

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG DI BERHENTIKAN SEBELUM WAKTUNYA¹

Equino Mikael Makadolang²
Ronny Adrie Maramis³
Lendy Siar⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang diberhentikan sebelum waktunya dan untuk mengkaji dan menganalisis pemenuhan hak pekerja PKWT yang diberhentikan sebelum waktunya. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Perlindungan bagi pekerja/buruh adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perlindungan terhadap hak-hak dasar setiap warga negara. Perlindungan hukum pada hakekatnya selalu berkaitan dengan kekuasaan pemerintah serta kekuasaan ekonomi. Berkaitan dengan perlindungan terhadap pekerja dengan status PKWT, pemerintah telah memberikan jaminan perlindungan hukum baik secara preventif dan represif, baik melalui peraturan perundang-undangan serta pengawasan. Dengan hadirnya undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang ciptakerja serta aturan turunan dibawahnya adalah wujud dari implemmentasi perlindungan terhadap hak-hak dasar setiap pekerja/buruh yang berorientasi pada perkembangan zaman. 2. Pemenuhan hak-hak dasar setiap pekerja/buruh merupakan kewajiban majikan/pemberi kerja serta memerlukan peran pemerintah untuk mengawal hal tersebut dalam bentuk regulasi dan pengawasan. Pemenuhan hak pekerja PKWT yang diberhentikan sebelum waktunya telah dijamin dan dilindungi oleh pemerintah. Hal ini didasari pada ketentuan pasal (61 a) Undang-undang Cipta Kerja dan ketentuan pasal (15), (16) dan (17) peraturan pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang pemberian kompensasi terhadap pekerja dengan status PKWT.

Kata Kunci : *pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan terhadap pekerja/buruh melalui hukum positif yang belaku dalam bentuk peraturan perundang-undangan merupakan norma hukum yang harus ditaati didalam kehidupan bernegara. Pada dasarnya perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.⁵ Didalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa ” setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berangkat dari hal tersebut maka didalam pelaksanaan suatu sistem ketenagakerjaan maka dibentuk undang-undang serta aturan-aturan dibawahnya untuk digunakan sebagai landasan serta pedoman didalam ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu atau disingkat (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Pada dasarnya bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu berawal dari adanya suatu perjanjian. Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan kepastian serta perlindungan bagi pihak pemberi kerja dan tenaga kerja. Namun dalam pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem (PKWT) tidak selalu berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan, dimana belum ter-akomodir secara maksimal pemenuhan hak-hak bagi tenaga kerja terutama bagi mereka yang terkena pemutusan hubungan kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, khususnya bagi kalangan para buruh atau pekerja karena dengan pemutusan tersebut para buruh/pekerja akan kehilangan mata pencarian guna untuk menghidupi diri dan keluarganya.⁶ Terjadinya pemutusan hubungan kerja akan membawa dampak yang berat bagi pekerja terlebih lagi apabila pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan pihak pemberi kerja sebelum berakhirnya masa kontrak kerja. Perjanjian kerja merupakan salah satu komponen penting didalam suatu hubungan kerja karena memuat hak serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua pihak yaitu, pemberi kerja dan

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 18071101069

³ Fakultas Hukum Unsrat, Guru Besar dan Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Rachmat Trijino, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, Hlm 53

⁶ *Kertha Samaya*, Vol.03, No. 03, Mei 2015, Hlm.2.

pekerja/buruh termasuk didalamnya yaitu jangka waktu kerja serta kapan berakhirnya perjanjian kerja tersebut serta pemberian kompensasi.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga dapat diketahui dari pasal 1603 E ayat (1) KUHperdatayang menyatakan bahwa perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan, atau dalam ketentuan undang-undang, atau kebiasaan. Didalam Pasal 1 ayat 15 Undang-undang No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah". Didalam ketentuan undang-undang tentang ketenagakerjaan secara normatif mengatur tentang suatu perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis untuk disepakati bersama yang kemudian akan menimbulkan akibat hukum.

Undang-undang yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada dasarnya masih memiliki kekurangan-kekurangan, sehingga sering tidak konsisten, sebab undang-undang yang diterapkan isinya terlalu luas dan tidak spesifik.⁷ Selain itu masalah dalam penerapan perjanjian kerja kontrak terjadi akibat dari kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki oleh pengusaha, dimana didalam penyusunan perjanjian kerja kontrak pengusaha kurang mengetahui atau tidak memahami tentang isi dari peraturan-peraturan yang ada, ditambah lagi dengan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki calon pekerja, sehingga dengan begitu saja para pekerja menandatangani perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, dalam hal ini pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat sehingga secara hukum positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak buruh serta kewajiban dan hak-hak majikan yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah. Melihat fenomena yang ada berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu dalam hal ini perjanjian kerja yang dibuat haruslah mengatur

tentang bagaimana pemenuhan hak pekerja terlebih lagi mereka yang diberhentikan secara sepihak sebelum masa kontrak berakhir. Dalam kenyataannya, terdapat pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Contohnya adalah kasus zainuddin muhammad yang di PHK secara sepihak oleh PT. Bank muamalat indonesia Tbk cabang manado dimana zainuddin yang sudah bekerja secara terus menerus sejak tahun 2005 hingga 2016 terhitung selama 10 tahun 5 bulan dengan status perjanjian kerja waktu tertentu yang kemudian di PHK secara sepihak oleh pihak bank muamalat cabang manado dengan alasan telah berakhirnya masa kontrak.⁸ itu hanyalah salah satu dari sekian banyak kasus pelanggaran PKWT yang terjadi di indonesia dari tahun ke tahun.

Saat ini guna mengikuti kebutuhan dan kemanfaatan hukum serta tuntutan zaman, pemerintah telah melakukan beberapa perubahan terhadap undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan (UU No. 13 tahun 2003) melalui metode *omnibus law* yang dikenal dengan undang-undang No 11 Tahun 2020 atau dikenal dengan Undang-undang Cipta Kerja, yang kemudian dibuat aturan turunannya yaitu peraturan pemerintah No.35 tahun 2021 yang mengatur tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Namun hal tersebut dianggap belum menjawab persoalan, dikarenakan terdapat beberapa perubahan pada ketentuan yang berkaitan dengan PKWT serta pemenuhan hak-hak pekerja/buruh.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang diberhentikan sebelum waktunya?
2. Bagaimana pemenuhan hak pekerja PKWT yang diberhentikan sebelum waktunya?

C. Metode penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT Yang Diberhentikan Sebelum Waktunya

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam

⁷ Lex Privatum, Vol. I/No. 1/Jan-Mrt/2013, Hlm. 146

⁸ Lex Privatum Vol. IX/No. 8/Jul/2021, Hlm, 219

hal ini, perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kemanfaatan dan kedamaian. Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting dalam mewujudkan *the rule of law*.

Perlindungan terhadap pekerja dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-undang Dasar 1945 (UUD 1945) dan pasal 27 ayat 2, pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2. Secara yuridis berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomi kedudukan keduanya tidak sama.⁹ 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.¹⁰

Pekerja yang diberhentikan atau di pemutusan hubungan kerja (PHK), hak-haknya akan dilindungi oleh perjanjian kerja yang sebelumnya dibuat oleh pengusaha dan pekerja. Pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu umumnya dibuat oleh pengusaha kepada karyawan yang bertujuan untuk melindungi pengusaha dan pekerja. Namun dalam hal ini dapat diketahui bahwa perjanjian kerja waktu tertentu merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat bagi pengusaha dan pekerja. dalam perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur ketentuan-ketentuan tentang hal-hal yang berkaitan 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.

Meskipun kedudukan dari pekerja itu demikian strategis, dalam kenyataannya hak pekerja atau perlindungan atas hak pekerja sering kali kurang mendapat perhatian atau perlindungan. Perlindungan mengenai hak-hak pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau juga dikenal dengan perjanjian kerja, sebab yang dimaksud dengan pekerja/buruh merupakan perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan yang diselenggarakan oleh serikat pekerja yang telah terdaftar di departemen tenaga kerja dengan pengusaha, kumpulan pengusaha yang mempunyai badan hukum, yang pada umumnya.¹¹

Dalam kenyataannya pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, terlebih khusus untuk kalangan para buruh atau pekerja karena dengan pemutusan hubungan kerja tersebut pekerja atau buruh akan kehilangan mata pencarian guna menghidupi diri dan keluarganya.¹² Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan pasal 150 Undang-undang No 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imam Soepomo yang di lengkapi oleh Abdullah Sulaiman menyatakan bahwa bentuk pola perlindungan perburuhan antara lain meliputi:¹³

1. Perlindungan ekonomis, sebagai perlindungan syarat-syarat kerja atau syarat-syarat perburuhan diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.
2. Perlindungan keselamatan kerja, yakni memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.
3. Perlindungan kesehatan kerja, perlindungan ini akibat buruh hasil teknologi industri dan non-industri lainnya karena kadang-kala terjadi perlakuan majikan terhadap buruhnya yang semena-mena dan kadang-kalaurang berperikemanusiaan terhadap beban kerja buruh.

⁹ Ketut Sendra, *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia*, Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta, 2013, Hlm 18-19.

¹⁰ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaenal Asyhadei, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), Hlm.15

¹¹ Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: indeks, 2010. Hlm.15

¹² *Ibid*

¹³ Abdullah sulaiman, andi walli, *hukum ketenagakerjan/perburuhan*, YPPSDM Jakarta, 2019, Hlm 90.

4. Perlindungan hubungan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.
5. Perlindungan kepastian hukum yang berupa perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya hukum sanksi pelanggaran perburuhan yang sifatnya memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya terhadap sanksi pidana yang berisi perintah dan larangan.

Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan PHK. Beliau mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencarian, yang berarti juga permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja.¹⁴

Secara yuridis penerapan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana ketentuan Pasal 56 Ayat (2) Undang-undang No 13 Tahun 2003 hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. namun untuk menjamin dan melindungi para pekerja/buruh yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pemerintah telah menyediakan instrumen hukum yang mengatur secara keseluruhan dari pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu terdapat syarat-syarat yang harus terpenuhi sebelum melakukan perjanjian yakni salah satunya adalah kesepakatan kedua belah pihak, syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam perjanjian kerja kedua belah pihak baik dari pihak pekerja/buruh membuat kesepakatan dengan pihak pengusaha atau pemberi kerja, dalam kesepakatan tersebut memuat mengenai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi serta dilakukan oleh kedua pihak, hal tersebut tercantum dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (1), tak hanya dalam hal pembuatan, dalam hal perubahan atau penarikan suatu perjanjian

kerja harus berdasarkan persetujuan serta kesepakatan para pihak pembuat, jadi jika hanya dari pihak pengusaha yang melakukan perubahan perjanjian kerja maka perjanjian kerja yang diubah tersebut bukanlah perjanjian kerja yang sah.¹⁵

Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak atas perjanjian kerja waktu tertentu dikarenakan;

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. adanya keadaan tertentu yang tercantum didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, hal ini mengakibatkan berlakunya ketentuan pasal 62 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang pada prakteknya masih dianut oleh peradilan indonesia "*apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihaklainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja*". Hal tersebut tidak berlaku terhadap satu pihak saja melainkan bagi kedua pihak. Dalam hal pekerja yang mengakhiri hubungan kerja, pekerja tersebut dapat dikenai sanksi berupa denda karena mengundurkan diri sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam sebuah perjanjian kerja. sanksi yang diberikan adalah pekerja harus membayar denda kepada perusahaan/pemberi kerja.¹⁶ Jika perusahaan yang mengakhiri hubungan kerja, haruslah membayar uang kompensasi kepada pekerja yang di PHK dengan status PKWT atau pesangon kepada pekerja dengan status PKWTT. Pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu sebelum berakhirnya jangka waktu, diatur juga didalam pasal 17 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 yaitu ;"Dalam

¹⁴ Umar Kasim, *Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum Vol.2 Tahun 2006, Hlm. 26

¹⁵ Charisia Maziza, *Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja*, Jurnal Judiciary Vol. 11 No. 1 Tahun 2022, Hlm. 40

¹⁶ *Jurnal Lex Crement*, Vol. 11 No. 5 Tahun 2022

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”.¹⁷

Apabila pengusaha tidak membayar kompensasi maka akan dikenakan sanksi administratif sebagaimana diatur didalam ketentuan 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 administratif berupa*”;¹⁸

- a. teguran tertulis;
- b. pembatasan kegiatan usaha;
- c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- d. pembekuan kegiatan usaha.

Pada hakekatnya pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah haruslah mengupayakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 Ayat (1) Undang-undang No 13 Tahun 2003). Selanjutnya, berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-undang No 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa ; (a) dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. (b) dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁹

Perlindungan bagi pekerja/buruh adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perlindungan terhadap hak-hak dasar setiap warga negara, pemerintah harus senantiasa menjamin dan melindungi serta memenuhi hak-hak setiap

warga negara, terlebih khusus bagi para pekerja/buruh dimanapun mereka bekerja. Sebagaimana yang yang dijelaskan didalam pasal 28 D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 “*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. perlindungan atas hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pengawasan. pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja. Pengawasan dibidang ketenagakerjaan juga didasarkan pada pokok-pokok yang terkandung didalam *convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan).

B. Pemenuhan Hak Pekerja PKWT Yang Diberhentikan Sebelum Waktunya

Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Adapun pemenuhan hak yang dimaksud haruslah didasari pada kewajiban pekerja/buruh yang tertuang didalam perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Suatu perjanjian kerja memiliki pengaruh dalam hak dan kewajiban kedua belah pihak yang terikat yakni pihak buruh/pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha, kedua belah pihak tersebut sama-sama memiliki kewajiban dan hak mereka masing-masing sebagai pelaku perjanjian seperti, pengusaha memiliki kewajiban terhadap pekerja untuk memenuhi hak-hak pekerja dalam bekerja, begitu juga sebaliknya pekerja juga harus memenuhi kewajibannya sebagai pekerja dalam

¹⁷ Indonesia. *Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. 2 Februari 2021. Lembaran Negara RI Nomor 45. Sekretariat Negara. Jakarta

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ Abdullah Sulaiman, *Perselisihan Buruh Di Sektor usaha Garmen*. (Jakarta; YPPSDM, 2000) Hlm. 160

hubungan kerja.²⁰ Namun pada kenyataannya suatu perjanjian kerja yang diperjanjian memiliki masa berlakunya. Yang menjadi permasalahan adalah ketika terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha atas perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tentunya menimbulkan akibat hukum bagi pihak-pihak yang terkait didalamnya. Hadirnya peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan merupakan suatu jaminan perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap kalangan pekerja/buruh untuk menjamin akan hak-hak pekerja/buruh terlebih bagi mereka yang terdampak pemutusan hubungan kerja.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara dimana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya;²¹

- a. Hak atas pekerjaan, hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “ *tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”
- b. Hak atas 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 disumbangkan.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul, untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas 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 dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka lebih bisa dijamin.²²
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja

adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.²³

- e. Hak untuk diproses hukum secara sah, hak ini terutama berlaku ketika seseorang 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 yang dituduhkan atau tidak.²⁴
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama, artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan semacamnya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.²⁵
- g. Hak atas rahasia pribadi, kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan mempunyai hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak bisa diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.
- h. Hak atas kebebasan suara hati, pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik sebagai contoh; melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.²⁶

Pemenuhan atas hak-hak pekerja/buruh juga harus sejalan dengan terlaksananya kewajiban-kewajiban pekerja/buruh yang tertuang didalam isi perjanjian kerja. dalam KUHperdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja yang diatur dalam pasal 1603 huruf (a) , (b), dan (c) yaitu;

- a. buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga.

²⁰ Jurnal Judiciary, Vol. 11 No. 1, (2022)

²¹ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*, Edisi Baru, Yogyakarta, Kanisius, 1998, Hlm. 162-172

²² *Ibid*, Hlm. 168

²³ *Ibid*, Hlm. 169-170

²⁴ *Ibid*, Hlm. 170

²⁵ *Ibid*, Hlm. 170

²⁶ *Ibid*, Hlm. 171

- b. dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- c. kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

Adapun hak-hak pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang harus dipenuhi meliputi;

- a. Upah
Penetapan upah menggunakan UMR (Upah Minimum Regional) ataupun UMP (Upah Minimum Provinsi) yang dalam setiap tahunnya direvisi 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 dengan sebaik mungkin agar tidak terjadi kecemburuan dan kesenjangan bagi para pekerja.
- b. Tunjangan Hari Raya (THR)
Masalah THR ini menjadi hal yang selalu dipertanyakan setiap tahunnya, terutama untuk pekerja dengan status PKWT. Sebenarnya THR untuk pekerja dengan status PKWT haruslah diberikan kepada karyawan/pekerja suatu perusahaan meskipun pekerja tersebut berstatus PKWT ataupun pekerja tetap biasanya pekerja tetap yang bekerja lebih lebih dari satu tahun masa kerja akan mendapatkan THR sebanyak satu kali upah atau gaji dan apabila masa kerjanya kurang dari satu tahun maka akan mendapatkan THR sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.

- c. Jaminan sosial ketenagakerjaan
Walaupun seorang pekerjaberstatus sebagai pekerja kontrak atau PKWT, tetap berhak untuk memperoleh tunjangan kerja dan tunjangan kesehatan. Jaminan sosial ketenagakerjaanjuga berupa perlindungan kerja dengan bentuk santunan pemberian uang mengganti sebagian penghasilan yang hilang ataupun berkurang layanannya yang diakibatkan kecelakaan kerja, sakit selama berbulan-bulan, hamil, dalam masa persalinan dan meninggal dunia.

Jika terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) terdapat hak pekerja/buruh yang harus dipenuhi berupa uang pesangon sebagaimana

dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 pasal (40);

Dalam hal terjadi pemutusanhubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.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 dari7 (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 (sembilan) bulan Upah.

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 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) 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.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana maksud pada ayat 1 (satu) 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.

Bagi pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan ketentuan pasal (15) Peraturan pemerintah No 35 Tahun 2021 pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungannya berdasarkan PKWT. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan saat berakhirnya PKWT. 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 PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai. Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT.

Adapun besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan pasal (16) Peraturan pemerintah No 35 Tahun 2021 adalah sebagai berikut ;

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:
 $\text{masa kerja} / 12 \times 1 \text{ (satu) bulan upah};$
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:
 $\text{masa kerja} / 12 \times 1 \text{ (satu) bulan upah}.$

Dalam hal pekerja/buruh tidak mendapatkan haknya sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, berdasarkan ketentuan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 lembaga yang dimaksud adalah pengadilan hubungan industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya

perdata.²⁷ Upaya hukum melalui upaya administratif, penyelesaiannya dapat melalui upaya bipartid yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum. Akan tetapi, apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka dapat meminta anjuran ke dinas tenaga kerja setempat.²⁸ Apabila anjuran dari dinas tenaga kerja tidak di terima oleh salah satu atau kedua belah pihak, maka dapat diajukan ke P4D atau ke P4P. Hal ini dapat diteruskan ke menteri tenaga kerja guna memohon veto. Veto Menteri didasarkan pada pertimbangan keamanan dan stabilitas nasional. Apabila diantara putusan P4D atau P4P sudah dapat diterima oleh kedua belah pihak dan mempunyai kekuatan hukum tetap maka dapat dimintakan eksekusi ke pengadilan negeri, supaya putusan itu dapat dijalankan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan bagi pekerja/buruh adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perlindungan terhadap hak-hak dasar setiap warga negara. Perlindungan hukum pada hakekatnya selalu berkaitan dengan kekuasaan pemerintah serta kekuasaan ekonomi. Berkaitan dengan perlindungan terhadap pekerja dengan status PKWT, pemerintah telah memberikan jaminan perlindungan hukum baik secara preventif dan represif, baik melalui peraturan perundang-undangan serta pengawasan. Dengan hadirnya undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang ciptakerja serta aturan turunan dibawahnya adalah wujud dari implemmentasi perlindungan terhadap hak-hak dasar setiap pekerja/buruh yang berorientasi pada perkembangan zaman.
2. Pemenuhan hak-hak dasar setiap pekerja/buruh merupakan kewajiban majikan/pemberi kerja serta memerlukan peran pemerintah untuk mengawal hal tersebut dalam bentuk regulasi dan pengawasan. Pemenuhan hak pekerja PKWT yang diberhentikan sebelum waktunya telah dijamin dan dilindungi oleh pemerintah. Hal ini didasari pada ketentuan pasal (61 a)

²⁷ Abdullah Sulaiman, Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, YPPSDM Jakarta, 2019, Hlm. 384

²⁸ *Ibid*, Hlm. 385

Undang-undang Cipta Kerja dan ketentuan pasal (15), (16) dan (17) peraturan pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang pemberian kompensasi terhadap pekerja dengan status PKWT.

B. Saran

1. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara pemberi kerja dengan pekerja haruslah dicantumkan secara rinci mengenai hak dan kewajiban yang dimuat didalam perjanjian kerja dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku agar tidak terjadi kesalahpahaman dikemudian hari. PKWT yang dibuat haruslah mencantumkan jangka waktu kerja, waktu kerja dan waktu istirahat serta kapan pekerjaan yang diperjanjikan akan berakhir. Karena dalam kenyataannya perlindungan terhadap pekerja/buruh masih sering terabaikan karena kurangnya pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
2. Sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawab majikan/pemberi kerja untuk memberikan apa yang menjadi hak dari pekerja terlebih bagi pekerja dengan status PKWT yang di PHK. Dalam hal ini pemenuhan hak pekerja dalam bentuk kompensasi ketika hubungan kerja berakhir haruslah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta pemerintah harus lebih mengoptimalkan pengawasan terhadap aspek-aspek ketenagakerjaan pada waktu sebelum,selama dan sesudah hubungan kerja terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah Sulaiman, A. W. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/ Perburuhan*. Jakarta: YPPSDM.
- Asyhadei, Z. (2008). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Budiono, A. R. (1995). *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Hadjan, P. (2003). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Hanifa, I. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.

- Irwansyah. (2020). *Penelitian Hukum (Pilihan Metode Dan Praktik Penulisan Artikel)*. Yogyakarta: Mirra Buana Media.
- Judiantoro, H. (1992). *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kasim, U. (2006). Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja,. *Jurnal Hukum Vol.2*.
- Keraf, A. S. (1998). *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*. yogyakarta: Kanisius.
- Manulang, S. (1995). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muchin. (2003). *Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Rusli, H. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soekanto, S. (2014). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UIPress.
- Soepomo, I. (1983). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Sulaiman, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Suratman. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Indeks.
- Trijono, R. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Walii, A. S. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: YPPSDM.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Jurnal

- Kambey, G. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*.
- Made nadya sari, i. m. (2014). Pelaksanaan PKWT Pada Villa The Seminyak Oasis. *Kertha Semaya*.
- Maziza, C. (2022). Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja. *Jurnal Judiciary Vol. 11 No. 1*.
- Sendra, K. (2013). Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia. Jakarta: Universitas Jayabaya.

Tampongagoy, F. (2013). Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia. *Lex Privatum*.

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-undang Hukum Perdata
Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Internet

[https:// www. hukumonline.com/klinik/a/aturan-perpanjangan-dan-pembaruan-pkwt-pasca-uu-cipta-kerja-lt57d76d588b34f](https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-perpanjangan-dan-pembaruan-pkwt-pasca-uu-cipta-kerja-lt57d76d588b34f). Diakses pada senin 24 april 2022 pada pukul 22:40 wita.

[OCBCNISP,com/en/article/2021/12/13/PHK-Adalah](https://ocbcnisp.com/en/article/2021/12/13/PHK-Adalah). Di akses pada senin 20 juli 2022 pada pukul 19:35 Wita.