30 hari setelah berakhirnya PKWT sebelumnya dan hanya diperbolehkan sekali dan tidak melebihi dua tahun.<sup>5</sup>

Namun, terdapat perubahan dalam ketentuan yang disebutkan dalam Pasal 6 PP Nomor 35/2021, bahwa PKWT dapat berlaku dengan jangka waktu maksimal 5 tahun. Lebih lanjut dijelaskan dalam Pasal 8-10 bahwa perpanjangan perjanjian dapat dilakukan jika pekerjaan yang dilakukan sedang berlangsung belum selesai tetapi jangka waktu sesuai kesepakatan awal sudah ingin berakhir. Proses perpanjangan PKWT dapat dilakukan jika ada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja, asalkan jangka waktu perjanjian tidak melebihi 5 tahun terhitung sejak pekerjaan dimulai. Mengenai PKWT yang didasari pada jangka waktu tanpa ketentuan perpanjangan, peraturan baru hanya menegaskan bahwa perpanjangan

---

<sup>5</sup> Ibid

dapat dilakukan dengan jangka waktu maksimal 5 tahun. Sementara, untuk PKWT yang didasarkan pada penyelesaian pekerjaan tertentu, perpanjangan perjanjian hingga dapat berlangsung hingga pekerjaan tersebut selesai, selama ada persetujuan oleh kedua belah pihak.<sup>6</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan PP Nomor 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan PHK. PKWT wajib didaftarkan oleh perusahaan pada lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan secara online dalam waktu maksimal 3 (tiga) hari kerja setelah PKWT ditandatangani.

1. PKWT didasarkan pada dua hal, yaitu:
  1. Jangka waktu pekerjaan yang penyelesaiannya tidak terlalu lama, pekerjaan musiman pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru; atau
  2. Penyelesaian pekerjaan tertentu (pekerjaan yang telah selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara).
2. PKWT tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
3. PKWT tidak dapat mempunyai peraturan yang mewajibkan

---

<sup>6</sup> Cahya Kinari Arnita Putri dan Made Aditya Pramana Putra, *Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Kertha Negara Vol 10 No 4 Tahun 2022, hal. 402-403.

adanya masa percobaan.<sup>7</sup>

Penerapan sistem PKWT oleh perusahaan dalam merekrut karyawan dinilai lebih efisien dan efektif, terutama jika melihat situasi perusahaan yang menghasilkan produk sesuai dengan permintaan konsumen atau berhubungan dengan pekerjaan yang bersifat musiman. Dalam hal ini, artinya bahwa ketika ada peningkatan permintaan hasil produksi karena banyak proyek yang masuk, perusahaan akan melakukan perekrutan dalam jumlah besar. Perlu diketahui bahwa pekerjaan musiman merupakan pekerjaan yang dilakukan tergantung musim atau cuaca, biasanya untuk memenuhi pesanan atau mencapai tujuan tertentu.

Menggunakan sistem kontrak atau PKWT membuat perusahaan tidak memberikan jaminan ataupun kepastian jenjang karir dan peningkatan gaji atau upah kepada karyawan yang berstatus PKWT. Banyak pekerja yang berakhir masa PKWTnya, sehingga ketika kontrak tidak diperpanjang, karyawan merasa kebingungan dalam mencari pekerjaan baru. Oleh karena itu, ada kemungkinan besar bahwa mereka akan menghadapi pengangguran dalam waktu yang lama.

Sistem PKWT yang diterapkan hampir di seluruh perusahaan, membuat masyarakat tidak mempunyai pilihan selain menerima peraturan terkait sistem terkait PKWT tersebut. Pilihan ini dianggap sebagai alternatif terbaik dari pada memilih untuk tidak mempunyai pekerjaan. Indonesia telah

---

<sup>7</sup> Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, *Layanan Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, <https://disnakertrans.kuningankab.go.id/layanan-pencatatan-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-pkwt/> dikutip tanggal 22 Oktober 2023 Pukul 20:06.

mengatur regulasi tentang kompensasi bagi pekerja dengan status PKWT. Peraturan tersebut diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja atau disingkat dengan UUCK. Pasal 15 ayat (1) PP Nomor 35/2021 Pasal 15 ayat (1) pada Bagian Ketiga tentang Pemberian Uang Kompensasi sebagai perturan pelaksanaannya.

Pada Pasal 61A UUCK mengatur kewajiban perusahaan memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT. Kompensasi ini adalah bentuk penghargaan ataupun balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan dalam melaksanakan tugas, kewajiban, tanggung jawab yang ditugaskan dan bersifat finansial.

Pelaksanaan pemberian uang kompensasi seperti yang diatur dalam Pasal 15 ayat (4) PP Nomor 35/2021 pada Bagian Ketiga tentang Pemberian Uang Kompensasi menerangkan bahwa kompensasi diberikan saat berakhirnya masa kerja pada pekerja dengan status PKWT sebelum diperpanjang. Kompensasi ini berlaku saat pekerja dengan kontrak PKWT tersebut berakhir, namun jika perusahaan memutuskan untuk memperpanjang kontrak pekerja tersebut, itu dapat dilakukan sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Saat ini, aturan terkait pekerja PKWT yang ingin memperpanjang masa kontraknya dapat ditemukan di dalam Pasal 8 ayat (2) PP Nomor 35/2021 pada Bagian Kedua tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kewajiban pemberian kompensasi, sebagaimana diatur dalam UUCK dan ketentuan pelaksanaannya dalam PP Nomor 35/2021, merupakan

informasi yang sudah umum oleh seluruh masyarakat Indonesia karena dianggap telah mengetahui peraturan tersebut terutama pengusaha untuk mengimplementasikan ataupun menerapkan peraturan tersebut di perusahaannya.<sup>8</sup>

Suatu Perjanjian kerja akan menciptakan hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 UUK Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan, bahwa "*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.*" Dari penjelasan tersebut, hubungan kerja terjalin setelah adanya suatu perjanjian kerja atau kontrak kerja antara pekerja dan perusahaan. Menurut Pasal 50 UUK Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan untuk melakukan tindakan hukum;
3. Kesepakatan adanya pekerjaan;
4. Tidak boleh melanggar peraturan perundang-undangan terhadap pekerjaan yang telah disepakati.

Sementara itu, berakhirnya perjanjian kerja dikarenakan hal-hal sebagai berikut:

1. Apabila pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja atau kontrak kerja;
3. Terdapat putusan pengadilan dan perintah atau keputusan Lembaga

---

<sup>8</sup> Tri Pancarini dan Irene Svinarky, *Pelaksanaan Pemberian Kompensasi PKWT di PT. Cladtek Bi Metal Manufacturing*, Universitas Upera Batam, hal. 1.

Perselisihan Hubungan Industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

4. Adanya keadaan atau peristiwa yang dicantumkan dalam Perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja

Bersama yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.<sup>9</sup>

Dalam hubungan kerja, dapat saja timbul perselisihan antara pekerja dan perusahaan. Jika hal ini tidak dapat diatasi dengan baik maka akan terjadi keadaan yang tidak diinginkan yaitu pemutusan hubungan kerja atau disebut dengan PHK oleh perusahaan. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan, terutama bagi para pekerja/buruh, kerna dengan PHK pekerja/buruh tersebut kehilangan sarana penghidupan untuk hidupnya dan keluarganya.

Bagi pekerja yang di PHK memiliki dampak yang besar, khususnya dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau disebut dengan PKWT, jika pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan sebelum berakhirnya masa kontrak kerja seorang pekerja. Hal ini menimbulkan pertentangan antara buruh dan perusahaan karena sering kali PHK dilakukan secara sewenang-wenang serta hak yang harusnya mereka dapatkan tidak sesuai dan merugikan para pekerja. Para pekerja sering menganggap bahwa PHK menjadi salah satu alasan semata yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja dan merupakan salah satu bentuk ketidakadilan demi kepentingan

---

<sup>9</sup> Sonny Taufan dan Swisca Yolanda, *Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: CV. Rasi Terbit, 2015), hal.11-12.

perusahaan serta menjadi korban dari ketidakberdayaan dibanding para perusahaan.

Oleh karena itu, ketika menghadapi PHK baik pekerja maupun perusahaan wajib memiliki pemahaman yang jelas ketentuan pemberhentian tersebut. Hal tersebut bertujuan agar tidak terjadi ketidakseimbangan pada hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerja.<sup>10</sup>

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

Kasus tersebut bermula diawali dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara perusahaan dan pekerja pada bagian *finishing* (*operator spray gun*) dalam status PKWT dengan kontrak selama 6 (enam) bulan dari tanggal 8 Juni 2022 sampai dengan 7 Desember 2022 dengan upah sebesar Rp. 2811.018,00. Sedangkan UMK Semarang tahun 2022 sebesar Rp. 2.835.021,29.

Bahwa pada tanggal 22 Juli 2022 pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak sebelum masa kontrak berakhir karena pekerja dianggap tidak perform oleh perusahaan, sehingga masih tersisa

---

<sup>10</sup> Putu Vista Viani dan Suhirman, *Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kontrak Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, hal. 2.

masa kontrak selama 4,5 (empat setengah) bulan yang belum dilaksanakan. Berdasarkan UUK Nomor 13 tahun 2003 Pasal 62 jo. Pasal 17 PP Nomor 35/2021, pekerja berhak atas upah selama sisa kontrak yang belum dijalani dan kompensasi dari masa kerja yang telah dijalani.

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

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

PHK diatur dalam UUK Nomor 13 Tahun 2003 yang mencakup Pasal 150 Hingga 172 yang memuat alasan suatu perusahaan melakukan PHK. PHK tersebut dapat terjadi disebabkan berbagai alasan, meliputi pekerja yang mengundurkan diri, mangkir, sudah masa pensiun, perusahaan pailit,

pekerja meninggal dunia dan pekerja tersebut melakukan kelalaian berat.<sup>11</sup> Namun harus mengikuti tahapan yang harus dilakukan oleh perusahaan jika ingin melakukan pemutusan hubungan kerja.

Berikut ini tahapan pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 151 juncto Pasal 161 UUK Nomor 13 tahun 2003, antara lain:

1. Sebelum melakukan PHK perusahaan sebaiknya melakukan upaya-upaya untuk mencegah terjadinya PHK. Jika tidak berhasil, maka upaya terakhir adalah PHK.
2. Memberikan pembinaan kepada pekerjanya sebagai berikut:
  - a. Memberikan pelatihan dan pendidikan lebih lanjut;
  - b. Memberikan peringatan tertulis kepada pekerja melalui dalam 3 (tiga) tahap yaitu Surat Peringatan 1 (SP1), Surat Peringatan 2 (SP2), dan Surat Peringatan 3 (SP3).<sup>12</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan perturan negara pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja atau UUCK, didirikan dengan tujuan untuk melaksanakan program baru sebagai langkah pembangunan ekonomi Indonesia, namun mendapatkan perlawanan dan penolakan yang besar dari masyarakat. Undang-Undang ini mengatur berbagai sektor perekonomian, termasuk beberapa ketentuan tentang pekerja.

<sup>11</sup> Arofatus Siddiqiyah dan Masidin, *Tinjauan Yuridis Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan Terhadap Nahkoda Kapal PT. Internusa Bahari Persada (Studi Kasus MA Nomor 52 K/Pdt.Sus.PHI/2018)*, National Journal of Law, Volume 2, Nomor 1, Maret 2020, hal. 153-154.

<sup>12</sup> Ibid, hal. 165-166.

Berikut ini beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya PHK sebagaimana yang diatur dalam UUCK Pasal 154A, diantaranya:

1. Perusahaan mengalami penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan

hubungan kerja, atau perusahaan tidak siap menerima pekerja;

2. Apabila perusahaan melakukan efisiensi kemudian menutup perusahaan atau tidak menutup perusahaan karena perusahaan mengalami kerugian;

3. Perusahaan tutup karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun;

4. Penutupan perusahaan karena keadaan memaksa (force majeure);

5. Perusahaan sedang dalam proses menunda kewajiban pembayaran utang;

6. Perusahaan pailit;

7. Pekerja tersebut meminta pemberhentian karena perusahaan telah melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Pekerja/buruh diperintahkan untuk melakukan perbuatan yang melanggar peraturan hukum;
- c. Perusahaan tidak memberikan hak-hak pekerja untuk memberikan upah selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, walaupun setelah itu perusahaan membayar upah secara tepat;
- d. Terhadap perjanjian yang sudah dibuat tetapi tidak memenuhi

kewajiban yang dijanjikan kepada pekerja;

- e. Pekerja diperintahkan untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang sudah diperjanjikan;
- f. Melakukan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan moral.

8. Lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan putusan bahwa perusahaan tidak melakukan perbuatan atas permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan perusahaan memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
9. Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri secara sukarela wajib memenuhi ketentuan sebagai berikut:
  - a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis setidaknya 30 (tiga puluh) hari sebelum pengunduran diri tersebut;
  - b. Tidak ada hubungan dengan ikatan dinas apapun;
  - c. Tetap memenuhi kewajiban untuk menjalankan tugas sampai waktu pengunduran diri.
10. Pekerja/buruh yang mangkir atau tidak masuk kerja lebih dari 5 (lima) hari kerja tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang sah dan telah dipanggil secara resmi oleh perusahaan sebanyak 2 (dua) kali;
11. Diberikan teguran pertama, kedua, atau ketiga, kecuali ditentukan lain dalam kontrak kerja peringatan ini berlaku hingga 6 (enam) bulan kepada pekerja yang melanggar ketentuan perjanjian kerja;

12. Pekerja/buruh ditahan oleh pihak berwajib sehingga tidak dapat bekerja selama 6 (enam) bulan;

13. Seorang pekerja/buruh menderita penyakit atau cacat jangka panjang akibat kecelakaan kerja dan tidak mampu lagi melakukan pekerjaannya setelah 12 (dua belas) bulan;

14. Pekerja/buruh telah mencapai masa pensiun;

15. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Berdasarkan faktor-faktor yang tercantum dalam ketentuan pasal tersebut, perusahaan diharuskan untuk memberitahu rencana PHK kepada pekerja terlebih dahulu melalui mekanisme dan prosedur yang jelas agar tidak dapat melakukan tindakan tersebut secara sepihak. Jika terjadi penolakan, para pihak wajib melakukan perundingan bipartit. Perundingan bipartit berarti perundingan antara pekerja dan perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan.<sup>13</sup>

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

---

<sup>13</sup> Gabriella Evita Floryana Sihombing, Athalla Meilani Selvitri, dan Yafri, *Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus: PT BFI Finance)*, Samudera Hukum, Volume 1 No 2, Maret 2023, hal. 133-135.

Dari uraian diatas, yang menjadi permasalahan tersebut merupakan kondisi dan fenomena sosial yang banyak terjadi di lingkungan masyarakat sekitar kita yang menarik untuk dikaji dan diteliti, mengingat kebijakan yang di keluarkan oleh perusahaan sekarang ini masih belum efektif dalam mengatasi masalah para pekerja kontrak dengan sistem PKWT yang di PHK secara sepihak, karena masih banyak di derita oleh banyak para pekerja/buruh di Indonesia

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas menjadi latar belakang diangkatnya penelitian yang berjudul : **ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. MAJATI FURNITUR (STUDI PUTUSAN NOMOR 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg).**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang Masalah diatas, peneliti menemukan 3 (tiga) permasalahan hukum yang peneliti jadikan Rumusan Masalah yang akan peneliti uraikan jawabannya dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti.

Adapun 3 (tiga) Rumusan Masalah yang dimaksud yaitu:

1. Bagaimana mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap hubungan kerja Perjanjian Kerja waktu Tertentu menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja yang di Pemutusan Hubungan Kerja?

3. Bagaimana pertimbangan hakim dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg)?

## C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, tujuan dari penelitian ini, antara lain:

- a. Untuk mengetahui mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja yang di Pemutusan Hubungan Kerja.
- c. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg).

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teoris

- 1) Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dari segi teoritis, penulis berharap penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi secara teoritis bagi pengembangan ilmu hukum khususnya dalam penyelesaian terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

- 2) Mengembangkan pemikiran yang lebih logis dan sistematis dalam meneliti permasalahan terkait pemutusan hubungan kerja.
- 3) Dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

#### **b. Manfaat Praktik**

- 1) Manfaat yang dapat penulis ambil dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai Hukum khususnya dalam permasalahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak.
- 2) Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan acuan bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan dan keputusan yang dipandang perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi pekerja serta perusahaan.

#### **D. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual**

##### **1. Kerangka Teori**

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

### a. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald teori perlindungan hukum bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan masyarakat. Dalam pertukaran kepentingan, melindungi kepentingan tertentu hanya dapat dicapai dengan membatasi kepentingan pihak lain, karena kepentingan yang sah bertentangan dengan hak dan kepentingan hak asasi manusia. Oleh karena itu, hukum mempunyai kewenangan tertinggi dalam menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus sesuai tahapannya, yaitu perlindungan hukum timbul dari ketentuan-ketentuan hukum dan peraturan hukum yang diberikan oleh suatu masyarakat dan pada hakekatnya merupakan kesepakatan-kesepakatan masyarakat yang mengatur hubungan perilaku antar anggota masyarakat dan antar individu dengan pemerintah yang mewakili kepentingan masyarakat.<sup>14</sup>

### b. Teori Keadilan

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

<sup>14</sup> M. Bagus Basofi, Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja", Jurnal Professional, Vol. 10 No. 1 Juni 2023, hal. 79.

toleransi.<sup>15</sup>

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

1) Keadilan Distributif

Keadilan distributif, yaitu keadilan yang memberikan kepada tiap-tiap orang jatah menurut jasa atau prestasi masing-masing. Keadilan ini tidak menuntut persamaan kualitas dan kuantitas melainkan kesebandingan antara jasa dan imbalan. Keadilan distributif kebanyakan dipraktikkan dalam hubungan antara negara warga negara, misalnya pemberian pangkat atau penghargaan dan lain-lain tanda jasa.

2) Keadilan Komunikatif

Keadilan komunikatif, yaitu bentuk keadilan di mana setiap individu diberikan perlakuan yang sama dalam hal kualitas dan kuantitas, tanpa memandang faktor lain. Keadilan seperti ini biasanya diterapkan dalam hubungan pribadi, hubungan sederajat, dan hubungan privat.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Moh.Askin, Diah Ratu Sari, Masidin, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2020) hal. 154.

<sup>16</sup> Ibid, hal. 152.

### c. Teori Hubungan Kerja

Menurut Soepomo berpendapat bahwa hubungan kerja, yaitu:

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

Menurut Husni dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja, yaitu:

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

Bahwa dalam uraian di atas hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Beberapa ahli berpendapat bahwa dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar suatu hubungan kerja mempunyai 4 (empat) unsur penting, antara lain:

- 1) Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata);

2) Adanya atas perintah orang lain (Pasal 1603 b KUHP Perdata);

3) Adnya upah (Pasal 1602 a KUH Perdata);

4) Adanya Waktu (Pasal 1603 e KUH Perdata).<sup>17</sup>

## 2. Kerangka Konseptual

Selain didukung dengan kerangka teori, penulis juga didukung dengan adanya kerangka konseptual untuk membentuk definisi terkait judul yang penulis terapkan. Berikut ini penulis menjelaskan apa yang dimaksud dengan :

- a. Perjanjian kerja adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu atau lebih orang.<sup>18</sup>
- b. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dan menerima upah dalam bentuk uang atau bentuk lain.
- c. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>19</sup>
- d. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbentuk badan hukum maupun tidak, baik yang berbentuk perseorangan,

<sup>17</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika 2016), hal. 10-11.

<sup>18</sup> Pasal 1313 KUHPerdata

<sup>19</sup> Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Visimedia, 2010), hal. 3.

persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>20</sup>

- e. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>21</sup>
- f. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>22</sup>
- g. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disingkat dengan PKWT adalah Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja untuk mengadakan Hubungan Kerja untuk jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>23</sup>
- h. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau disingkat dengan PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja untuk menjalin Hubungan Kerja yang bersifat tetap.<sup>24</sup>
- i. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak

<sup>20</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, op.cit., Pasal 1 angka 4.

<sup>21</sup> Ibid, Pasal 1 angka 1.

<sup>22</sup> Ibid, Pasal 1 angka 9.

<sup>23</sup> Ibid, Pasal 1 angka 10.

<sup>24</sup> Ibid, Pasal 1 angka 11.

dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja.<sup>25</sup>

j. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak adalah suatu keputusan yang diambil oleh perusahaan tanpa melalui prosedur hukum atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>26</sup>

k. Hak Pekerja adalah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu hal yang sudah semestinya bagi pekerja dan tidak dapat ditentang oleh pihak manapun.<sup>27</sup>

l. Pesangon adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerjanya apabila pekerja tersebut ingin mengakhiri masa kerjanya atau terkena Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK.<sup>28</sup>

m. Uang Kompensasi adalah suatu imbalan berupa uang yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada suatu organisasi atau perusahaan.<sup>29</sup>

n. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang menimbulkan perselisihan atau pertentangan antara pengusaha atau

<sup>25</sup> Gilang Dermawan dan P.L.Tobing, *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT) yang di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24/PDT.SUS-PHI/2019/PNDPS)*, Jurnal Kewarganegaraan, Vol. 6 No. 2 September 2022, hal. 4860.

<sup>26</sup> Tri Cicik Wijayanti, *Manajemen Hubungan Industrial*, (Yogyakarta: K-Media, 2020), hal. 512.

<sup>27</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Jakarta: Visimedia, 2006), hal.11.

<sup>28</sup> Rani Maulida, *Perhitungan Pesangon Berdasarkan Peraturan Yang Berlaku di Indonesia*, <https://www.online-pajak.com/seputar-pph21/perhitungan-pesangon/> dikutip tanggal 18 Oktober 2023 Pukul 20:00.

<sup>29</sup> Nurul Fauziah Haryudina, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, hal. 4.

gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat kerja.

- o. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan dengan 3 (tiga) cara, yaitu melalui upaya bipartit, tripartit dan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila belum mendapatkan haknya.<sup>30</sup>

## E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah instrumen utama dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, penulis dalam melakukan penelitian bertujuan untuk menguraikan jawaban dari 3 (tiga) Rumusan Masalah diatas.

Dalam melaksanakan penelitian untuk penulisan skripsi, penulis harus mengambil langkah-langkah untuk memperoleh data yang lengkap dan dapat dipercaya. Sehingga sangat membantu peneliti dalam pengelolaan datanya, maka dalam hal ini menggunakan metode-metode sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan melalui kajian bahan pustaka (data sekunder) mencakup identifikasi terhadap pengertian pokok dalam hukum seperti subjek hukum, hak dan kewajiban, peristiwa hukum dalam peraturan

<sup>30</sup> Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Pasal 151 ayat (4).

perundang-undangan<sup>31</sup> dan melakukan studi kasus yaitu perkara nomor: 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg.

## 2. Metode Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normatif yaitu dengan pengumpulan data dari bahan pustaka serta sumber terpercaya sebagai bahan dasar dengan cara penelusuran terhadap pengaturan-pengaturan literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

## 3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Sumber yang digunakan penulis dalam penelitian skripsi ini adalah sumber bahan hukum yang meliputi sumber bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

a. Bahan Hukum Primer, yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945;
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Keetengakerjaan;
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

<sup>31</sup> Jonaedi Efendi, Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hal.129.

Industrial (PPHI);

4) Undang-Undang Republik Indonesai Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

5) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;

6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

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

8) Putusan Perkara Nomor : 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan data yang diambil dari hasil-hasil penelitian, rancangan undang-undang, hasil karya hukum dan seterusnya.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus, ensiklopedia, dan seterusnya.<sup>32</sup>

**4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan bahan hukum penelitian ini adalah penelitian pustakawan (library research). Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan melakukan penelusuran dari buku, literatur atau jurnal, media elektronik atau bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dikumpulkan dengan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini.

**5. Metode Analisis Data**

Metode penelitian ini dikumpulkan melalui studi kepustakaan yaitu dengan cara membaca, menelaah buku-buku ataupun sampai dengan kasus, dikumpulkan atau dikonstruksikan secara deskriptif melalui uraian kata-kata, dikarenakan objek penulisan ini merupakan data yang tidak dapat dihitung sehingga tidak dirumuskan dalam akumulasi angka-angka.

<sup>32</sup> Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers 2010), hal.13.

## F. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan ini dibuat dengan tujuan agar pembahasan lebih mudah untuk dipahami sehingga apa yang menjadi tujuan penulis skripsi dapat mudah dipahami. Penelitian ini terdiri dari 5 (lima) BAB, antara lain:

### **BAB I                    PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian, kerangka teori dan kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II                    TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DAN HAK- HAK PEKERJA PASCA PEMTUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Pada bab ini penulis akan membahas tinjauan umum tentang hubungan kerja PHK secara sepihak dan hak-hak pekerja pasca PHK.

**BAB III FAKTA YURIDIS SEBELUM TERJADINYA  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU OLEH**

**PT. MAJATI FURNITURE (STUDI PUTUSAN  
NOMOR 7/PDT.SUS-PHI/2023/PN.SMG)**

Pada bab ini penulis akan membahas fakta yuridis sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap PKWT oleh PT. Majati Furniture sesuai dengan perkara Nomor: 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg.

**BAB IV ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU PADA PT. MAJATI FURNITURE (STUDI  
PUTUSAN NOMOR 7/PDT.SUS-PHI/2023/PN.SMG)**

Pada bab ini penulis akan menganalisis tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja PKWT menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja yang di PHK, dan pertimbangan hakim dalam Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan perkara Nomor: 7/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg.

## **BAB V            PENUTUP**

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

