

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP SYARAT  
BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU ANTARA PEMBERI KERJA  
DAN TENAGA KERJA MENURUT PERATURAN  
PEMERINTAH NO. 35 TAHUN 2021<sup>1</sup>**

**Oleh: Riki Daniel Maloring<sup>2</sup>**

**Ronny A. Maramis<sup>3</sup>**

**Marthin L. Lambonan<sup>4</sup>**

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaturan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara pemberi kerja dan tenaga kerja menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan bagaimana bentuk/upaya perlindungan hukum apabila tenaga kerja di berhentikan oleh pemberi kerja sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir, yang dengan metode penelitian yuridis normatif disimpulkan: 1. Diatur dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan: perusahaan mengalami keadaan memaksa (*force majeure*) baik yang mengakibatkan perusahaan tutup maupun tidak. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang, Perusahaan pailit, Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun atau Pekerja/ Buruh meninggal dunia. 2. Permasalahan mengenai perlindungan hak-hak pekerja kontrak yang di PHK dari perusahaan dan bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja kontrak yang di PHK sebelum masa kontrak berakhir, dijamin baik oleh ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dalam pasal 61. Kata Kunci: Hukum Perjanjian; Perjanjian Kerja; Tenaga Kerja.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya melakukan suatu pekerjaan, dalam bekerja kita butuh suatu peristiwa yang melibatkan orang lain untuk berinteraksi agar dapat memberikan hasil berupa uang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.<sup>5</sup> Untuk memenuhi sumber daya manusia tersebut, manusia haruslah membutuhkan lapangan pekerjaan. Manusia dalam berinteraksi satu dengan yang

lainnya akan menimbulkan suatu peristiwa dalam masyarakat, yang akibatnya diatur oleh hukum yang disebut dengan peristiwa hukum.

Salah satu tujuan lapangan pekerjaan untuk memberikan sumber daya manusia terpenuhi dan menekan angka pengangguran di Indonesia. Timbulnya pengangguran yang dihadapi bidang ketenagakerjaan Indonesia, yaitu tidak adanya keseimbangan antara pertumbuhan jumlah angka kerja dengan pertumbuhan lapangan kerja. Rendahnya kualitas angka kerja menimbulkan pertumbuhan pengangguran yang tidak kunjung habis. Tenaga kerja merupakan salah satu elemen penting bagi kebutuhan masyarakat terutama bagi sebuah perusahaan, karena sebuah perusahaan tidak dapat beropersai tanpa tenaga kerja.

Hubungan kerja lahir atas dasar sebuah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam pengaturan Peraturan perundang-undangan perburuhan mengatur dua jenis perjanjian kerja menurut jangka waktunya yakni, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerjaanya sering disebut sebagai pekerja kontrak dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerjaanya sering disebut sebagai pekerja tetap. Dalam Pasal 1313<sup>6</sup> yang menyebutkan bahwa:

*“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.”*

Di era modern perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang semakin pesat membawa timbulnya persaingan usaha yang terjadi di semua 11as a. Keadaan lingkungan yang sangat mendukung inilah yang membuat dunia usaha menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Dalam kaitan itulah maka muncul Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang membuat stuktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen sehingga dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan dapat menjadi lebih efektif dan efisien.<sup>7</sup> Salah satu isi dari Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, (PKWT) Berdasarkan Pasal 1 Angka 10:

*“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja Waktu*

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM 18071201739

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum/article/view/1613/1169>

<sup>6</sup> KUHPPerdata Pasal 1313

<sup>7</sup> <http://repository.unissula.ac.id/15720/6/Lampiran.pdf>

*Tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”*

Undang-Undang yang lama, mewajibkan perjanjian kontrak (PKWT) dibatas menjadi 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 tahun. Perpanjangan ini Cuma dapat dilakukan sekali. Seandainya ingin diperpanjang lagi, maka pekerja atau buruh harus diangkat menjadi karyawan tetap. Ini diatur dalam Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Tentu ini memberikan keuntungan untuk para pekerja. Karena status sebagai pekerja tetap jauh lebih memberi kepastian atau *job security*, ketimbang pekerjaan kontrak. Apalagi biasanya ada fasilitas tertentu yang hanya 2las dinikmati karyawan tetap. Masalahnya, kewajiban perpanjangan ini ternyata sekarang dihapus. UU Cipta Kerja tidak memuat pasal tentang batasan pekerjaan kontrak. Sehingga ketika Pasal 59 ayat (4) dihapus, maka karyawan kontrak dapat terus dipekerjakan tanpa wajib diangkat sebagai pekerja tetap.

Isu ini tentu menjadi perdebatan baik di antara akademisi maupun praktisi. Sebab seperti yang diketahui, di Indonesia perlindungan terhadap buruh masih sangat rendah. Tidak menutup kemungkinan hal ini akan memberi ruang untuk terjadinya eksploitasi terhadap pekerja-pekerja di daerah.<sup>8</sup>

Dalam kenyataannya yang terjadi seiring waktu berjalan terdapat pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Bisa dilihat dalam Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia.

#### TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 8 April 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA pada tanggal 8 April 2021 dalam Register Nomor 22/Pdt.SusPHI/2021/PN Tjk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut;

##### I. Penyebab Timbulnya Permasalahan;

1. Bahwa Para Penggugat melamar dan diterima bekerja oleh Tergugat, dengan perincian awal masuk bekerja Para Penggugat sebagai berikut:  
Penggugat 1 (Sriyani) masuk kerja tanggal 8 Februari 2020;  
Penggugat 2 (Depvi Suliyana) masuk kerja tanggal 8 Februari 2020;

- Penggugat 3 (Rama Romadon) masuk kerja tanggal 14 Mei 2019;
- Penggugat 4 (Anisa Nurfitri) masuk kerja bulan Maret 2019;
- Penggugat 5 (Megawati) masuk kerja tanggal 6 Januari 2020;
- Penggugat 6 (Setia Wati) masuk kerja tanggal 15 Mei 2019;
- Penggugat 7 (Leni Agustin) masuk kerja tanggal 10 Juli 2019;
- Penggugat 8 (Viqih Algi Vary) masuk kerja tanggal 8 Juli 2019;
- Penggugat 9 (Setia Wati) masuk kerja tanggal 15 Mei 2019;
- Penggugat 10 (Bardan Ardiansyah) masuk kerja tanggal 8 Januari 2020;
- Penggugat 11 (Aldi Reza Pratama) masuk kerja tanggal 15 Maret 2019;
- Penggugat 12 (Rian Asmaradana) masuk kerja bulan Oktober 2020;
- Penggugat 13 (Ahmad Nengki) masuk kerja bulan September 2020;
- Penggugat 14 (Ayu Aprilia) masuk kerja tanggal 30 Januari 2020;
- Penggugat 15 (Dwi Yulianti) masuk kerja tanggal 13 Januari 2020;
- Penggugat 16 (Rivaldo Hidayat) masuk kerja tanggal 10 Oktober 2020;
- Penggugat 17 (Riski Dwi Puspita Sari) masuk kerja bulan Maret 2019

2. Bahwa Perusahaan Tergugat yaitu pabrik pengolahan kayu yang bersifat tetap, terus menerus berproduksi, hasil produksi yang diekspor ke berbagai Negara namun Tergugat secara sepihak menerapkan Perjanjian Kerja dengan Para Penggugat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
3. Bahwa selama bekerja Para Penggugat melaksanakan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, gaji yang diterima Para Penggugat terakhir adalah sebesar Rp97.700,00 per hari, dengan penerapan 2las a perhitungan gaji perhari oleh Tergugat dihitung dari Upah Minimum Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020 sebesar Rp2.442.513,12 (dua juta empat ratus empat puluh dua ribu lima ratus tiga belas rupiah koma dua belas sen) dibagi 25 hari;
4. Bahwa para Penggugat bekerja melaksanakan kewajibannya dengan baik, perjanjian kerja waktu tertentu berakhir pada tanggal 1 Januari 2021, namun Para Penggugat tetap bekerja melaksanakan perintah yang diberikan oleh

<sup>8</sup> <https://heylawedu.id/blog/turunan-uu-ciptaker-pkwt-versi-pp-no-35-tahun-202>

Tergugat tanpa ada perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

5. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir pada tanggal 1 Januari 2021 kemudian Tergugat (PT Min Gook Indonesia) melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat yang seluruh posisinya sebagai Pengurus Komisariat PT Min Gook Indonesia, Pemutusan Hubungan kerja tersebut diumumkan dengan surat pengumuman Nomor 01/MGI/PENGUMUMAN/I/2020 tanggal 22 Januari 2021 dan surat pengumuman Nomor 01/MGI/PENGUMUMAN/I/2021 tanggal 22 Januari 2021, padahal Para Penggugat telah bekerja selama 18 hari kerja tanpa menandatangani perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang baru, bekerja atas perintah Tergugat;

## II. Pokok Permasalahan

Bahwa Para Penggugat seharusnya dibuat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dikarenakan perusahaan Tergugat yaitu pabrik pengolahan kayu yang bersifat tetap, terus menerus berproduksi, produksi tidak dipengaruhi musim dan bukan merupakan produk baru yang terus berubah-ubah, hasil produksi diekspor ke berbagai Negara namun Tergugat secara sepihak menerapkan Perjanjian Kerja dengan Para Penggugat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga tindakan Tergugat bertentangan dan dapat diindikasikan melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja:

Pasal 4:

- (1) PKWT didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pasal 5:

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu:
  - a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - b. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjakan.

- (2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
- b. pekerjaan yang sementara sifatnya.

- (3) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap<sup>9</sup>

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam undang –undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja (pre-employment), antara lain menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.<sup>10</sup>

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara pemberi kerja dan tenaga kerja menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021?
2. Bagaimana bentuk/upaya perlindungan hukum apabila tenaga kerja di berhentikan oleh pemberi kerja sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir?

## C. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif

## PEMBAHASAN

### A. Pengaturan Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pemberi Kerja Dan Tenaga Kerja Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bukan merupakan bentuk 3las a perjanjian kontrak kerja baru, dalam hal ini PKWT memiliki arti yang mengikat yaitu berdasarkan jangka waktu tertentu dan selam perjanjian kontrak kerja tersebut mengikat maka selama itu pula pekerja/buruh

<sup>9</sup> Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan, Putusan PN TANJUNG KARANG Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk, diakses dari <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/z aebf91fdd860b6293f2323134313232.html>

<sup>10</sup> Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2010, Ghalia Indonesia , hlm. 5-6.

tunduk dan patuh pada hak dan kewajibannya dan ketika berakhirnya jangka waktu maka berakhir pula secara otomatis berakhir pula hubungan kerja tersebut.

Salah satu definisi perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu.<sup>11</sup> Yang dimaksud dengan perjanjian adalah bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.<sup>12</sup> Wirjono Prodjodikoro memberikan definisi, perjanjian adalah sebagai perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal atau tidak melakukan sesuatu hal dengan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.<sup>13</sup>

Pembuatan Perjanjian kerja waktu tertentu pada umumnya dibuat oleh pengusaha kepada karyawan yang bertujuan untuk melindungi pengusaha dan pekerja. Tetapi dalam hal ini penulis menitikberatkan Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat oleh Pengusaha kepada karyawannya, yang memiliki peranan yang cukup besar baik terhadap Pengusaha maupun pekerja. Hal ini dapat diketahui karena Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat bagi Pengusaha dan pekerja. Dalam Perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur ketentuan-ketentuan tentang hal yang berhubungan dengan pekerja dan Pengusaha, jika perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disetujui tersebut dilanggar oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat menuntut sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu<sup>14</sup>.

Dalam suatu pembuatan perjanjian kerja kedudukan para pihak harus seimbang dalam menentukan isi perjanjian. Perjanjian kerja waktu tertentu di Pengusaha dibuat dalam bentuk kontrak baku. Kontrak baku adalah suatu kontrak yang sudah dicetak secara baku dalam bentuk formulir-formulir tertentu, yang menempatkan pihak lain tidak mempunyai posisi tawar-menawar tetapi hanya menempatkan pada posisi menerima atau menolak kontrak tersebut<sup>15</sup>

Dalam hal pelaksanaan hubungan kerja yang dilandasi dengan perjanjian kerja yang ada, tidak tertutup kemungkinan adanya hal-hal yang dapat menimbulkan permasalahan baik yang menimbulkan pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang mengakibatkan perselisihan perburuhan. Sehingga apabila tidak dapat diatasi 4las mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>16</sup>

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha dan pekerja yang berdasar perjanjian kerja. Maka dari itu hubungan kerja ialah sesuatu yang konkret nyata dan terjadi antara kedua belah pihak untuk melaksanakan pekerjaan dengan timbulnya perjanjian kerja.<sup>17</sup> Pasal 88 huruf a ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa:

*“hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjalin hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir saat terjadi pemutusan hubungan kerja”.*

Suatu pekerjaan akan dapat berlangsung dengan baik apabila terdapat unsur-unsur yang memenuhinya. Salah satu unsur-unsur adanya suatu pekerjaan adalah pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan tersebut, bukan hanya pekerja/buruh ataupun suatu perusahaan saja yang terlibat dalam tenaga kerja tetapi adapula badan-badan terkait, serikat kerja, pemerintah, dan lain-lain yang ikut andil dalam tenaga kerja. Untuk hal tersebut maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

#### 1. Pekerja/Buruh

Sebelum masuk era kemerdekaan Indonesia atau munculnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 istilah buruh sudah dipergunakan pada masa 4las an4 Belanda. Pada masa itu istilah buruh dipergunakan bagi mereka yang bekerja sebagai pekerja keras ataupun kasar seperti; mandor, kuli, dan lain-lain. Sayangnya pada era tersebut buruh selalu dianggap masyarakat kelas bawah serta dilihat sebelah mata. Setelah berkembangnya zaman dengan melewati berbagai perubahan perundang-undangan buruh mendapatkan hak dan kewajiban yang lain serta mendapat penyebutan sebagai pekerja.

<sup>11</sup> Subekti, Hukum Perjanjian, Jakarta: PT Intermedia, 2002. h.1.

<sup>12</sup> Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h.13

<sup>13</sup> Wirjono Prodjodikoro, Asas-Asas Hukum Perjanjian, (Bandung: Bale Bandung, 1986), hlm. 19.

<sup>14</sup> Salim Hs, Hukum Kontrak Teori & Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 65

<sup>15</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, PT. Grafindo Persada, Jakarta 2015, hlm. 65

<sup>16</sup> Rizqa Maulinda, Dahlan dan M. Nur Rasyid, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada Pt.Indotruck Utama Legal Protection For Workers In Particular Time Contract Agreement In Pt.Indotruck Utama. Kanun Jurnal Ilmu Hukum Vol. 18, No. 3, (Desember, 2016), pp. 337-351. hlm. 344.

<sup>17</sup> Adrian Sutedi. Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2006, hlm. 56.

Pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (3) adalah "Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."<sup>18</sup> Hal ini dapat disimpulkan bahwasannya pekerja/buruh bekerja untuk mendapatkan upah berupa gaji ataupun imbalan atas suatu pekerjaan yang mereka selesaikan.

## 2. Pengusaha/Pemberi Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (5) dijelaskan bahwa pengusaha adalah;

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dapat diartikan bahwasannya pengusaha merupakan seseorang yang memiliki kewenangan penuh atas suatu perusahaan yang ia naungi baik milik sendiri maupun menjalankan perusahaan yang bukan miliknya. Yang dimaksud dalam kewenangan penuh ialah ketika seseorang tersebut memimpin suatu perusahaan. Contohnya apabila suatu perusahaan mengalami suatu masalah maka yang bertanggung jawab atas hal tersebut adalah pengusaha.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (4) dijelaskan bahwa: Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adanya hukum dalam masyarakat merupakan suatu sarana untuk menciptakan ketentraman dan ketertiban bagi masyarakat, sehingga dapat terjaganya kepentingan di dalam hubungan antar anggota masyarakat yang satu dengan yang lainnya. Hukum tidak lain adalah perlindungan bagi kepentingan manusia yang berbentuk norma dan kaedah. Hukum sebagai kumpulan aturan atau kaedah yang mengandung isi bersifat umum dan normatif, umum berlaku bagi setiap orang, dan normatif menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh setiap orang, serta

menentukan cara pelaksanaan kepatuhan pada kaedah.<sup>19</sup>

Pada waktu pekerja tersebut berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk 51as an atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penarikan pekerja baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan pekerja.<sup>20</sup>

Pasal 45 ayat (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena 51as an Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure) maka Pekerja/ Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena 51as an:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, 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 (force majeure);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan 51as an Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;

<sup>18</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (3)

<sup>19</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2003, hlm.39

<sup>20</sup> FX Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, Edisi Revisi 2005), hlm. 44.

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;
  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 sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;

- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia 65 tahun; atau
- o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan

- 1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
    - a. pekerja meninggal dunia;
    - 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.
  - 2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya 65 tahun perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
  - 3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
  - 4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
  - 5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- Dalam Pasal 55 ayat (1) "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena 65 tahun Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak atas:"
- a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
  - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
  - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

## B. Bentuk Perlindungan Hukum Apabila Tenaga Kerja di Berhentikan Oleh Pemberi Kerja Sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berakhir

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada kelas yang selanjutnya. Disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja.<sup>21</sup>

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau Pengakhiran Hubungan Kerja, yang dapat terjadi karena telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau karena sebab lainnya.<sup>22</sup> Pekerja yang di berhentikan atau di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hak-haknya akan di lindungi oleh perjanjian kerja yang sebelumnya dibuat oleh pengusaha dan pekerja. Meskipun kedudukan dari pekerjaan itu demikian strategis, dalam kenyataannya hak kerja atau perlindungan atas hak kerja sering kali kurang mendapat perhatian atau perlindungan. Perlindungan mengenai hak-hak pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau dikenal juga dengan perjanjian kerja, sebab yang dimaksud dengan pekerja/buruh merupakan perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan yang diselenggarakan oleh serikat oleh serikat pekerja yang telah terdaftar di Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha, kumpulan pengusaha, yang mempunyai badan hukum, yang pada umumnya.<sup>23</sup>

Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan PHK. Beliau mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian, yang berarti juga permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan

ketenteraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>24</sup>

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, khususnya dari kalangan para buruh atau pekerja karena dengan pemutusan tersebut para buruh/pekerja kehilangan mata pencaharian guna untuk menghidupi diri dan keluarganya.<sup>25</sup>

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukan dikarenakan:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- 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;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja,<sup>26</sup> mengakibatkan berlakunya ketentuan pasal 62 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan yang pada praktiknya masih dianut oleh peradilan Indonesia: *"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."*

1. Pekerja yang mengakhiri hubungan kerja, pekerja tersebut dapat dikenai 71as an karena mengundurkan diri sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam sebuah perjanjian kerja. Hukuman yang diberikan adalah pekerja harus membayar denda kepada Perusahaan/Pemberi kerja
2. Perusahaan yang mengakhiri hubungan kerja harus membayar kompensasi kepada pekerja yang di PHK (status PKWT) atau Pesangon (status PKWTT)

<sup>21</sup> Asri Wijayanti, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia", Jakarta: PT. Bina Aksara 2003, hlm. 132

<sup>22</sup> Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu HusOni, Zaeni Asyhadei, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 173.

<sup>23</sup> Suratman, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Indeks, 2010, hlm. 15

<sup>24</sup> Umar Kasim, Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Jurnal Hukum.,Vol. 2 Tahun 2004. hlm. 26.

<sup>25</sup> Michael Johan Mowoka, I Made Udiana, 2015, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta Utara", Kertha Semaya, Vol. 03, No. 03, Mei 2015, hlm. 2, ojs.unud.ac.id

<sup>26</sup> Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003

Pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebelum berakhirnya jangka waktu diatur juga dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yakni: *“Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh”*. Dan dalam Pasal 15 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 *”Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.”*

Apabila pengusaha tidak membayar kompensasi maka akan dikenakan sanksi administrative yang di atur dalam Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 yaitu: *“Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 15 ayat (1), Pasal 17, Pasal 21 ayat(1), Pasal 22 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pasal 53, dan/atau Pasal 59 dikenai sanksi administrative berupa”*:

- a. Teguran tertulis;
- b. Pembatasan kegiatan usaha;
- c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- d. Pembekuan kegiatan usaha

Perlindungan terhadap buruh/pekerja merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari perlindungan terhadap warga kelas a sebagai kewajiban kelas a. Hak-hak dasar sebagai manusia harus terpenuhi dengan mendapatkan perlindungan di mana saja mereka bekerja untuk mendapatkan hak-hak dasarnya, terlepas dari apakah status warga negaranya beda ataupun sama. Sehingga, mereka kelas a mendapatkan kehidupan yang layak sebagai seseorang manusia sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945) yang menyatakan bahwa: *“Tiap-tiap warga kelas a berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Serta sesuai juga dengan Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945 yakni bahwa: *“Setiap warga kelas a memiliki Hak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”*

Perlindungan terhadap pekerja/buruh tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya tindakan diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja

dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Hak-hak pekerja yang diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur bahwa: *“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”*.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya kelas sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan kelas a-budaya dan masyarakat atau kelas a di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:<sup>27</sup>

- a. Kelas an8 pekerjaan. Kelas an8 pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, kelas an8 pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45: *“Tiap-tiap warga kelas a berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*
- b. Kelas an8 upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk kelas memperjuangkan kepentingannya, khususnya kelas an8 upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat kelas an8a itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih kelas dijamin.<sup>28</sup>
- d. Kelas an8 perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan kelas an8 perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah kelas an8 hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan.

<sup>27</sup> A. Sonny Keraf, Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hal. 162-172.

<sup>28</sup> *Ibid*, hal. 168



Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.<sup>29</sup>

- e. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.<sup>30</sup>
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.
- g. 9las an9 rahasia pribadi. Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.
- h. 9las an9 kebebasan suara hati. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik: melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.<sup>31</sup>

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada Hak Asasi Manusia yang dirugikan dari orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>32</sup> Perlindungan hukum berhubungan secara langsung dengan kepastian hukum, dimana dirasakan perlu adanya perlindungan maka harus ada kepastian mengenai eksistensi norma hukum dan kepastian bahwa norma hukum tersebut memang dapat ditegakkan. Hal ini sesuai dengan asas perlindungan hukum yang menghendaki

adanya keseimbangan, keserasian, dan keselarasan antara para pihak yang berhubungan.<sup>33</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata "Perlindungan" berarti "tempat berlindung" atau merupakan perbuatan (hal) melindungi, misalnya memberi perlindungan kepada yang lemah".<sup>34</sup>

Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu:

1. Upah Penetapan upah menggunakan UMR (Upah Minimum Regional) ataupun UMP (Upah Minimum Provinsi) yang dalam setiap tahunnya selalu di revisi oleh pemerintah. Skala dan struktur upah harus pula berdasarkan golongan, masa kerja, kompetensi dan juga pendidikan yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Syarat pemberian upah ini harus diatur oleh pengusaha dalam 9las a yang sebaik mungkin agar tidak terjadi kecemburuan dan kesenjangan 9las a para pekerja.
2. Tunjangan Hari Raya (THR)  
Masalah THR ini menjadi hal yang selalu dipertanyakan setiap tahunnya, terutama untuk pekerja dalam PKWT. Sebenarnya THR haruslah diberikan kepada karyawan/pekerja suatu perusahaan meskipun pekerja tersebut berstatus PKWT ataupun Pekerja tetap. Biasanya pekerja tetap yang bekerja lebih dari satu tahun masa kerja maka akan mendapatkan THR sebanyak satu kali upah gaji. Dan apabila masa kerjanya kurang dari satu tahun maka akan mendapatkan THR sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.
3. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.  
Meskipun pekerja dalam PKWT namun tetap berhak mendapatkan atas tunjangan kerja dan tunjangan kesehatan. Jaminan 9las a ketenagakerjaan juga berupa perlindungan kerja dengan bentuk santunan pemberian uang untuk mengganti sebagian penghasilan yang hilang dan ataupun berkurang layanannya yang diakibatkan kecelakaan kerja, sakit selama berbulan-bulan, hamil, dalam masa persalinan, dan meninggal dunia  
Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021;  
(1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan

<sup>29</sup> *Ibid*, hal. 169-170.

<sup>30</sup> *Ibid*, hal. 170.

<sup>31</sup> *Ibid*, hal. 171

<sup>32</sup> Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, p.74.

<sup>33</sup> C.S.T. Kansil, Pengantar Ilmu Hukum Indonesia, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 2011, p.102

<sup>34</sup> Depdiknas, 2008, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa, Jakarta, hlm. 864

uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- b) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- c) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- d) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- i) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (10) bulan Upah.

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (10) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c) masa kerja 9 (10) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh

empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan

h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
- c) hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Kesimpulan dari Pengaturan Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pemberi Kerja Dan Tenaga Kerja Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021: Telah di atur dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena 10 alasan: perusahaan mengalami keadaan memaksa (force majeure) baik yang mengakibatkan perusahaan tutup maupun tidak. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang, Perusahaan pailit, Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun atau Pekerja/ Buruh meninggal dunia.
2. Kesimpulan dari Bentuk Perlindungan Hukum Apabila Tenaga Kerja di Berhentikan Oleh Pemberi Kerja Sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berakhir: Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungannya dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap pemerintah (yang memerintah). Berkaitan dengan rakyat, di dalam pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan suatu jaminan tentang dilindunginya masyarakat tersebut. Apabila dalam perjanjian kerja pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja, maka sangatlah penting untuk melakukan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh tersebut. Permasalahan mengenai perlindungan hak-hak pekerja kontrak yang di

PHK dari perusahaan dan bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja kontrak yang di PHK sebelum masa kontrak berakhir, dijamin baik oleh ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dalam pasal 61.

## B. Saran

1. Setiap terbentuknya suatu regulasi akan menciptakan dampak terhadap masyarakat. Dalam konteks berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu menarik perhatian kita dimana muncul banyak regulasi yang seolah melindungi atau menjadi perisai kepada masyarakat dalam hal ini pekerja, namun pada kenyataannya masih banyak hak-hak pekerja/buruh yang terabaikan dan disepelekan yang seharusnya menjadi tugas baik pemerintah maupun aparat penegak hukum untuk menertibkan dan menjamin kepastian kesejahteraan maupun kepastian hukum kepada para buruh/pekerja.
2. Sudah menjadi tanggungjawab perusahaan ketika terjadinya pemutusan hubungan kerja pada saat pekerja masih aktif bekerja menurut kontrak yang ada. Sebagai subjek hukum kita dituntut untuk tunduk kepada klausula dasar perjanjian baik bentuk perjanjian yang baku maupun yang bersifat kebebasan berkontrak menurut KUHPerduta. Dalam hal ini, sebaiknya pengusaha dan pemerintah berlaku adil dan profesional dengan berlaku sesuai dengan SOP yaitu menghormati perjanjian yang diatur oleh Undang-Undang dan menjalankannya sesuai dengan regulasi yang ada tanpa harus mengaburkan atau menghilangkan bentuk baku yang telah ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi. Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2006
- Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2010, Ghalia Indonesia
- Asri Wijayanti , “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia”, Jakarta: PT. Bina Aksara 2003
- A. Sonny Keraf, Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998
- C.S.T. Kansil, Pengantar Ilmu Hukum Indonesia, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 2011
- Djumadi, Hukum Peburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006)
- Depdiknas, 2008, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa, Jakarta
- FX. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, Edisi Revisi 2005)
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, PT. Grafindo Persada, Jakarta 2015
- Rizqa Maulinda, Dahlan dan M. Nur Rasyid, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrakwaktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada Pt.Indotruck Utama Legal Protection For Workers In Particular Time Contract Agreement In Pt. Indotruck Utama. Kanun Jurnal Ilmu Hukum Vol. 18, No. 3, (Desember, 2016)
- Salim Hs, Hukum Kontrak Teori & Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta, 2012
- Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014
- Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum Suatu Pengantar , Yogyakarta: Liberty, 2003
- Suratman, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Indeks, 2010
- Subekti, Hukum Perjanjian, Jakarta: PT Intermedia, 2002
- Umar Kasim, Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Jurnal Hukum.,Vol. 2 Tahun 2004
- Wirjono Prodjodikoro, Asas-Asas Hukum Perjanjian, (Bandung: Bale Bandung, 1986)
- Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Hus0ni, Zaeni Asyhadei, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008)
- Sumber Lainnya:**
- Jurnal:**
- Michael Johan Mowoka, I Made Udiana, 2015, “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta Utara”, Kertha Semaya, Vol. 03, No. 03, Mei 2015
- Perundang-undangan:**
- KUHPerduta
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Website:**
- Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan, Putusan PN TANJUNG KARANG Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk, diakses dari <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaebf91fdd860b6293f2323134313232.html>
- <https://heylawedu.id/blog/turunan-uu-ciptaker-pkwt-versi-pp-no-35-tahun-2021>
- <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum/article/view/1613/1169>
- <http://repository.unissula.ac.id/15720/6/Lampiran.pdf>