

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, "Tinjauan Yuridis Tentang Kompensasi Hak Pekerja Kontrak Yang di PHK Oleh Perusahaan Sebelum Masa Kontrak Berakhir Menurut UU No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. (Studi Putusan No.47/Pdt.Sus-PIII/2023/PN.Smg)", Oleh Jaya Putra Lumban Gaol, NPM 20000207 telah diujikan dalam sidang Meja Ujian Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan Pada tanggal 04 April 2024. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Sasi (S-1) pada Program Studi Ilmu Hukum.

PANITIA UJIAN MEJA HIJAU

- | | |
|------------------|---|
| 1. Ketua | : Besty Habeshan, S.H., M.H.
NIDN. 0107046201 |
| 2. Sekretaris | : August P. Silan, S.H., M.H.
NIDN. 0101086301 |
| 3. Pembimbing I | : Besty Habeshan, S.H., M.H.
NIDN. 0107046201 |
| 4. Pembimbing II | : Junes. Sijaurak, S.H., M.H.
NIDN. 0101066002 |
| 5. Penguji I | : Dr. Debera, S.H., M.H.
NIDN.0109088302 |
| 6. Penguji II | : Lessen Sihotang, S.H., MH
NIDN. 0116106001 |
| 7. Penguji III | : Desty Habeshan, S.H., M.H.
NIDN. 0107046201 |

(Besty Habeshan)
(August P. Silan)
(Besty Habeshan)
(Junes. Sijaurak)
(Dr. Debera)
(Lessen Sihotang)
(Desty Habeshan)

Medan, April 2024



(Dr. Septian Simanungata)
DR. SEPTIAN SIMANUNGGATA, S.H., M.H.
NIDN. 0114018101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jumlah lowongan kerja di Indonesia cukup terbatas, terlebih untuk lulusan baru atau *freshgraduate*. Karena mayoritas lapangan pekerjaan mensyaratkan kualifikasi sudah memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan hingga 1 tahun. Terbatasnya jumlah lowongan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja, di mana salah satunya adalah lulusan baru. Keadaan menganggur pada lulusan baru dapat meningkatkan prevalensi munculnya stres, depresi dan juga kecemasan¹. Oleh sebab itu, apabila masalah ini tidak diimbangi dengan adanya perluasan lapangan pekerjaan dan penyaluran tenaga kerja yang cepat, maka akan mengakibatkan jumlah pengangguran semakin meningkat.

Dalam proses *recruitment* karyawan, setiap perusahaan memiliki ciri khas masing-masing seperti dari yang diperlukan. Jika proses *recruitment* untuk posisi dengan jabatan tinggi, yang dibutuhkan cukuplah rumit dan biayanya cukup besar. Sehingga menjadi keterhambatan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang unggul dan berkualitas. Jika tenaga kerja yang dibutuhkan dengan posisi jabatan yang tidak terlalu tinggi namun membutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak, maka perusahaan tersebut juga kewalahan dalam merekrut tenaga kerja dari segi

¹ Mamun, M. dkk. “*Financial threat, hardship and distress predict depression, anxiety and stress among the unemployed youths: A Bangladeshi multi-city study*”, *Journal of Affective Disorders*, Vol 1 No. 276, hal. 1149-1158.

keterbatasan karyawan untuk menangani proses perekrutan pekerja atau karyawan.

2

Kehadiran perusahaan akan membutuhkan tenaga kerja atau pekerja untuk melakukan pekerjaan pada perusahaan tersebut. Dalam hal perusahaan menerima pekerja untuk bekerja pada perusahaan tersebut maka hubungan antara pekerja dengan perusahaan tersebut telah terjalin hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Dalam Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³

Menurut Iman soepomo menyatakan bahwa : Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya.⁴

Pengertian perjanjian kerja dalam Pasal 50 Undang-undang ketenagakerjaan (UUK) menegaskan bahwa: “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. UUK memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan

² Nawawi 2005, hlm 169 “mendefinisikan rekrutmen merupakan suatu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan/pekerjaan”

³ Pasal 1 angka 15 UU No.13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 54

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha menimbulkan hubungan hukum yang disebut hubungan kerja yang mengandung 3 ciri khas yaitu,

1. Adanya Pekerjaan
2. Adanya Perintah
3. Adanya Upah⁵

Berdasarkan Pasal 56 undang-undang Tentang Ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”). Dengan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak maka terciptalah hak dan kewajiban antar pekerja dan perusahaan. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerduta adalah hal tertentu⁶. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian. Objek perjanjian haruslah yang halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.⁷

Contoh hak dan kewajiban para pihak atau pekerja dan pengusaha atau perusahaan, antara lain:

⁵ Sendjun H. Manulang, hubungan kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 1998), hal. 63

⁶ Pasal 1320 KHUPerduta tentang syarat sahnya perjanjian apabila dilakukan atas “suatu sebab yang halal

⁷ Agusmidah, Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hal. 43

1. Kewajiban perusahaan terhadap karyawan, Setiap perusahaan yang mempekerjakan karyawan tentu memiliki kewajiban yang harus dipenuhi. Kewajiban ini tertuang pada UU Ketenagakerjaan yang mengaturnya. Selain kewajiban, hak serta sanksi juga telah diatur melalui UU Ketenagakerjaan⁸. Berikut penjelasan mengenai kewajiban suatu pengusaha atau pemilik perusahaan kepada para pekerjanya.
 - a. Memberikan Pelatihan serta Pengembangan Kompetensi kepada Karyawan
Pasal-pasal yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan, banyak menjelaskan tentang kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan salah satunya dengan memberikan pelatihan serta pengembangan kompetensi lewat pelatihan kerja. Pelatihan ini dapat diberikan sesuai dengan bantuan pihak luar atau pemerintah, baik secara bersama atau individu.
 - b. Memberikan Fasilitas Jaminan Kesehatan dan Menjaga Keselamatan Karyawan
Kewajiban berikutnya yang harus dipenuhi oleh perusahaan yaitu memberikan fasilitas kesehatan dan keselamatan kepada karyawannya.
 - c. Membuat dan Menentukan Peraturan Perusahaan bagi Karyawan
Selain menjadikan karyawan disiplin dan tepat waktu dalam soal pekerjaan, peraturan perusahaan ternyata merupakan kewajiban perusahaan untuk dibuat. Peraturan ini berisi tentang tata tertib, hak dan kewajiban, dan

⁸ Ervina Lutfhi, "Hak dan Kewajiban Pengusaha Menurut UU No. 13 Tahun 2003" Mekari Talenta, 24 April, 2023, https://www.talenta.co/blog/hak-dan-kewajiban-pengusaha-menurut-uu-no-13-tahun-2003-ketenagakerjaan/#Kewajiban_Perusahaan_Terhadap_Karyawan_di_dalam_UU_No_13_Tahun_2003

syarat yang harus diikuti oleh setiap karyawan. Isi dari peraturan ini juga tidak boleh bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang sudah diatur pada UU Ketenagakerjaan.

2. Hak-hak yang dimiliki oleh karyawan⁹,

Jika perusahaan telah memenuhi kewajiban kepada para karyawannya, selanjutnya karyawan juga memiliki hak-hak yang harus diperhatikan. Hak-hak ini juga telah diatur di dalam UU Ketenagakerjaan yang meliputi beberapa hal penting. Hak-hak ini tentu mampu memberikan kesejahteraan bagi karyawan agar mereka merasa senang dan nyaman saat bekerja. Berikut hak-hak yang didapat oleh setiap karyawan pada UU Ketenagakerjaan:

- a. Hak dalam Memenuhi Waktu Kerja dan Cuti
- b. Hak Upah setiap Karyawan, Hak selanjutnya yang paling penting untuk setiap karyawan yaitu hak upah. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, setiap karyawan berhak menerima upah kerja atau penghasilan setiap bulannya secara layak.
- c. Hak atas Kesejahteraan Karyawan, Setiap karyawan memiliki hak atas kesejahteraan yang meliputi karyawan beserta keluarganya, bagi yang telah menikah. Perusahaan wajib memberikan jaminan sosial yang dapat mensejahterakan karyawan dan keluarganya.
- d. Dst.

Besarnya jumlah pekerja/buruh yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga untuk mencegah adanya kerugian disalah satu pihak, maka pemerintah harus bisa melindungi hak dan kewajiban bagi semua pihak yang terlibat. Pemerintah harus melindungi hak dan kewajiban para pihak, hal tersebut sangat mempengaruhi dengan kesempatan kerja, meningkatkan upah, dan mengurangi angka kemiskinan.

⁹ <https://www.talenta.co/blog/hak-dan-kewajiban-pengusaha-menurut-uu-ketenagakerjaan>
(diakses pada tgl 03 Maret 2024, pukul 19:43 wib)

Upah merupakan jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau syarat tertentu. Sehingga dapat dilihat secara garis besar upah merupakan bentuk penghargaan atas kinerja atau jasa yang telah dilakukan tenaga kerja kepada pemberi kerja berdasarkan kesepakatan atau syarat tertentu¹⁰. Perusahaan memperkerjakan pekerja berdasarkan perjanjian kontrak oleh perusahaan menginginkan supaya pekerja dapat melakukan pekerjaan yang diinginkan perusahaan dengan baik dan memperoleh hasil yang baik juga. Karena hubungan perusahaan dengan pekerja berdasarkan PPK (pejabat pembuat komitmen) dalam perusahaan.

Jika pekerja melanggar isi perjanjian, misalnya tidak melakukan pekerjaan, melakukan pelanggaran dengan tidak seijin perusahaan, maka dimungkinkan ada sanksi yang akan diterima pekerja dari perusahaan. Begitu juga dengan perusahaan jika melanggar isi dari perjanjian kontrak, misalnya melakukan PHK sebelum masa kontrak berakhir maka perusahaan wajib memberikan hak kompensasi terhadap pekerja yang di PHK tersebut. Seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Pasal 1 angka 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memberikan definisi PHK sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang memberikan akibat selesainya hak dan kewajiban

¹⁰<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php> (diakses pada tanggal 03 Maret 2024, pukul 21:00 Wib)

antara pekerja dengan pengusaha. PHK berdasarkan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja¹¹ dapat terjadi karena beberapa sebab sebagai berikut:

1. Perusahaan melakukan peleburan, penggabungan, pengambilalihan atau pemisahan yang mengakibatkan perusahaan atau pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja ataupun pengusaha tidak bersedia menerima pekerja;
2. Perusahaan tutup yang diakibatkan karena perusahaan yang bersangkutan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun; dan lain-lain.

Berdasarkan (putusan No.47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg), Marhaendra Faizal Rakhman (PENGGUGAT) adalah seorang karyawan kontrak pada perusahaan TERGUGAT atau PT Semen Indonesia Distributor (SID) Cabang Sragen, sebagai Staf Administrasi (BAO) dengan masa kerja 9 bulan 26 hari. Penggugat menerima surat pemutusan hubungan kerja mulai tanggal 20 Juni 2022 melalui surat nomor 475/KP.06/H2100100/06.2022 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, setelah Penggugat menerima upah/gaji utuh pada Mei 2022 sebesar Rp.5.316.327,-(lima juta tiga ratus enam belas ribu tiga ratus dua puluh tujuh rupiah); Penggugat menerima kekurangan upah/gaji bulan Juni 2022 sebesar Rp.3.372.463,- (tiga juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu empat ratus enam puluh tiga rupiah), sehingga masih terdapat kekurangan upah/gaji pada bulan Juni 2022 sebesar Rp. 1.943.864,- (satu juta sembilan ratus empat puluh tiga ribu delapan ratus enam puluh empat rupiah);

Bahwa setelah pengadilan mengadili dan memutuskan memberikan hukuman kepada tergugat untuk membayarkan uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar

¹¹ Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebesar Rp. 4.943.000-, adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat, menimbulkan akibat hukum terkait hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang pergantian hak, dan sisa kontrak dari PKWT yang sudah di jalankan.

Dari putusan perkara diatas dapat diketahui bahwa pekerja kontrak yang di PHK Perusahaan sebelum masa kontrak berakhir, pekerja berhak mendapatkan kompensasi dari Perusahaan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 pasal 17 yang menyebutkan dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang di tetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah diuraikan diatas maka peneliti mengambil judul, **“Tinjauan Yuridis Tentang Kompensasi Hak Pekerja Kontrak Yang Di PHK Oleh Perusahaan Sebelum Masa Kontrak Berakhir Menurut UU No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Putusan No.47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang ingin dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pembayaran kompensasi hak pekerja kontrak yang di PHK berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

2. Bagaimana dasar pertimbangan hukum Hakim dalam memutuskan perkara pembayaran kompensasi terhadap pekerja kontrak yang di PHK atau pemutusan kontrak kerja sepihak sebelum masa kontrak berakhir berdasarkan Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Bagaimana pembayaran kompensasi hak pekerja kontrak yang di PHK berdasarkan Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja.
2. Untuk mengetahui Bagaimana dasar pertimbangan hukum Hakim dalam memutuskan perkara pembayaran kompensasi terhadap pekerja kontrak yang di PHK atau pemutusan kontrak kerja sepihak sebelum masa kontrak berakhir berdasarkan Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam pengembangan ilmu hukum khususnya untuk menambah wawasan bagi kalangan akademik tentang hukum dan UU Cipta kerja.

b. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis diharapkan memberikan pengetahuan mengenai tentang sistem-sistem pengetahuan tentang UU No. 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja

c. Manfaat Bagi Peneliti

Selain tujuan umum seperti yang dijelaskan diatas tujuan khusus dari pembuatan penelitian ini untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Cipta Kerja

1. Pengertian Cipta Kerja

Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Sepuluh ruang lingkup UU ini adalah sbagai peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha, ketenagakerjaan, kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan Koperasi dan UMK-M, kemudahan berusaha; dukungan riset dan inovasi, pengadaan tanah, kawasan ekonomi, investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional, pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan penerapan sanksi¹².

Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan, usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi. Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang selanjutnya disingkat UMK-M adalah usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Perizinan Berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada Pelaku Usaha

¹² <https://peraturan.bpk.go.id/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020> (diakses pada tanggal 13 Maret 2024, pukul 15.00 Wib)

untuk memulai dan menjalankan usaha dan/atau kegiatannya Dalam rangka mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam, Undang-Undang ini mengatur mengenai kebijakan strategis Cipta Kerja Kebijakan strategis Cipta Kerja sebagaimana dimaksud yang memuat kebijakan penciptaan atau perluasan lapangan kerja melalui pengaturan yang terkait dengan:

- a. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
- c. Kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan umk-m serta perkoperasian;
dan
- d. Peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja sebagaimana dimaksud paling sedikit memuat pengaturan mengenai¹³:

- a. Perlindungan pekerja untuk pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu;
- b. Perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih daya;
- c. Perlindungan kebutuhan layak kerja melalui upah minimum;
- d. Perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja; dan
- e. Kemudahan perizinan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian tertentu yang masih diperlukan untuk proses produksi barang atau jasa

Dalam rangka mendukung kebijakan strategis Cipta Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) diperlukan pengaturan mengenai:

- a. Pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan
- b. Pengawasan, pembinaan, dan pengenaan sanksi¹⁴.

¹³ https://ekon.go.id/source/info_sektoral/Cipta%20Kerja.pdf (diakses pada tanggal 13 Maret 2024, pukul 18.20 Wib)

2. Dasar Hukum Tentang Cipta kerja

Yang menjadi dasar hukum tentang cipta kerja yakni, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. putusan MK tersebut, Pemerintah terus melaksanakan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi UU. Melalui pelaksanaan tersebut diharapkan dapat mendorong perluasan lapangan kerja melalui kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan UMKM, meningkatkan ekosistem investasi, mempercepat proyek strategis nasional, meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, serta memperkuat perekonomian nasional dalam menghadapi situasi perekonomian global mendatang¹⁵.

Pengesahan Rancangan UU Omnibus Law Cipta Kerja jadi sorotan banyak kalangan. Poin-poin dalam Omnibus Law RUU Cipta Kerja ini pun kini sudah disetujui oleh anggota DPR. Seperti diketahui, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah mengesahkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja pada 5 Oktober 2020, meski dalam proses pembahasan antara pemerintah dengan parlemen diiringi protes. Pun setelah disahkan oleh dewan. Pada prosesnya, RUU yang kemudian menjadi UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK). Sebagai penggantinya, Presiden Joko Widodo pada 30 Desember 2022 lalu mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti

¹⁴ <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/pdf> (diakses pada tanggal 13 Maret 2024, Pukul 16.30 Wib)

¹⁵ www.ekon.go.id (diakses pada tanggal 13 Maret 2024, pukul 20.00 Wib)

Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai pengganti UU Cipta Kerja 2020. Selang beberapa bulan, pada tanggal 21 Maret 2023, DPR melalui Rapat Paripurna akhirnya secara resmi menyetujui penggantian Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU) Cipta Kerja¹⁶.

Omnibus Law adalah sebuah konsep yang menggabungkan secara resmi (amandemen) beberapa peraturan perundang-undangan menjadi satu bentuk undang-undang baru. Ini dilakukan untuk mengatasi tumpang tindih regulasi dan memangkas masalah dalam birokrasi, yang dinilai menghambat pelaksanaan dari kebijakan yang diperlukan. Konsep omnibus law atau juga dikenal dengan omnibus bill sendiri umumnya digunakan di negara yang menganut sistem common law, seperti Amerika Serikat dalam membuat regulasi. Jadi, UU Omnibus Law Cipta Kerja artinya UU baru yang menggabungkan regulasi dan memangkas beberapa pasal dari undang-undang sebelumnya termasuk pasal tentang ketenagakerjaan menjadi peraturan perundang-undangan yang lebih sederhana. Dengan adanya UU Omnibus Law Cipta Kerja ini, maka UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) tidak berlaku lagi.

3. Fungsi Undang-undang Cipta Kerja

Arif Budimanta, Sekretaris Satgas UU Cipta Kerja, mengatakan bahwa UU Cipta Kerja telah dinyatakan sah secara konstitusional oleh Mahkamah Konstitusi. Atas dasar itu, pemerintah akan terus mensosialisasikan Undang-Undang ini kepada masyarakat luas. Tujuan akhirnya adalah untuk menciptakan satu kondisi yang ada

¹⁶ <https://www.talenta.co/blog/poin-poin-uu-omnibus-law-cipta-kerja-yang-disahkan> (diakses pada tanggal 13 Maret 2021, pukul 21.03 Wib)

dalam spirit Pancasila, dengan melalui musyawarah mufakat dan meaningful participation, UU Cipta Kerja tidak hanya bagi satu golongan, tetapi melibatkan berbagai pihak mulai dari pelaksana seperti lembaga keuangan dan UMKM untuk mengakses layanan tersebut. Aktivitas usaha pun tidak terbatas pada Perseroan Terbatas saja, tetapi juga ada perseroan perorangan dan koperasi melalui usaha mikro kecil dan menengah. Dalam sesi akhir sambutan, Arif menegaskan bahwa Quo Vadis UU Cipta Kerja sejalan dengan tujuan utamanya yaitu membangun kesempatan kerja yang luas dengan perluasan ekonomi usaha, memberdayakan UMKM, serta aspek keberlanjutan terhadap lingkungan yang sesuai dengan Pancasila. Bahwa UU Cipta Kerja perlu didukung karena dapat mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. UU Cipta Kerja adalah upaya untuk menciptakan kemitraan yang setara berdasarkan Pancasila.

Dalam kesempatannya, walaupun UU Cipta Kerja sudah sah secara konstitusional, pemerintah perlu melakukan upaya untuk memperkecil kontroversi dan protes terhadap Undang-Undang tersebut¹⁷. Upaya yang bisa dilakukan adalah dialog terbuka, sosialisasi yang lebih baik, serta pengawasan dan evaluasi berkelanjutan. Lebih lanjut, keuggan UU Cipta Kerja dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan sebelumnya, yaitu peningkatan daya saing ekonomi, fleksibilitas bagi pekerja dan pengusaha, kemudahan proses bisnis, serta pemberdayaan desa dan daerah. Sementara itu, Bambang Shergi Laksmono, Guru Besar Universitas Indonesia, mengatakan bahwa UU Cipta Kerja perlu didukung oleh penguatan sistem

¹⁷https://www.setneg.go.id/baca/index/pemerintah_dan_ahli_sebut_uu_cipta_kerja_memiliki_manafaat_besar (diakses pada tanggal 13 Maret 2024, Pukul 21.30 wib)

pelayanan ketenagakerjaan dan sistem jaminan sosial. Indonesia tengah mengalami transformasi. Spirit dari UU CK untuk memungkinkan pasar bekerja maksimal. Karpas Merah dalam konteks UU Cipta Kerja adalah memiliki nilai disruptif legislasi, membawa misi atau orientasi kepada kemudahan berusaha, reformasi birokrasi administrasi pemerintahan, dan pro pembangunan.

4. Objek dari Undang-undang Cipta Kerja

Dalam rangka mendukung kebijakan strategis Cipta Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) diperlukan pengaturan mengenai:

- a) Pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan pengawasan, pembinaan, dan pengenaan sanksi.
- b) Ruang lingkup Undang-Undang ini meliputi:
 1. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
 2. Ketenagakerjaan;
 3. Kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan, umk-m serta perkoperasian;
 4. Kemudahan berusaha;
 5. Dukungan riset dan inovasi;
 6. Pengadaan lahan;
 7. Kawasan ekonomi;
 8. Investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional;
 9. Pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan pengenaan sanksi¹⁸.

B. Tinjauan Umum Tentang Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak (PKWT)

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian yang dimana masing-masing memiliki ciri khusus yang membedakan dengan yang lainnya, yang keseluruhan bentuk perjanjian harus memiliki asas hukum, sahnyanya suatu perjanjian, subjek serta obyek yang diperjanjikan. Dalam sebuah syarat berkontrak masing-masing pihak harus memenuhi antara hak dan kewajiban yang tercantum dalam asas kebebasan berkontrak yang sering kita kenal dengan istilah (*idea of freedom of*

contract) yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian serta seberapa jauh hukum mengatrur hubungan kedua belah pihak.

1.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Dari beberapa ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah melalui [UU No.11 Tahun 2020](#) tentang Cipta Kerja, salah satunya mengenai hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). PKWT diatur lebih lanjut dalam [PP No.35 Tahun 2021](#) tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK). Jika PKWT akan berakhir, tapi pekerjaan belum selesai, dapat diperpanjang dengan ketentuan keseluruhan PKWT tidak boleh lebih dari 5 tahun. Dengan begitu, jangka waktu PKWT ini paling lama 5 tahun termasuk perpanjangannya. Jika dilakukan perpanjangan PKWT dihitung sebagai masa kerja buruh¹⁸.

Selain pengertian normatif diatas, Iman Soepomo (tahun 1983) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), meningkatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni

¹⁸ <https://www.hukumonline.com/berita/a/begini-penerapan-3-jenis-pkwt-dalam-uu-cipta-kerja> (diakses pada tanggal 13 Maret 2024, pukul 23.00 wib)

majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak meningkatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah¹⁹.

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara, bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah” adanya di bawah perintah pihak lain” sehingga tampak hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi)¹⁹.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam UU No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

1.2 Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yakni:

a. Adanya Unsur Work atau Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi “buruh wajib melakukan sendiri

¹⁹ Ibid, hal. 27

pekerjaannya; hanya dengan seizin majikania dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya

c. Adanya Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja

d. Adanya Waktu

Waktu kerja sangat penting yang artinya komposisi dan tanggung jawab dari perkerja tersebut diketahui dari jam berapa sampai ke jam berapa atau berapa jam dalam sehari wajib dilaksanakan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut harus sesuai dengan perjanjian, tidak boleh sesuka hati sipekerja tersebut.

1.3 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara dan juga pada Pasal 1 angka 14 Jo Pasal 52 ayat 1 Undang Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam Pasal 52 ayat 1 (satu) menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar ²⁰:

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

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian. Objek perjanjian haruslah yang halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.

1.4 Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika

²⁰ Ibid, hal 40

terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam Pasal 54 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya membuat keterangan:

- a) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d) Tempat pekerjaan;
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h) Tempat dan tanggal perjanjian dibuat; dan Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan Pasal 56 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”).

1.5 _Jenis Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 56 undang-undang nomor 6 tahun 2023 menyebutkan bahwa:

- a. Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat didasarkan atas: jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- c. Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.
- d. Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah²¹.

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

²¹ Pasal 56 Undang-undang nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relative singkat. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang

bersifat sementara²². Berdasarkan ketentuan yang dimaksud, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sesuai dalam Pasal 59 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”, yakni :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; Pekerjaan yang bersifat musiman; dan
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah

²² Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, Pasal 1, angka 1

pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku²³.

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari suatu perjanjian kerja, yang keseluruhan isinya merupakan pokok persoalan yang tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang yang sifatnya memaksa atau tata Susila masyarakat Sehingga isi perjanjian kerja memiliki suatu kepastian hukum tentang hak dan kewajiban antara sipemberi kerja dan sipenerima kerja²⁴. yakni:

a. Kewajiban Pekerja/Buruh

Dalam KUHPPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c yang pada intinya adalah sebagai berikut:

1. Buruh/Pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
2. Buruh/Pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi lebih jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuatu dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda”.

b. Kewajiban perusahaan atau pengusaha

1. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik dengan adanya campur tangan Pemerintah dalam

²³ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, Pasal 1, angka 1

²⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1987), hal. 60

- menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah²⁵
2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/ pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Cuti tahunan lamanya 12 (dua belas) hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 (dua) bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 (enam) bulan pada suatu perusahaan²⁶.
 3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan (Pasal 1602X KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, dan kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek²⁷, yang sekarang telah diroboh ke BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan²⁸.

2 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

2.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepadamasyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak - hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hokum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun²⁹.

Perlindungan hukum merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan

²⁵ Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

²⁶ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 ayat 2

²⁷ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, Tentang Jamsostek

²⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011, Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

²⁹ Satjipto Rahardjo. Loc Cit. hlm. 74

dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya.³⁰Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.³¹Disamping itu hokum juga berfungsi sebagai instrument perlindungan bagi subyek hukum.

2.2 Jenis Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu:³²

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang *definitive*. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

³⁰ Wirjo Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Penerbit Sumur Bandung, 1983), hal. 79

³¹ Ridwan HR, *Hukum Administrrasi Negara*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013, hal. 265

³² Philipus M. Hadjon. *Op Cit.* hlm. 30

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

2.3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6

mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik³³.

Menurut Abdul Khakim, Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu:

1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan. Selain perlindungan tenaga kerja di atas, terdapat perlindungan lain terhadap pekerja yaitu :
 - a. Norma Keselamatan Kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan.
 - b. Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan, yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja.
 - c. Norma kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja.
 - d. Norma kecelakaan kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi

Selain perlindungan terhadap pekerjanya, terdapat jenis perlindungan lain, yaitu :

1. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Program Jamsostek pengaturannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menurut Pasal 1 ayat (1) Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau

³³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 34

keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Program Jamsostek merupakan kelanjutan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977

2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

3. Perlindungan upah

Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu.³⁴ Pengupahan merupakan aspek penting dari perlindungan pekerja/buruh sebagaimana ditegaskan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

³⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1987), hal. 12

3. Pengertian Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK).

Pengertian PHK merupakan singkatan dari Pemutusan Hubungan Kerja, yakni pengakhiran masa kerja karyawan. Untuk para karyawan, pegawai, ataupun pemilik bisnis tentu tidak asing lagi dengan istilah ini. Meski PHK adalah kebijakan perusahaan, namun pemerintah juga turut mengatur hal tersebut Sehingga perusahaan tidak bisa melakukan pemutusan hubungan kerja secara sembarangan³⁵. Oleh karena itu, sebagai pemilik bisnis, Anda perlu berhati-hati dalam menetapkan keputusan hubungan kerja, supaya nantinya tidak melanggar hak karyawan dan juga tidak melanggar hukum yang berlaku³⁶

Pengertian PHK merupakan sebuah konsep yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja, yang mana dapat disebabkan oleh berbagai macam hal. Dengan demikian, hak serta kewajiban antara karyawan dan juga perusahaan bisa hilang. Pengertian tersebut sudah tercantum di dalam Pasal 1 Nomor 25 dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan³⁷. Secara umum, hal yang bisa menyebabkan adanya PHK ada tiga. Pertama yaitu karena demi hukum, seperti misalnya pensiun, meninggal dunia, ataupun PKWT telah berakhir. Kemudian yang kedua adalah karena keputusan pengadilan. Terakhir adalah karena pengunduran diri dari pihak karyawan. Jika perusahaan ingin melakukan PHK kepada para karyawannya, maka penyebabnya yaitu karena keputusan pengadilan.

³⁵ Kertonegoro, S. (1999). *Hubungan industrial: hubungan antara pengusaha dan pekerja (bipartit) dan pemerintah (tripartit)*. Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.

³⁶ <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-phk> (diakses pada tanggal 13 Maret 2024, pukul 00.13pm)

³⁷ Pasal 1 Nomor 25 dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *mengenai Ketenagakerjaan*

Sebab, PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak. Hal itu telah tercantum di dalam Pasal 151 UUK, Jika memang hubungan kerja tersebut harus diakhiri, maka karyawan dan juga perusahaan harus melakukan musyawarah. Namun jika tidak kunjung memperoleh titik tengah dari musyawarah tersebut, maka pengadilan hubungan industrial juga dapat dilibatkan. Untuk itu, PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan adalah keputusan pengadilan. Di dalamnya, terdapat berbagai macam proses yang harus dilakukan, salah satunya yaitu melalui jalur meja hijau. Tak hanya itu saja, untuk pemutusan kerja karena karyawan memang ingin berhenti, maka karyawan tersebut harus melakukannya tanpa adanya tekanan atau paksaan. Mereka harus melakukannya karena kemauan mereka sendiri.

Salah satu penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu PHK yang berasal dari sisi pekerja/buruh, misalnya karena pekerja/buruh mengundurkan diri³⁸. Pengunduran diri pekerja/buruh dimaksud kemudian mesti disikapi dengan bijaksana oleh pengusaha dan pekerja/buruh itu sendiri dengan menyepakati bersama cara pemberian hak-hak pekerja/buruh yaitu berupa uang penggantian hak dan uang pisah, disamping hak-hak normatif yang telah ditentukan dalam peraturan perundangundangan yang berlaku, atau dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaann (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB)³⁹. Jika hal demikian terjadi, maka permasalahan mengenai kompensasi bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri akan teratasi. Oleh karena itu, perundingan secara bipartit menjadi

³⁸ Fahrunnisa, F., Razak, R., & Said, A. (2018). *Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pt Gunung Mas Di Kabupaten Pangkep*. Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik, 3(3), 310-325

³⁹ <https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/view/57> (diakses pada tanggal 14 Maret 2024, pukul 00.30pm)

sangat penting dalam penyelesaian setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk penyelesaian PHK. Hal ini juga mengingatkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebatas masalah yang akan diteliti. Ruang lingkup penelitian ini meliputi Bagaimana pembayaran kompensasi hak pekerja kontrak yang di PHK oleh perusahaan sebelum masa kontrak berakhir berdasarkan UU No.6 tahun 2023 tentang cipta kerja, dan bagaimana dasar pertimbangan hukum Hakim dalam memutuskan perkara pembayaran kompensasi terhadap pekerja kontrak yang di PHK atau pemutusan kontrak kerja sepihak sebelum masa kontrak berakhir berdasarkan Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg

B. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder, Data sekunder yaitu diperoleh dari undang-undang dan penilaian kesesuaian, buku-buku, hasil-hasil penelitian terdahulu dan internet dari *website* terpercaya.

Data sekunder bersumber dari antara lain:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum yang mengikat bagi pihak-pihak yang berkepentingan bahan hukum primer yang tercantum dalam UU No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja berdasarkan Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku yang berkaitan dengan cipta

kerja, hak pekerja kontrak dan jurnal-jurnal atau artikel ilmiah, hasil-hasil penelitian serta berbagai hasil penemuan ilmiah yang berkaitan dengan pembahasan

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier ialah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kitab hokum, kamus maupun ensiklopedia yang mencari tambahan bagi penulisan skripsi ini yang berkaitan dengan uu cipta kerja dan hak-hak pekerja kontak maupun perkerja tetap dalam lingkungan pekerjaan.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah metode kepustakaan atau (*library research*) yakni dengan cara melakukan studi kepustakaan dari sumber bacaan berupa buku-buku, literatur literatur hukum, undang-undang yang berhubungan atau berkaitan dengan skripsi ini tentang cipta kerja, serta hasil penelitian terdahulu dan internet.

D. Metode Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data deskriptif. Metode analisis data deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi bagian dari proses analisis di mana data sekunder yang diperkumpulkan lalu diproses untuk menghasilkan kesimpulan dalam pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini menggunakan studi dokumen yang

dilakukan secara tidak langsung digunakan untuk memperoleh data sekunder, dengan membaca, mempelajari, meneliti dan mengidentifikasi literatur peraturan perundang-undangan dan menganalisis keputusan pengadilan.

