

Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Jaminan Hak-Hak Pekerja (Undang-Undang NRI Nomor 13 Tahun 2003)

¹Fenanda Dwi Maulandari, fenandadwim@gmail.com
Universitas Islam Jember, Indonesia

²Musfianawati, musfianawati@gmail.com
Universitas Islam Jember, Indonesia

³Sidi Alkahfi Setiawan, dsangkanparan@gmail.com
Universitas Islam Jember, Indonesia

⁴Moh. Khalilullah A. Razaq, moh.khalilullah11@gmail.com
Universitas Islam Jember, Indonesia

Info Artikel

Diterima: 27 Desember 2024
Diperbaiki: 6 Januari 2025
Diterima: 6 April 2025

Keywords:

Legal Protection; Specific Time
Work Agreement (PKWT);
Workers.

Abstract

Legal protection is a right that every citizen should be able to enjoy equally and fairly from their government. However, in reality there are still many people who do not receive proper legal attention or protection. Law NRI Number 13 of 2003 concerning Employment, here in after referred to as UUUK in Indonesia, is a law that is used to regulate all matters related to or related to workers' labor and tenure. This research examines legal protection in fixed-team work agreements (PKWT) in terms of workers' rights guarantess according to Law. The research method used uses an approach through statutory regulations. The research result show that the Specific Time Work Agreement (PKWT) provides legal protection to workers, although there are several weaknesses that need to be corrected. It is important to continue to improve and strengthen legal protection for workers who are bound by a (PKWT) in accordance with the provisions of the Law.

A. PENDAHULUAN

Negara memegang peranan penting dalam melindungi warga negaranya. Perlindungan hukum terhadap warga

negara merupakan tanggung jawab negara dalam menjamin keadilan, keselamatan dan keamanan. Perlindungan hukum yang diberikan oleh negara

juga berperan penting dalam menjaga stabilitas dalam negara.¹ Senada dengan hal tersebut CST Kansil memberikan pandangan bahwa perlindungan hukum adalah segala upaya yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman secara pikiran dan fisik dari gangguan dari berbagai ancaman dari pihak manapun.²

Mengutip dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud perlindungan adalah perlindungan 1 tempat berlindung; 2 hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi.³

Perlindungan hukum merupakan hak yang seharusnya dimiliki setiap warga negara dapat nikmati secara setara dan adil dari pemerintahnya. Namun demikian, pada kenyataannya masih banyak masyarakat yang kurang mendapat perhatian atau perlindungan hukum yang layak. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UUK) di Indonesia merupakan

Undang-Undang yang digunakan dalam mengatur segala hal yang berhubungan atau berkaitan dengan tenaga dan masa pekerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) sendiri, cenderung memberikan lebih banyak kebebasan kepada para pengusaha untuk menetapkan syarat dan ketentuan jam kerja, upah, hak-hak pekerja, dan lain-lain. PKWT memiliki dua syarat, yaitu syarat formil dan syarat materiil. Syarat formil adalah syarat yang harus dipenuhi terkait dengan formalitas dan prosedur pembuatan PKWT.⁴ Sebagaimana diatur dalam Pasal 54 dan Pasal 57 UUK.

Syarat-syarat materiil dari PKWT adalah hal-hal yang menjadi substansi sebuah PKWT, yang mana ketentuan ini tidak dapat disimpangi.⁵

Meskipun UUK memberikan kerangka untuk melindungi hak-hak pekerja, namun penerapannya dalam PKWT masih memiliki interpretasi yang dapat merugikan pekerja. Perbedaan langsung yang rata-rata dialami langsung oleh para pekerja PKWT dibandingkan dengan para pekerja tetap yakni terkait dengan upah dan ketidakpastian akan masa depan mereka. Pekerja berpendapat bahwa pemberi kerja atau disebut

¹ Daffa Arya Prayoga et al, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional*, Volume 2, *Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*, 2023, hlm. 191.

² Hakam Ahmad et al, *Perlindungan Hukum Terhadap Keamanan Rahasia Bank Dalam Menjaga Kepentingan Nasabah Perbankan*, Volume 4, *Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, 2022, hlm. 399.

³ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus Versi Online/Daring (Dalam Jaringan), <https://kbbi.web.id/perlindungan> diakses pada tanggal 5 Maret 2024.

⁴ Ike Farida, *Perjanjian Buruh Perjanjian kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2020, hlm. 89.

⁵ *Ibid*, hlm. 92.



pengusaha cenderung membedakan pekerja kontrak (PKWT) dan pekerja tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang (selanjutnya disebut PKWTT) dalam hal upah dan fasilitas.⁶ Dua perbedaan dalam pelaksanaan PKWT dan PKWTT tersebut dapat dirasakan langsung oleh pekerja PKWT, mulai dari perbedaannya hak hingga menimbulkan rasa perbandingan yang kuat diantara pekerja kontrak dan pekerja tetap.

Mengutip dari *Black's Law Dictionary* mendefinisikan *protection* sebagai tindakan melindungi (*the act of protecting*);

1. Proteksionisme (*protectionism*);
2. Menutupi (*coverage*);
3. Suatu dokumen yang diberikan oleh seorang notaris kepada pelaut atau orang lain yang melakukan perjalanan luar negeri, yang menegaskan pemegangnya adalah warga negara AS (*a document given by a notary public to sailors and other person who travel aboard, certifying that the bearer is a U.S. citizen*).⁷

Perlindungan hukum PKWT dalam UUK dimaknai sebagai penindakan terhadap pelanggaran ketentuan PKWT yang dilakukan pengusaha. Meskipun

PKWT memberikan kerangka hukum yang jelas untuk melindungi hak-hak pekerja, namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa penindakan terhadap pelanggaran PKWT tidak selalu optimal. UUK memiliki peran penting terhadap permasalahan dalam mendapatkan jaminan dan hak-hak para pekerja/buruh. Misalnya merujuk Pasal 59 UUK dan penjelasannya, pengusaha dapat mempekerjakan pekerja berdasarkan PKWT untuk melakukan pekerjaan yang bersifat sementara (tidak berjalan terus-menerus). Jika pengusaha melanggar hal ini, maka secara otomatis PKWT berubah menjadi PKWT (Pasal 59 (7) UUK).⁸

Selain pengusaha dan pekerja/buruh terdapat juga pemangku dalam memainkan peran penting lainnya seperti para serikat pekerja/serikat buruh, asosiasi pengusaha dan pemerintah. Interaksi antara pihak-pihak inilah yang menimbulkan relasi kekuasaan yang kompleks dalam perlindungan hukum di sektor ketenagakerjaan.

B. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang dipergunakan adalah tipe penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan. Penelitian

⁶ *Ibid*, hlm. 79.

⁷ Devi Rahayu et, *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan Dalam Omnibus Law*, Malang: Setara Press, 2021, hlm. 122.

⁸ Ike Farida, *Op, Cit*, hlm. 191.

hukum normatif atau penelitian perpustakaan merupakan penelitian yang mengkaji studi dokumen menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana. Penelitian hukum normatif menggunakan analisis kualitatif dengan menjelaskan data-data yang ada dengan pernyataan bukan dengan angka.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Ketentuan PKWT dapat memenuhi Hak-Hak Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Dalam membuat suatu perjanjian kerja perlu memperhatikan beberapa ketentuan-ketentuan yang ada, suatu perjanjian dibuat dalam bentuk tertulis ataupun lisan sesuai dengan pekerjaan yang akan dijalankan.⁹ Pasal 1 ayat 15 UUK menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur kerja, upah dan perintah. Definisi ini sendiri sudah memberikan batasan.

Pertama, para pihak dalam perjanjian kerja adalah pengusaha dan pekerja. Satu pihak harus menjadi pengusaha atau pemberi kerja, dan pihak kedua harus

menjadi pekerja. Jika kedua belah pihak adalah pengusaha perorangan atau pekerja perorangan, hubungan mereka bukanlah hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam UUK. *Kedua*, harus ada unsur kerja, upah dan perintah. Dua orang atau pihak yang telah menandatangani perjanjian tetapi tidak memasukkan unsur pekerjaan, upah atau perintah, sebagaimana dimaksud dalam UUK ini, hubungan mereka bukanlah hubungan kerja.¹⁰ Dalam Pasal 1 ayat (3) UUK juga dijelaskan bahwa "*Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.*"¹¹

Sebelum terjadinya suatu perjanjian diantara kedua belah pihak tersebut dan supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdara Bagian 2 tentang Syarat-syarat terjadinya suatu perjanjian yang sah, yakni:

1. Kesepakatan bagi mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu pokok persoalan tertentu; suatu sebab yang tidak terlarang.¹²

¹⁰ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan*, Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2019, hlm. 17.

¹¹ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op, Cit*, hlm. 3.

¹² Burgerlijk Wetboek Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, 2018, Permata Press, hlm. 316.

⁹ Devi Rahayu et, *Op, Cit*, hlm. 53.



Perjanjian tidak hanya diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta tetapi juga diatur dalam Pasal 1338 KUHPerduta. Pasal 1338 KUHPerduta menekankan perjanjian yang harus ditaati sebagai undang-undang oleh para pihak yang membuatnya. Ketentuan ini juga mengatur bahwa suatu perjanjian tidak dapat diubah atau dibatalkan tanpa persetujuan kedua belah pihak atau alasan yang dapat dibenarkan berdasarkan hukum. Pelaksanaan suatu perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik dan memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan dengan itikad baik dan tanpa maksud untuk merugikan pihak lain. Pasal 1338 KUHPerduta yang berbunyi: "Semua perjanjian yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik."¹³ Hal ini mencerminkan pentingnya kepastian hukum yang menjamin bahwa perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak tidak dapat diubah secara sepihak.

¹³ *Ibid*, hlm. 316.

Ketentuan PKWT yang diatur dalam UUK yakni pada Bab IX tentang Hubungan Kerja Pasal 51 ayat (1) dan (2) yang berbunyi:

1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan,
2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁴

Ketentuan PKWT diatur secara jelas dalam UUK, sesuai Pasal 51 ayat (2), PKWT harus dibuat tertulis untuk menjamin perlindungan dan kepastian pekerja/buruh. Hal ini penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi serta dipenuhi dengan baik dan bahwa perjanjian yang dibuat dapat ditegakkan secara hukum. Pada Pasal 51 ayat (1) UUK, menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian lisan diperbolehkan, tetapi dalam kasus PKWT, perjanjian tertulis diutamakan, karena memberikan jaminan hukum yang lebih kuat. Perjanjian tertulis tidak hanya memfasilitasi pengawasan dan pelaksanaan keputusan ketenagakerjaan, tetapi juga mencegah perselisihan di masa depan antara pekerja dan pengusaha.

Dalam persidangan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut MK) yang

¹⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op, Cit*, hlm 22.

berlangsung secara luring dari ruang sidang pleno MK, pemerintah yang diwakili oleh Aris Wahyudi selaku staf ahli bidang ekonomi ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan menyampaikan bahwa, sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UUK, bahwasannya perjanjian kerja pada prinsipnya dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Hal ini dikarenakan untuk menentukan kekuatan hukum dari suatu perjanjian, bukan bentuk perjanjiannya, yaitu secara tertulis atau lisan, melainkan harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata *Juncto* Pasal 52 UUK.¹⁵

Selanjutnya, Pasal 51 ayat (2) tersebut menegaskan bahwa perjanjian kerja yang diwajibkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, semua ketentuan PKWT harus sesuai dengan Undang-Undang yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia. Pada sidang MK dijelaskan bahwa PKWT dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan. Sedangkan untuk ketentuan mengenai PKWT dalam Pasal 51 ayat (2) UUK dipersyaratkan harus secara tertulis, hal ini bertujuan untuk

memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh dalam hal PKWT yang dilakukan secara tertulis.¹⁶ Oleh karena itu, pekerja dan pengusaha diusahakan memiliki pedoman yang jelas dalam pelaksanaan perjanjian kerja untuk terciptanya hubungan kerja yang adil dan berimbang.

Keabsahan dalam perjanjian kerja sendiri merupakan dasar dari hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja yang terdapat dalam Pasal 52 ayat (1) UUK yakni perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁷

Lebih lanjut penulis menjelaskan arti dari pasal diatas yakni, pada dasarnya kesepakatan yang timbul antara para pihak akan menjadi syarat pertama yang harus dipenuhi. Selanjutnya dalam syarat

¹⁵ MKRI, *Pemerintah: Aturan Perjanjian Kerja dan Alih Daya dalam UU Cipta Kerja Lindungi Buruh*, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=20123&menu=2> diakses pada tanggal 18 Mei 2024.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Dian Dwi Jayanti, *Konsekuensi Perjanjian Kerja yang Dibuat Hanya dalam Bahasa Asing*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/konsekuensi-perjanjian-kerja-yang-dibuat-hanya-dalam-bahasa-asing-lt5d12fbd08831/> diakses pada tanggal 31 Mei 2024.



pembuatan perjanjian kerja, kedua belah pihak setidaknya memiliki kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum. Keberadaan pekerjaan yang disepakati juga menjadi faktor penting dalam perjanjian kerja. Pekerjaan yang diperjanjikan harus jelas, spesifik, dan terukur. Hal ini memungkinkan pekerja untuk memahami tugas yang perlu mereka lakukan dan pemberi kerja memiliki ekspektasi yang realistis terhadap kinerja karyawan mereka. Selain itu, pekerjaan yang disepakati tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesopanan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan yang telah disepakati tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan tersebut diatur dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) UUK berbunyi:

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.¹⁸

Selain itu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur di dalam UUK

Pasal 54 ayat (1) setidaknya memuat:

- 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 kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.¹⁹

Perjanjian kerja tertulis yang diatur dalam Pasal 54 ayat (1) diatas sangat penting bagi pengusaha dan pekerja/buruh, yang merinci hak dan kewajiban, juga berfungsi sebagai bukti yang kuat dalam perselisihan atau menyelesaikan sengketa hukum, kepastian hukum, dan perlindungan pekerja.

Selain ketentuan yang sudah diatur dengan jelas dalam UUK terdapat juga ketentuan lain diatur dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (selanjutnya disebut Perppu) Cipta Kerja yang dapat menjamin hak-hak pekerja/

¹⁸ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op. Cit*, hlm 22-23.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 23.



buruh apabila berakhirnya jangka waktu kerja dan selesainya suatu pekerjaan.

Ketentuan dalam Perppu Cipta Kerja Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah (selanjutnya disebut PP) No. 35/2021 juga menetapkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh yang berhubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Kompensasi yang diberikan akan disesuaikan dengan masa kerja karyawan perusahaan yang bersangkutan dan akan diberikan pada akhir PKWT jika karyawan yang bersangkutan telah bekerja minimal 1 bulan berturut-turut.²⁰ Seperti yang telah diatur dalam PP No. 35/2021 di atas bahwasannya PP tersebut memberikan kompensasi kepada pekerja yang tercakup dalam PKWT, tidak hanya sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka tetapi juga untuk melindungi hak-hak mereka. Hal ini memastikan pekerja merasa dihargai dan aman setelah masa kontrak berakhir, mendorong hubungan kerja yang lebih baik dan juga menekankan pentingnya perlindungan pekerja dalam berbagai kontrak kerja.

Dalam PP No. 35/2021 bagian Ketiga Pemberian Uang Kompensasi Pasal 15

ayat (1) yang berbunyi sebagai berikut:

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.²¹

Secara keseluruhan, seperti yang telah diatur dalam ketentuan tersebut memastikan adanya keadilan dan perlindungan bagi pekerja yang terikat PKWT.

Pemberian kompensasi berdasarkan masa kerja menjadi langkah konkret untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjaga keharmonisan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Hal ini juga memperkuat komitmen pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berimbang bagi semua pihak yang terlibat.

Perjanjian itu sendiri juga harus memuat syarat yang dibuat secara tertulis, lisan dan juga harus terdapat peraturan perusahaan yang sifatnya wajib bagi seorang pengusaha yang memiliki pekerja sekurang-kurangnya 10 orang. Peraturan perusahaan yang bersifat wajib tersebut bertujuan menjamin hak-hak para pekerja pada masa kerjanya dan sebagai penyelesaian dasar apabila terjadi perselisihan. Pembuatan peraturan

²⁰ JDih Sukoharjo, *Karyawan Kontrak Resign, Berhak Dapat Uang Kompensasi?*, <https://jdih.sukoharjokab.go.id/berita/detail/karyawan-kontrak-resign-berhak-dapat-uang-kompensasi> diakses pada tanggal 18 Mei 2024.

²¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pdf, hlm 11.



perusahaan diatur berdasarkan UUK Bagian Keenam tentang Peraturan Perusahaan Pasal 108 ayat (1) dan ayat (2) yang berbunyi:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.²²

Artinya pembuatan perusahaan dibuat dengan tujuan dapat memberikan panduan yang jelas bagi para pekerja/buruh dalam suatu perusahaan. Ketentuan dalam Pasal 108 UUK tersebut dapat bertindak sebagai perisai hukum apabila pengusaha dan pekerja/buruh dihadapkan dengan konflik. Peraturan perusahaan juga dibuat untuk memastikan semua tindakan yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

- a. Peraturan perusahaan merupakan pedoman yang dibuat untuk kinerja karyawan guna menjaga produktivitas di tempat kerja. Peraturan perusahaan dikutip dari UUK Pasal 1

ayat (20) adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.²³

- Pasal 109 *Juncto* Pasal 111 ayat (1) dan (2) UUK Bagian Keenam berbunyi:

- (1) Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat:
 1. hak dan kewajiban pengusaha;
 2. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 3. syarat kerja;
 4. tata tertib perusahaan; dan
 5. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁴

Pembahasan mengenai ketentuan Pasal 109 *Juncto* Pasal 111 ayat (1) dan (2) UUK bahwa peraturan-peraturan tersebut harus mencakup hak dan kewajiban pengusaha dan juga pekerja/buruh. Peraturan perusahaan harus diuraikan dengan jelas dan peraturan perusahaan harus diselaraskan dengan hukum yang lebih tinggi dan menghindari potensi konflik hukum yang dapat merugikan perusahaan dan pekerja. Aturan yang

²² Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op. Cit*, hlm. 47.

²³ *Ibid*, hlm 5.

²⁴ *Ibid*, hlm. 48.



jelas memastikan standar perilaku yang diharapkan dan konsekuensi dari ketidakpatuhan.

Tidak hanya peraturan perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB) sangat erat kaitannya dengan ketentuan peraturan perusahaan, terutama yang berkaitan dengan PKWT. PKB merupakan alat penting untuk menjamin hak-hak pekerja, termasuk pekerja PKWT. Selanjutnya di dalam UUK Pasal 1 ayat (4), dan ayat (5) menjelaskan mengenai pembuatan PKB yang berbunyi:

- (4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- (5) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.²⁵

Dengan adanya PKB, hal-hal yang tidak diatur secara rinci dalam peraturan perusahaan dapat disesuaikan dan diperjelas sesuai dengan kebutuhan dan kondisi tertentu. PKB juga dapat menjadi

sarana untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui program-program yang tidak dijabarkan dalam peraturan perusahaan, seperti pelatihan dan jaminan kesehatan tambahan.

Menurut UUK Pasal 1 ayat (21) pengertian yakni: "PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak."²⁶ Secara keseluruhan, sinergi antara peraturan perusahaan dan PKB sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif. Seperti yang telah dijelaskan dalam peraturan perusahaan Pasal 111 ayat (2), dalam PKB Pasal 124 ayat (2) juga dijelaskan mengenai ketentuan dalam PKB yang berbunyi: "Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku."²⁷ Hal ini menerangkan bahwa peraturan perusahaan dan PKB harus selaras dengan hukum yang berlaku untuk memastikan bahwa

²⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op, Cit*, hlm. 48.

²⁶ *Ibid*, hlm 5.

²⁷ *Ibid*, hlm. 53.



mereka beroperasi dalam kerangka hukum yang sah, melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha serta menghindari potensi perselisihan yang dapat merugikan kedua belah pihak. PKB tidak hanya merupakan hasil negosiasi antara pengusaha dan serikat pekerja, tetapi juga mencerminkan kesepakatan bersama yang spesifik dan terperinci tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Permenaker) No. 28 Tahun 2014 Pasal 15 ayat (1) yang berbunyi: "Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT."²⁸ PKB sendiri lebih rendah daripada peraturan perundang-undangan, dengan kata lain PKB adalah hasil kesepakatan hukum antara pengusaha dan serikat pekerja, tetapi isi PKB tidak boleh bertentangan dengan hukum yang berlaku. Meskipun peran PKB sangat penting dalam mengatur hubungan kerja di perusahaan, terdapat ketentuan khusus untuk keberadaannya. Namun demikian peraturan perusahaan tidak diwajibkan

bagi perusahaan yang telah memiliki PKB. Dengan kata lain, perusahaan yang telah memiliki PKB antara pengusaha dan serikat pekerja tidak perlu membuat peraturan perusahaan yang terpisah.²⁹ PKB dianggap telah mencakup semua peraturan dan ketentuan yang diperlukan untuk mengatur hubungan kerja di perusahaan. Dalam konteks ini, PKB merupakan satu-satunya acuan untuk mengatur hubungan industrial di perusahaan. Baik pihak pengusaha maupun pekerja harus mengacu pada ketentuan-ketentuan dalam PKB untuk memastikan hak dan kewajiban masing-masing terpenuhi.

Pembuatan PKB berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja (selanjutnya disebut Kepmenaker) dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : 48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Pasal 21 yang berbunyi Perjanjian kerja bersama sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;

²⁸ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, pdf, hlm. 8.

²⁹ Kemnaker, *PPPKB Peraturan Perusahaan (PP) / Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, <https://panduan.kemnaker.go.id/uploads/1640923763-Panduan-PPPKB-1.0.0.pdf> diakses pada tanggal 24 Agustus 2024.

- b. nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
- c. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
- d. hak dan kewajiban pengusaha;
- e. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- f. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
- g. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.³⁰

Dengan adanya ketentuan tersebut maka dapat dipastikan bahwa PKB dapat memberikan kejelasan dan keadilan dalam hubungan industrial demi mencegah perselisihan yang timbul dari ketidakjelasan maupun ketidaksepakatan, dan untuk memastikan kedua belah pihak memahami maupun menerima syarat dan ketentuan tersebut.

Ketentuan mengenai hak-hak yang diperoleh pekerja/buruh PKWT terdapat dalam Pasal 86 ayat (1) UUK yakni, Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan pekerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat

dan martabat manusia serta nilai nilai agama.³¹

Ketentuan dalam Pasal 86 ayat (1) UUK tersebut dapat memberikan dasar hukum yang kuat bagi pemenuhan hak-hak pekerja/buruh di bawah perlindungan UUK. Ketentuan Pasal 86 ayat (1) UUK mencakup upaya-upaya pencegahan dan perbaikan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh, yang merupakan indikator penting dari kualitas lingkungan kerja.

Ketentuan Pasal 86 ayat (1) UUK merupakan pilar penting dalam hubungan industrial yang harmonis, di mana keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan pekerja harus dijaga.

Selanjutnya dalam penjelasan ketentuan PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT dalam Pasal 11 ayat (3) yang dimaksud "hak-hak pekerja/buruh" antara lain upah, tunjangan hari raya keagamaan, istirahat, cuti, serta program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan.³²

Ketentuan ini menegaskan bahwa pekerja PKWT berhak mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja tetap dalam hal hak-hak dasar dan memastikan bahwa perlindungan dan

³⁰ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op, Cit*, hlm. 310.

³¹ *Ibid*, hlm. 37.

³² Peraturan Pemerintah, *Op, Cit*, hlm 46.



kesejahteraan mereka tidak terabaikan meskipun berstatus sebagai pekerja kontrak. Lebih lanjut, keberadaan PP No. 35 Tahun 2021 mempertegas komitmen pemerintah untuk menjamin hak-hak pekerja dengan sistem kontrak. Pengupahan yang adil merupakan hak dasar yang harus dijamin tanpa diskriminasi.

Upah dalam UUK adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar-menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³³

Selain itu dalam Ketentuan Undang-Undang NRI No. 6 Tahun 2023, Bab IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (2) menjelaskan bahwa "Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."³⁴

Ketentuan ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua pekerja mendapatkan pengupahan yang adil dan layak sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup layak bagi dirinya dan keluarganya. Pelaksanaan kebijakan pengupahan oleh pemerintah pusat meliputi penetapan upah minimum yang harus ditaati oleh semua perusahaan. Upah minimum ini ditetapkan berdasarkan berbagai pertimbangan seperti kebutuhan layak hidup, produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan kondisi tenaga kerja.

Dengan demikian, kebijakan ini bertujuan untuk mengurangi ketidaksetaraan upah dan memastikan bahwa para pekerja menerima bagian yang adil dari hasil kerja mereka.

Berdasarkan pasal 88 di atas dapat dijabarkan bahwa, upah minimum ditetapkan oleh pemerintah untuk memastikan bahwa semua pekerja dapat menerima upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Struktur pengupahan dan tingkat pengupahan sendiri memastikan keadilan dan transparansi dalam pembayaran upah dengan menetapkan jumlah upah sesuai dengan kriteria seperti jabatan, pengalaman dan kualifikasi. Sedangkan upah tidak dibayarkan terdapat dalam Pasal 93 ayat (1) UUK yang berbunyi:

³³ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op. Cit*, hlm. 338.

³⁴ Undang-Undang NRI Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, pdf, hlm 560.



“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.”³⁵ Bentuk dan cara pembayaran upah harus jelas untuk menghindari kebingungan dan memastikan bahwa pekerja menerima upah mereka tepat waktu. Hal ini termasuk memastikan bahwa pekerja menerima perlindungan dan tunjangan yang sepadan dengan dengan kontribusi mereka, serta tunjangan, bonus, dan intensif yang dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Selain upah pokok terdapat juga upah kerja lembur yang apabila pekerja/buruh melaksanakannya maka pihak pengusaha wajib memberi upah kerja lembur tersebut. Dalam PP No. 35 Tahun 2021 dijelaskan mengenai upah kerja lembur yang berbunyi: “Upah Kerja Lembur adalah Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepadapekerja/ buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur.”³⁶ Ketentuan dalam UUK Pasal 78 ayat (2) menjelaskan mengenai waktu kerja yang berbunyi: “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.”³⁷

Tunjangan Hari Raya (selanjutnya disebut THR) keagamaan, yang memberikan kesempatan kepada pekerja untuk merayakan momen-momen penting dalam hidupnya dengan tenang, adalah hak lain yang tidak bisa diabaikan, hal ini juga menunjukkan bahwa hak untuk beristirahat dan cuti sangat penting untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan mencegah kelelahan yang mengurangi produktivitas dan kesehatan mental pekerja.

Hak untuk beristirahat dan cuti seperti yang dijelaskan dalam Pasal 79 merupakan upaya penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerja. Istirahat di antara jam kerja memberi karyawan kesempatan untuk bersantai dan memulihkan tenaga sebelum melanjutkan tugas mereka, sementara istirahat mingguan memberikan waktu yang dibutuhkan untuk beristirahat sepenuhnya dari rutinitas pekerjaan.

Hal ini menunjukkan bahwa ketentuan-ketentuan ini juga mencerminkan komitmen pemerintah untuk melindungi hak-hak dasar pekerja dan memastikan kesejahteraan mereka. Dengan menetapkan standar minimum untuk istirahat dan cuti, Undang-Undang ini mencegah praktik-praktik ketenagakerjaan yang berlebihan dan

³⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op, Cit*, hlm 40.

³⁶ Peraturan Pemerintah, *Op, Cit*, hlm 3.

³⁷ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op, Cit*, hlm 34.



eksploitasi yang merugikan pekerja. Implementasi yang tepat dari ketentuan-ketentuan ini juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, sehingga memungkinkan pekerja untuk bekerja lebih efisien dan perusahaan mendapatkan keuntungan dari peningkatan kinerja pekerja mereka. Dalam kerangka kerja ini, perusahaan diwajibkan untuk mematuhi ketentuan dalam undang-undang ini dan memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi. Dengan menerapkan praktik-praktik kerja yang adil dan manusiawi, perusahaan tidak hanya memenuhi kewajiban hukum mereka, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan. Sinergi antara peraturan perusahaan (selanjutnya disebut pp), PKB dan kebijakan pemerintah, seperti yang diatur dalam Undang-Undang NRI No. 6 Tahun 2023 Pasal 79 ayat (5) ini sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut dan memastikan bahwa kesejahteraan pekerja tetap menjadi prioritas utama dalam semua aspek kegiatan perusahaan.³⁸

Jamsostek dan kesehatan juga merupakan unsur penting dalam perlindungan pekerja PKWT. Jaminan sosial memastikan bahwa pekerja siap

menghadapi risiko yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kecelakaan, penyakit dan hari tua serta memberikan rasa aman dan stabilitas ekonomi. Jaminan kesehatan memastikan bahwa pekerja memiliki akses terhadap layanan kesehatan yang memadai dan merupakan komponen penting bagi kesejahteraan dan produkti-fitas kerja. Dalam Undang-undang NRI No. 6 Tahun 2023 Bagian Keempat tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Selanjutnya disebut BPJS) Pasal 83 beberapa ketentuan dalam Undang-Undang NRI No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 6 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

- (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan hari tua;
 - c. jaminan pensiun;
 - d. jaminan kematian; dan
 - e. jaminan kehilangan pekerjaan.

³⁸ *Ibid*, hlm. 560.

2. Ketentuan Pasal 9 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, program jaminan hari tua, dan program jaminan kehilangan pekerjaan.³⁹

Dalam konteks yang lebih luas, penerapan ketentuan ini menunjukkan bahwa pemerintah berkomitmen untuk menciptakan lingkungan ketenagakerjaan yang adil dan inklusif di mana semua pekerja, terlepas dari status kerjanya, mendapatkan perlindungan dan hak yang sama. Hal ini juga mendorong perusahaan untuk mematuhi standar-standar tersebut dan menciptakan budaya kerja yang lebih baik dan berkelanjutan. Apabila dalam pelaksanaannya perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan menggunakan sistem PKWT tidak mematuhi ketentuan yang telah

diatur dalam UUK Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi: "Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak mematuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu."⁴⁰ Berdasarkan pasal tersebut perubahan status PKWT menjadi PKWTT dalam konteks pengusaha tidak mematuhi ketentuan sebagaimana yang tertera dalam UUK Pasal 59 ayat (7) dapat memberikan peningkatan perlindungan ketenagakerjaan terhadap para pekerja. Perlindungan tersebut termasuk hak atas jaminan kerja, tunjangan pensiun, dan tunjangan lainnya yang tidak tersedia dalam PKWT. Pekerja juga dijamin tidak dapat dengan mudah diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan tanpa alasan yang jelas dan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Dengan demikian, ketentuan tersebut melindungi pekerja dari praktik-praktik yang merugikan dan memastikan bahwa mereka mendapatkan hak-hak yang layak dan adil.

Perlindungan Hukum yang Diberikan Terhadap Pekerja Dengan Sistem PKWT Jika Dihentikan Sepihak Sebelum Berakhirnya Perjanjian.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah suatu hal yang melindungi

³⁹ *Ibid*, hlm. 581.

⁴⁰ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op, Cit*, hlm 25.



subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.⁴¹ Dalam Pasal 1601a KUHPPerdata menjelaskan mengenai pengertian per-janjian kerja yang berbunyi: "Perjanjian perubahan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".⁴² Jika PKWT dihentikan sepihak sebelum waktu perjanjian berakhir, perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja di Indonesia meliputi beberapa aspek yang diatur dalam UUK dan peraturan terkait lainnya. Pemberhentian secara sepihak atau biasa disebut dengan PHK, dalam UUK Pasal 1 ayat (25) menjelaskan bahwa "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha."⁴³

Sebelum mempekerjakan pekerja/buruh, pihak pengusaha wajib mendaftarkan pekerja/buruh yang menggunakan sistem PKWT ke Disnaker.

Seperti yang tercantum dalam PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 14 ayat (1), dan ayat (2) yang berbunyi:

1. PKWT harus dicatatkan oleh pengusaha pada Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
2. Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, paling lama tujuh hari kerja sejak penanda-tangan PKWT.⁴⁴

Peran Disnaker dalam memberikan perlindungan yang sangat penting bagi para pekerja, pencatatan ini penting tidak hanya untuk menjaga transparansi dan akuntabilitas, tetapi juga untuk memastikan bahwa semua pekerja yang dipekerjakan di bawah sistem PKWT memiliki perlindungan hukum yang memadai. Jika terjadi perselisihan atau ketidakpatuhan oleh pengusaha, disnaker dapat memberikan rekomendasi atau melakukan intervensi untuk memastikan hak-hak pekerja terlindungi.

⁴¹ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2007, hlm. 20.

⁴² Burgerlijk Wetboek, *Op, Cit*, hlm 366.

⁴³ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op, Cit*, hlm 6.

⁴⁴ Peraturan Pemerintah, *Op, Cit*, hlm 11.

Fungsi dari Disnaker sendiri diantaranya sebagai, memantau kesejahteraan tenaga kerja dan hubungan industrial, membantu penyelesaian perselisihan tenaga kerja dan syarat kerja, melakukan pembinaan dan pengawasan (sampai dengan tahun 2021) terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.⁴⁵ Dengan demikian, melalui berbagai mekanisme perlindungan hukum yang diatur dalam UUK, PP No. 35 Tahun 2021 dan peraturan lainnya, pekerja yang mengalami PHK secara sepihak sebelum perjanjian kerja berakhir memiliki dasar hukum yang kuat untuk memperjuangkan hak-haknya. Perlindungan ini tidak hanya bertujuan untuk kompensasi finansial, tetapi juga memastikan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha diatur oleh prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan.

Dalam konteks PHK dihentikan sepihak sebelum waktu perjanjian berakhir terhadap pekerja PKWT, peran dan fungsi serikat pekerja menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi. Di dalam UUK Pasal 104 ayat (1) tentang serikat pekerja/serikat buruh dijelaskan

bahwasannya “setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”⁴⁶

Pengertian serikat pekerja/serikat buruh dikutip dari UUK Pasal 1 ayat (17) berbunyi: “Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan tanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”⁴⁷ Dalam kasus PHK secara sepihak terhadap pekerja PKWT, serikat pekerja memiliki wewenang untuk memberikan pendampingan hukum dan melakukan mediasi antara pekerja dan pengusaha. Bantuan ini mencakup penjelasan mengenai hak-hak pekerja, prosedur yang harus diikuti dan tindakan hukum yang dapat diambil jika terjadi pelanggaran.

Serikat Pekerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan seimbang dimana hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi. Ketika dihadapkan pada PHK secara sepihak, kehadiran serikat pekerja

⁴⁵ Disnakertrans, *Tugas dan Fungsi*, <https://disnakertrans.serangkab.go.id/page/tugas-dan-fungsi> diakses pada 24 Agustus 2024.

⁴⁶ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op, Cit*, hlm. 45.

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 5.



memberikan pekerja PKWT alat dan dukungan yang mereka butuhkan untuk memperjuangkan hak-hak mereka secara efektif. Dilihat dari PP No. 35 Pasal 37 disebutkan bahwa pengusaha yang melakukan PHK memberitahukan kepada serikat pekerja terkait PHK namun bukan berarti harus mendapat persetujuan dari serikat pekerja. Berdasarkan hak dan kewajiban serikat pekerja, maka peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sangat penting karena harus melindungi dan membela anggotanya dari pelanggaran hak-haknya dan memperjuangkan kepentingannya.⁴⁸

Hak-hak yang di dapat oleh pekerja/buruh yang menggunakan sistem PKWT dan telah diatur oleh UUK, yakni:

1. Hak untuk mendapatkan upah yang adil, diatur dalam Pasal 1 ayat (30) UUK;
2. Hak atas keselamatan dan kesehatan dalam bekerja, yang diatur dalam Pasal 28D UUD 1945;
3. Hak atas jaminan sosial, tercantum dalam Pasal 99 UUK;
4. Hak atas istirahat dan cuti, diatur

dalam Pasal 81 sampai dengan Pasal 83 UUK;

5. Setiap buruh/tenaga kerja berhak untuk tidak bekerja dalam hari-hari libur;
6. Hak untuk berserikat sebagaimana diatur dalam Pasal 104;
7. Setiap buruh/tenaga kerja berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah dan hal-hal lain yang diwajibkan oleh agamanya tanpa ada batasan apapun dari pihak pemberi kerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 80 UUK;
8. Hak untuk mogok kerja, tercantum dalam Pasal 137 UUK.⁴⁹

Berdasarkan Pasal yang dijelaskan diatas hal ini menunjukkan bahwa pekerja/buruh yang menggunakan sistem PKWT juga berhak atas perlindungan hukum terhadap segala bentuk diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja. Diskriminasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, termasuk tetapi tidak terbatas pada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, dan pandangan politik. Perlindungan ini dijamin oleh UUK untuk memastikan bahwa semua pekerja diperlakukan secara adil dan

⁴⁸ Willia Wahyuni, *Peran Serikat Pekerja dalam Sengketa PHK*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/peran-serikat-pekerja-dalam-sengketa-phk-lt65d5784648f7a/?page=2> diakses pada tanggal 27 Agustus 2024.

⁴⁹ Cahya Kinari Arnita Putri dan Made Aditya Pramana Putra, *Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Vol 10, Jurnal Kertha Negara, 2022, hlm. 339-400.

setara tanpa prasangka. Pelecehan fisik, verbal, atau psikologis juga diakui sebagai pelanggaran serius terhadap hak-hak. Pekerja yang mengalami diskriminasi atau pelecehan memiliki hak untuk melaporkan kejadian tersebut kepada pihak yang berwenang, termasuk serikat pekerja dan dinas ketenagakerjaan, untuk mendapatkan perlindungan dan ganti rugi.

Kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi itulah yang menjadi fondasi dari hubungan kerja yang saling menghormati dan mendukung pertumbuhan perusahaan serta kesejahteraan pekerja. PHK biasanya terjadi karena pekerja tidak dapat lagi memenuhi kewajibannya karena beberapa faktor alamiah seperti, pensiun, kecelakaan atau sakit yang mengakibatkan kematian. Seorang pekerja juga dapat mengundurkan diri karena alasan pribadi. PHK juga dapat disebabkan oleh pelanggaran berat yang dilakukan oleh pekerja, seperti penipuan, pencurian, membocorkan rahasia perusahaan atau tindakan lain yang melanggar peraturan perusahaan. Selain itu, jika pekerja tidak masuk kerja dalam jangka waktu yang lama tanpa alasan yang jelas, maka perusahaan berhak untuk memutuskan hubungan kerja.

Namun, di sisi lain perusahaan dilarang melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan beberapa alasan di antaranya, yakni:

1. Pekerja/buruh mangkir atau tidak masuk kerja karena sakit selama 12 bulan berturut-turut berdasarkan surat keterangan dokter;
2. Pekerja/buruh tidak dapat menjalankan pekerjaannya untuk memenuhi kewajiban negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh sedang menjalankan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/buruh perempuan sedang hamil, melahirkan, keguguran atau menyusui;
6. Pekerja/buruh mempunyai ikatan darah ataupun ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan;
7. Pekerja/buruh membentuk, bergabung, dan/atau mengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
8. Pekerja/buruh melaporkan pengusaha kepada pihak yang berwajib sehubungan dengan tindak pidana yang dilakukan oleh pengusaha;
9. Perbedaan pendapat, agama, aliran



politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

10. Pekerja yang mengalami cacat tetap, pekerja yang mengalami sakit akibat kecelakaan kerja, atau pekerja yang mengalami sakit karena hubungan kerja yang belum dapat dipastikan masa penyembuhannya berdasarkan surat keterangan dokter.⁵⁰

Perlindungan ini memungkinkan pekerja untuk menjalankan tugasnya dengan tenang, tanpa khawatir kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba. Perlindungan ini juga mendorong pengusaha untuk mengelola tenaga kerjanya dengan lebih bertanggung jawab dan tidak sembarangan memutuskan PHK. Dampak positifnya adalah rasa aman dan adil dalam hubungan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas pekerja.

Pengusaha wajib memberikan pesangon dua kali lipat dari masa kerja kepada pekerja/buruh yang melakukan PHK apabila permohonan tersebut dikabulkan oleh PHI. Beberapa alasan dapat diajukan apabila pengusaha melakukan perbuatan seperti:

1. Menganiaya pekerja/buruh;
2. Memerintahkan pekerja/buruh bertindak bertentangan dengan hukum;
3. Tidak membayar upah yang telah disepakati;
4. Melakukan pekerjaan yang membahayakan keselamatan pekerja.⁵¹

Jika terbukti, PHI dapat memerintahkan pengusaha untuk memberikan pesangon dua kali lipat. Aturan di atas dimaksudkan untuk melindungi pekerja dari tindakan pengusaha yang sewenang-wenang.

Dengan adanya ketentuan tersebut, pengusaha diharapkan dapat memperlakukan pekerja/buruh dengan lebih bertanggung jawab sesuai dengan hukum yang berlaku. Ketentuan tersebut juga bertujuan untuk memberikan keadilan bagi pekerja/buruh yang dirugikan agar mereka mendapatkan kompensasi yang memadai atas perlakuan buruk yang mereka alami.

Pengusaha sendiri dapat melakukan PHK pekerja tanpa ijin pengadilan apabila:

1. PHK yang dilakukan masih dalam masa percobaan kerja;
2. PHK yang didasarkan atas persetujuan pekerja yang bersang-

⁵⁰ Boris Tampubolon, *10 Alasan Perusahaan/Pengusaha Dilarang Mem-PHK Karyawan*, <https://dntlawyers.com/10-alasan-perusahaan-pengusaha-dilarang-mem-phk-karyawan/> diakses pada 19 Juli 2024.

⁵¹ Libertus Jehani, *Op, Cit*, hlm. 33-34.

- kutan;
3. Pekerja memasuki masa pensiun;
 4. Masa kerja yang diperjanjikan telah berakhir;
 5. PHK disetujui oleh serikat pekerja yang bersangkutan; dan
 6. PHK yang dilakukan dalam keadaan darurat.⁵²

Beberapa prosedur dalam PHK yang harus dilaksanakan, pertama terdapat di dalam PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 37 ayat (3), yakni; "Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/ buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum PHK"⁵³ Selama periode tersebut, pemberi kerja harus memastikan bahwa pekerja memiliki kesempatan yang cukup untuk mengajukan keberatan atau penjelasan tentang alasan PHK.

Pengusaha juga dianjurkan untuk berkonsultasi dengan pekerja/buruh dan perwakilan serikat pekerja/serikat buruh secara kekeluargaan untuk mencapai kesepakatan yang adil dan menguntungkan kedua belah pihak.

Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, maka PHK akan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1. Kedua pihak yang ingin melakukan PHK harus mendapatkan ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Sebelum perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja, perusahaan wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT. Di dalam PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 17 dijelaskan bahwasannya, "Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan 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."⁵⁴

Namun demikian, dalam praktik dilapangan pemahaman dan penerapan ini belum optimal di kalangan pengusaha dan pekerja. Selain prosedur sebelum melakukan PHK seperti diatas, pekerja PKWT juga mendapatkan hak-hak

⁵² Firda Miranti, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. Vietmindo Energitama Yang di PHK Saat Masa Kerja Berlangsung*, Jakarta, 2020, hlm 32.

⁵³ Peraturan Pemerintah, *Op, Cit*, hlm. 24.

⁵⁴ Peraturan Pemerintah, *Op, Cit*, hlm. 13.



kompensasi dari perusahaan sebelum perjanjian kerja berakhir, yang diatur dalam UUK Pasal 156 ayat (2) yang berbunyi:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang lebih 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (Sembilan) bulan upah.⁵⁵

Selain hak-hak kompensasi yang diatur dalam UUK Pasal 156 ayat (2), penting juga untuk dicatat bahwa dalam

praktiknya pekerja PKWT sering menghadapi kesulitan saat mengklaim hak-hak tersebut. Perusahaan dapat menunda atau tidak membayar kompensasi karena berbagai alasan administratif. Oleh karena itu, pekerja disarankan untuk membiasakan diri dengan kontrak kerja mereka dan menyimpan catatan dokumen lengkap tentang masa kerja dan upah mereka.

Memberikan penghargaan kepada pekerja seperti yang tertera dalam Pasal 156 diatas tidak hanya merupakan bentuk kompensasi finansial, tetapi juga merupakan pengakuan atas kontribusi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Penghargaan bertujuan untuk memberikan rasa keadilan dan kepastian kepada pekerja yang telah mendedikasikan begitu banyak waktu mereka untuk perusahaan. Dalam praktiknya, pemberian uang penghargaan juga dapat mendorong loyalitas dan semangat kerja dengan membuat pekerja merasa dihargai dan diakui.

Seperti yang telah diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 61 ayat (1) yang menerangkan bahwasannya apabila pengusaha tidak membayar uang kompensasi pekerja maka akan dikenakan sanksi berupa:

⁵⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Op. Cit*, hlm. 65-66.

- a. teguran tertulis;
- b. pembatasan kegiatan usaha;
- c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- d. pembekuan kegiatan usaha.⁵⁶

Upaya tersebut dilakukan demi memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dan memastikan hak-hak pekerja terpenuhi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sanksi terhadap pengusaha yang tidak membayar kompensasi dimaksudkan untuk mendorong kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan dan mencegah pelanggaran hak-hak pekerja. Sanksi seperti yang tertuang dalam PP No. 35 Tahun 2021 diharapkan dapat membuat pengusaha lebih bertanggung jawab dalam memenuhi kewajibannya dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sejahtera bagi para pekerja. Sanksi-sanksi tersebut juga dimaksudkan untuk menjaga stabilitas industri dan mencegah terjadinya konflik antara pengusaha dan pekerja yang dapat merugikan kedua belah pihak dan perekonomian secara keseluruhan.

Selain ketentuan mengenai pemberian kompensasi, penghitungan uang penghargaan kepada pekerja/buruh yang terkena PHK, ketentuan lain juga mengatur mengenai penghitungan uang penggantian hak dan ketentuan mengenai

uang pisah. Ketentuan penghitungan uang penggantian hak pekerja yang terkena PHK meliputi: cuti tahunan yang belum pernah diambil, penggantian pengobatan maupun perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, hak-hak lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan PKB. Ketentuan mengenai pekerja yang berhak mendapatkan uang pisah yakni: pekerja yang melakukan kesalahan berat, pekerja mangkir selama 5 tahun berturut-turut tanpa pemberitahuan tertulis, pekerja yang mengundurkan diri.⁵⁷

Penyelesaian hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja akibat PHK secara sepihak dapat dilakukan dengan beberapa upaya. Pertama, penyelesaian menggunakan perundingan bipartit, pengertian perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHI) di dalam satu perusahaan, berdasarkan prinsip perundingan atau musyawarah mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keter-

⁵⁶ Peraturan Pemerintah, *Op, Cit*, hlm. 38.

⁵⁷ Libertus Jehani, *Op, Cit*, hlm. 38-39.



bukaan.⁵⁸ Penyelesaian lewat PHI telah diatur dalam Undang-Undang NRI No. 2 Tahun 2004 yang tertuang di dalam Pasal 3 bahwa segala perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaiannya perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari tersebut salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.⁵⁹ Jika perundingan bipartit gagal, maka tahap selanjutnya adalah mediasi oleh pihak ketiga yang netral. Mediasi adalah proses penyelesaian perselisihan melalui proses perundingan atau mufakat para pihak dengan dibantu oleh mediator yang tidak memiliki kewenangan memutuskan atau memaksakan sebuah penyelesaian.⁶⁰

Seperti yang telah tertuang dalam

Undang-Undang NRI No. 2 Tahun 2004 bahwa penyelesaian hubungan industrial selain menggunakan perundingan bipartit juga bisa menggunakan penyelesaian dengan arbiter yang tertuang dalam Pasal 40, menjelaskan bahwa arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.⁶¹ Dengan demikian penulis berpendapat bahwa, penting bagi para pihak yang terlibat dalam arbitrase untuk menyerahkan informasi dan bukti yang relevan pada waktu yang tepat sehingga arbiter dapat mencapai putusan yang adil dan lengkap menyeluruh.

Arbitrase memiliki keunggulan dalam hal kecepatan dan kepastian hukum karena keputusan arbiter bersifat final dan mengikat. Ini berarti bahwa setelah

⁵⁸ Dinas Ketenagakerjaan, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit*, <http://disnaker.balikipapan.go.id/wqeb/detail/pengumuman/35/mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-secara-bipartit> diakses pada tanggal 19 Juli 2024.

⁵⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pdf, hlm. 8-9.

⁶⁰ Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, *Mediasi*, <https://pnjakartaselatan.go.id/prosedur-mediasi.html> diakses pada tanggal 28 Juli 2024.

⁶¹ *Ibid*, hlm 31.



putusan dibuat, kedua belah pihak harus mematuhi tanpa melalui proses banding yang panjang dari sistem pengadilan. Oleh karena itu, para pihak yang memilih arbitrase harus siap untuk menerima hasil akhir dengan itikad baik, dengan memahami bahwa tujuan utama dari proses ini adalah untuk menyelesaikan sengketa secara adil dan cepat.

Jika penyelesaian melalui mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan menggunakan tahap konsiliasi. Penyelesaian melalui konsiliasi tertuang dalam Undang-Undang NRI No. 2 Tahun 2004 Pasal 4. Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian serta tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.⁶²

⁶² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, *Op. Cit.*, hlm. 9.

Dimana dalam proses konsiliasi, konsiliator memiliki tugas yakni memfasilitasi dialog antara pihak-pihak yang bersengketa, membantu mengidentifikasi masalah dan mengusulkan solusi yang diharapkan dapat diterima oleh kedua belah pihak. Meskipun rekomendasi yang diberikan tidak mengikat para pihak, namun berperan penting dalam menentukan titik temu dan solusi untuk mengakhiri perselisihan tanpa harus melalui tahap formal seperti pengadilan.

Jika semua upaya penyelesaian melalui bipartit, mediasi, dan konsiliasi gagal, penyelesaian akhir yang dapat ditempuh yakni melalui PHI, PHI memiliki kewenangan untuk mengadili perselisihan industrial secara hukum. PHI sendiri merupakan peradilan khusus yang berada di pengadilan negeri, yang menangani perkara khusus PHI, seperti perkara-perkara per-selisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat pekerja.⁶³

Hal ini menunjukkan bahwa proses di PHI cenderung lebih formal dan membutuhkan bukti serta argument hukum yang kuat dari kedua belah pihak.

⁶³ Mahkamah Agung, *Persiapkan Rekrutmen Calon Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial, Ditjen Badilum Laksanakan Koordinasi dengan Direktorat PPHI*, <https://badilum.mahkamahagung.go.id/berita/berita-kegiatan/4184-persiapkan-rekrutmen-calon-hakim-ad-hoc-pengadilan-hubungan-industrial-ditjen-badilum-laksanakan-koordinasi-dengan-direktorat-pphi.html> diakses pada tanggal 28 Juli 2024.



Keputusan PHI bersifat mengikat dan wajib dipatuhi oleh kedua belah pihak. Hal ini menunjukkan, baik pekerja maupun pengusaha dianjurkan untuk mempersiapkan diri dengan baik, mengumpulkan semua dokumen dan bukti yang relevan, dan menggunakan jasa hukum jika diperlukan untuk memastikan bahwa kepentingan mereka terwakili dengan baik di pengadilan.

D. KESIMPULAN

1. Dari hasil penelitian rumusan pertama, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, yang bisa berbentuk tertulis atau lisan, namun untuk PKWT, ketentuan tertulis lebih diutamakan untuk memastikan perlindungan hukum bagi pekerja. Perjanjian ini harus memenuhi syarat-syarat sah berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara, seperti kesepakatan, kecakapan hukum, dan pekerjaan yang diperjanjikan, dengan larangan masa percobaan dalam PKWT sesuai Pasal 58 UUK. Kejelasan dalam perjanjian kerja sangat penting, mencakup deskripsi pekerjaan, tanggung jawab, serta hak dan

kewajiban yang rinci. Pengusaha yang mempekerjakan minimal 10 pekerja wajib menyusun dan mengesahkan peraturan perusahaan untuk memastikan hubungan kerja yang adil dan sesuai hukum, serta menciptakan lingkungan kerja kondusif melalui sinergi antara peraturan perusahaan dan PKB. Hal ini sejalan dengan putusan No. 63/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst yang menegaskan pentingnya kepatuhan terhadap ketentuan hukum dalam penyusunan dan pelaksanaan perjanjian kerja.

2. Dari hasil penelitian rumusan kedua, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Dalam Pasal 1601a KUHPerdara, perjanjian kerja didefinisikan sebagai kesepakatan di mana seorang pekerja (buruh) setuju untuk bekerja di bawah perintah seorang majikan untuk waktu tertentu dengan imbalan upah. Jika PKWT diberhentikan sepihak sebelum berakhir, pekerja di Indonesia mendapat perlindungan hukum yang diatur dalam UUK dan peraturan terkait lainnya. PHK dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (25) UUK sebagai penghentian hubungan kerja yang mengakhiri hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha wajib

mendaftarkan pekerja yang bekerja di bawah PKWT ke Disnaker dalam tiga hari kerja sejak penandatanganan perjanjian, sebagai-mana diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021. Serikat pekerja juga memainkan peran penting dalam melindungi hak-hak pekerja, termasuk pendampingan hukum dan mediasi dalam kasus PHK sepihak. Pekerja PKWT memiliki hak-hak seperti upah yang adil, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan hak berserikat. PHK tidak diperbolehkan jika pekerja absen karena sakit, menjalankan ibadah, atau terlibat dalam serikat pekerja. Jika PHK terjadi, pengusaha wajib memberikan kompensasi yang adil berdasarkan masa kerja pekerja, seperti diatur dalam UUK dan PP No. 35 Tahun 2021. Jika pengusaha tidak membayar kompensasi, mereka dapat dikenai sanksi mulai dari teguran tertulis hingga pembekuan kegiatan usaha. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan mendukung kesejahteraan pekerja, serta mendorong pengusaha untuk lebih bertanggung jawab dalam mengelola tenaga kerja. Hal ini diperkuat oleh putusan No. 63/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst yang menekankan pentingnya

perlindungan hukum dan kompensasi yang adil bagi pekerja PKWT.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Farianto, Willy, 2019. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan*. Jakarta Timur: Sinar Grafika,

Farida, Ike, 2020, *Perjanjian Buruh: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Jakarta Timur: Sinar Grafika.

Muchsin, 2007, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Rahayu, Devi et al., 2021, *Hukum Ketenagakerjaan: Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law*. Malang: Setara Press.

Jurnal:

Ahmad Hakam et al. Perlindungan Hukum Terhadap Keamanan Rahasia Bank Dalam Menjaga Kepentingan Nasabah Perbankan. *Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, Vol. 4, 2022.

Putri Cahya Kinari Arnita dan Made Aditya Pramana Putra, Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, *Jurnal Kertha Negara*, Vol 10, 2022.

Prayoga Daffa Arya et, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara





Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional, *Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional, Volume 2, 2023.*

Skripsi:

Miranti, Firda, 2020, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. Vietmindu Energitama Yang di PHK Saat Masa Kerja Berlangsung*, (Skripsi) Jakarta: STIH Iblam.

Undang-Undang:

Burgerlijk Wetboek Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, 2018, Permata Press

Undang-Undang NRI No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tambahan 3989).

Undang-Undang NRI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang NRI Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, pdf.

Internet:

Dinas Ketenagakerjaan, Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, diakses tanggal 19 Juli 2024, pada <http://disnaker.balikpapan.go.id/web/detail/pengumuman/35/mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-secara-bipartit>

Disnakertrans, *Tugas dan Fungsi*, diakses tanggal 24 Agustus 2024, pada

<https://disnakertrans.serangkab.go.id/page/tugas-dan-fungsi>

Jayanti Dian Dwi, Konsekuensi Perjanjian Kerja yang Dibuat Hanya dalam Bahasa Asing, diakses tanggal 31 Mei 2024, pada <https://www.hukumonline.com/klitik/a/konsekuensi-perjanjian-kerja-yang-dibuat-hanya-dalam-bahasa-asing-lt5d12fbdc08831/>

JDIH Sukoharjo, Karyawan Kontrak Resign, Berhak Dapat Uang Kompensasi?, diakses tanggal 18 Mei 2024, pada





- <https://jdih.sukoharjokab.go.id/berita/detail/karyawan-kontrak-resign-berhak-dapat-uang-kompensasi>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus Versi Online/Daring (Dalam Jaringan), diakses tanggal 5 Maret 2024, pada <https://kbbi.web.id/perlindungan>
- Kemnaker, PPPKB Peraturan Perusahaan (PP) / Perjanjian Kerja Bersama (PKB), diakses tanggal 24 Agustus 2024, pada <https://panduan.kemnaker.go.id/uploads/1640923763-Panduan-PPPKB-1.0.0.pdf>
- Mahkamah Agung, Persiapkan Rekrutmen Calon Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial, Ditjen Badilum Laksanakan Koordinasi dengan Direktorat PPHI, diakses tanggal 28 Juli 2024, pada <https://badilum.mahkamahagung.go.id/berita/berita-kegiatan/4184-persiapkan-rekrutmen-calon-hakim-ad-hoc-pengadilan-hubungan-industrial-ditjen-badilum-laksanakan-koordinasi-dengan-direktorat-pphi.html>
- MKRI, Pemerintah: Aturan Perjanjian Kerja dan Alih Daya dalam UU Cipta Kerja Lindungi Buruh, diakses tanggal 18 Mei 2024, pada <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=20123&menu=2>
- Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, Mediasi, diakses tanggal 28 Juli 2024, pada <https://pnjakartaselatan.go.id/prosedur-mediasi.html>
- Tampubolon Boris, 10 Alasan Perusahaan/Pengusaha Dilarang Mem-PHK Karyawan, diakses tanggal 19 Juli 2024, pada <https://dntlawyers.com/10-alasan-perusahaanpengusaha-dilarang-mem-phk-karyawan/>
- Wahyuni Willia, Peran Serikat Pekerja dalam Sengketa PHK, diakses tanggal 27 Agustus 2024, pada <https://www.hukumonline.com/berita/a/peran-serikat-pekerja-dalam-sengketa-phk-1t65d5784648f7a/?page=2>

