

PEMBERIAN KOMPENSASI UANG PESANGON TERHADAP TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Michele Fedryca

(Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)
(E-mail: michelle.fedryca@gmail.com)

Gunardi Lie

(Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Parahyangan,
Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, dan Doktor Hukum pada Fakultas Hukum Universitas
Tarumanagara)
(E-mail: Gunardi@fh.untar.ac.id)

Abstract.

An employment agreement is an agreement that occurs between workers and employers in written form that contains points of the rights and obligations of both parties in accordance with applicable laws. The agreement is made between the Employer and the Worker. In its arrangement, the employment agreement is divided into an indefinite employment agreement with a fixed term employment agreement. Both agreements relate to employee status. Where the status of employees concerns their rights as workers. One of them includes severance pay. In the world of work, it is not uncommon to find inconsistencies in the rights and obligations of both employers and workers. In this writing, the author finds several things that cause the non-fulfillment of labor rights that are not given fairly by the employer.

Keywords: Labour; Cooperation Agreement; Severance Pay.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah Indonesia telah menetapkan regulasi yang dibuat bertujuan untuk kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia. Dalam hal ketenagakerjaan, pemerintah juga mempunyai visi untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja maupun keadilan bagi pemberi kerja. Meskipun regulasi yang telah dibuat terus ditingkatkan untuk melindungi tenaga kerja, namun dalam faktanya masih banyak tenaga kerja yang mengalami ketidakadilan. Ketentuan yang telah ada terkadang tidak menjamin tenaga kerja dapat menerima hak-hak yang sebagaimana mestinya. Setiap hubungan kerja yang terhubung antara majikan dan pekerja tidak selalu mulus, akan tetapi dalam hubungan kerja tersebut terdapat perselisihan-perselisihan antar keduanya yang dinamakan perselisihan hubungan industrial¹. Namun pada

¹ Evita Liuswanto, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Yang Tidak Menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2021

kenyataannya di dalam persengketaan hubungan tenaga kerja lebih menguntungkan kepentingan perusahaan dibanding tenaga kerjanya.

Secara yuridis, pekerja memiliki hak kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, Tujuan perlindungan pekerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah². Namun fakta secara sosiologis kedudukan pekerja tersubordinasi oleh pengusaha, dimana pengusaha memiliki kewenangan untuk memerintah pekerja dan menetapkan syarat-syarat kerja tertentu. Dengan demikian kedudukan pengusaha akan lebih dominan daripada pekerja, akan tetapi bukan berarti pengusaha lebih bebas memperlakukan pekerja³. Untuk mencegah dan mengatasi hal diatas, maka dibuatnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (kluster ketenagakerjaan) dan 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-peraturan tersebut mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah kerja guna untuk menertibkan dan menjaga hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, sebelum terjadinya hubungan kerja⁴, tentu saja adanya ikatan antara pekerja dengan pengusaha yang dinamakan dengan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja, terdapat dua macam perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bersifat kontrak dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang bersifat tetap, Namun dalam pelaksanaan kedua perjanjian tersebut sering terjadi penyimpangan.

² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), hal 99

³ Ariffuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan ke-I, (Batu: Literasi Nusantara, 2020), hal 20

⁴ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647)

Seperti salah satu perkara yang diajukan di Pengadilan Negeri Bandung dengan putusan no.120/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. Yopi merupakan seorang karyawan dalam bidang teknik mesin yang telah bekerja pada perusahaan PT. Universal Carpet & Rugs sejak tahun 2014 sampai bulan Mei 2019 dengan status karyawan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kasus berawal pada tanggal 21 November 2019, Yopi mengalami kecelakaan kerja pada saat melakukan perbaikan mesin yaitu terjatuh dari bak loom dengan ketinggian sekitar 2 meter yang mengakibatkan tangan Yopi terkilir dan dada terasa sakit. Keesokan harinya Yopi memberitahukan kepada pihak perusahaan bahwa tidak bisa masuk kerja karena ada keperluan berobat dan sepulang berobat, Yopi memberitahukan kembali kepada pihak perusahaan bahwa Yopi diberikan surat keterangan dokter yang menerangkan bahwa Yopi harus beristirahat karena sakit akibat kecelakaan kerja dan pihak perusahaan memberikan izin secara lisan untuk beristirahat

Selanjutnya, pihak perusahaan menelepon Yopi dan meminta Yopi untuk masuk kerja dengan jadwal shift 1 karena ada perbaikan yang membutuhkan keahlian Yopi dalam bidang teknik mesin. Yopi memaksakan untuk masuk kerja walaupun tangan dan dada masih terasa sakit. Dan pada saat masuk kerja, Yopi menyerahkan surat keterangan dokter ke bagian personalia. Namun pada saat melakukan pekerjaan, Yopi dipanggil oleh pihak perusahaan untuk menghadap keruangan bagian HRD dan pada saat itu Yopi disuruh untuk meninggalkan pekerjaannya dengan alasan Yopi dianggap mengundurkan diri karena tidak menghadiri panggilan dari pihak perusahaan. Perusahaan menganggap bahwa Yopi mangkir karena tidak merespon surat panggilan dari pihak perusahaan untuk melakukan tugasnya, sedangkan Yopi masih dalam masa pemulihan akibat kecelakaan kerja. Sehingga perusahaan memutuskan hubungan kerja terhadap Yopi secara sepihak.

Yang menjadi fokus penulis adalah bagaimana perusahaan tidak menaati aturan waktu pemberian kontrak PKWT yang seharusnya. Dimana perusahaan tidak menentukan apabila Yopi setelah melewati masa PKWT-nya akan menjadi karyawan tetap atau tidak. Sehingga ketika terjadi permasalahan kecelakaan kerja seperti yang dialami Yopi, statusnya tidak menentu. Dan tentunya sangat mempengaruhi terhadap hak-hak (uang pesangon) yang seharusnya di dapatkan pada saat Yopi di PHK. tentu saja adanya ikatan antara pekerja dengan pengusaha yang dinamakan dengan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja, terdapat dua macam perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bersifat kontrak dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

(PKWTT) yang bersifat tetap, Namun dalam pelaksanaan kedua perjanjian tersebut sering terjadi penyimpangan.

Seperti salah satu perkara yang diajukan di Pengadilan Negeri Bandung dengan putusan no.120/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. Yopi merupakan seorang karyawan dalam bidang teknik mesin yang telah bekerja pada perusahaan PT. Universal Carpet & Rugs sejak tahun 2014 sampai bulan Mei 2019 dengan status karyawan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kasus berawal pada tanggal 21 November 2019, Yopi mengalami kecelakaan kerja pada saat melakukan perbaikan mesin yaitu terjatuh dari bak loom dengan ketinggian sekitar 2 meter yang mengakibatkan tangan Yopi terkilir dan dada terasa sakit. Keesokan harinya Yopi memberitahukan kepada pihak perusahaan bahwa tidak bisa masuk kerja karena ada keperluan berobat dan sepulang berobat, Yopi memberitahukan kembali kepada pihak perusahaan bahwa Yopi diberikan surat keterangan dokter yang menerangkan bahwa Yopi harus beristirahat karena sakit akibat kecelakaan kerja dan pihak perusahaan memberikan izin secara lisan untuk beristirahat

Selanjutnya, pihak perusahaan menelepon Yopi dan meminta Yopi untuk masuk kerja dengan jadwal shift 1 karena ada perbaikan yang membutuhkan keahlian Yopi dalam bidang teknik mesin. Yopi memaksakan untuk masuk kerja walaupun tangan dan dada masih terasa sakit. Dan pada saat masuk kerja, Yopi menyerahkan surat keterangan dokter ke bagian personalia. Namun pada saat melakukan pekerjaan, Yopi dipanggil oleh pihak perusahaan untuk menghadap keruangan bagian HRD dan pada saat itu Yopi disuruh untuk meninggalkan pekerjaannya dengan alasan Yopi dianggap mengundurkan diri karena tidak menghadiri panggilan dari pihak perusahaan. Perusahaan menganggap bahwa Yopi mangkir karena tidak merespon surat panggilan dari pihak perusahaan untuk melakukan tugasnya, sedangkan Yopi masih dalam masa pemulihan akibat kecelakaan kerja. Sehingga perusahaan memutuskan hubungan kerja terhadap Yopi secara sepihak.

Yang menjadi fokus penulis adalah bagaimana perusahaan tidak menaati aturan waktu pemberian kontrak PKWT yang seharusnya. Dimana perusahaan tidak menentukan apabila Yopi setelah melewati masa PKWT-nya akan menjadi karyawan tetap atau tidak. Sehingga ketika terjadi permasalahan kecelakaan kerja seperti yang dialami Yopi, statusnya tidak menentu. Dan tentunya sangat memperngaruhi terhadap hak-hak (uang pesangon) yang seharusnya di dapatkan pada saat Yopi di PHK. Kasus ini merupakan satu dari sekian banyak perusahaan yang tidak taat terhadap peraturan yang ada. Berdasarkan

latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pemberian Kompensasi Uang Pesangon Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian pesangon terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu?

C. Metode Penelitian

Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi⁵. Dan merupakan sarana yang digunakan untuk memperkuat, membina serta mengembangkan ilmu pengetahuan. Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan proposal skripsi ini adalah metode penelitian hukum normatif, yang berarti penelitian hukum berupaya menemukan kebenaran koherensi, yaitu apakah aturan hukum sesuai dengan norma hukum dan apakah norma hukum yang berisi mengenai kewajiban dan sanksi tersebut sesuai dengan prinsip hukum dan apakah tindakan seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum. Peter Mahmud Marzuki mendefinisikan Penelitian Hukum sebagai suatu proses untuk menemukan aturan hukum, Prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk dapat menjawab isu hukum yang ada, dengan hasil yang hendak dicapai adalah memberikan preskripsi mengenai

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan ke-12 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), hal 60

apa yang sewajarnya⁶. Dalam penelitian hukum normatif, biasanya hanya dipergunakan sumber sumber seperti Perundang-undangan, putusan pengadilan, pendapat ahli hukum untuk mengetahui dan menjawab permasalahan yang dihadapi.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dikaji penulis dalam penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat preskriptif, Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif bersifat preskriptif, dimana objek ilmu hukum merupakan koherensi antara norma hukum dan prinsip hukum, antara aturan hukum dan norma hukum, serta antara tingkah laku individu dengan norma hukum⁷.

3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan Hukum yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah hukum yang mempunyai kekuatan mengikat⁸. Menurut Peter Mahmud Marzuki, Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim⁹. Peraturan yang dipakai dalam penelitian ini ialah:

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (kluster ketenagakerjaan)
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021

b. Bahan Hukum Sekunder

⁶ *Ibid*, hal 57.

⁷ *Ibid*, hal 41.

⁸ Meray Hendrik Mezak, “*Jenis, Metode dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum*”, Vol 5 No.3, (Jurnal Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan, 2006).

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hal 181.

Bahan hukum sekunder adalah berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. publikasi tentang hukum yang meliputi buku-buku, kamus-kamus hukum¹⁰.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier tersebut adalah media internet¹¹.

4. Pendekatan Penelitian

Menurut Peter Mahmud Marzuki, di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan adanya pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabnya. Pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang (*statue approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komparatif (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), Pendekatan perundang-undangan yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani dan hasil telaah tersebut merupakan suatu argument untuk memecahkan isu yang dihadapi¹².

II. PEMBAHASAN

A. Kronologi kasus

Yopi (penggugat) merupakan seorang karyawan dalam bidang elektrik engineering yang telah bekerja pada perusahaan PT. Universal Carpet & Rugs (Tergugat) sejak 2014 dengan status karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada tanggal 21 November 2019 tepatnya pukul 21.45 penggugat mengalami kecelakaan kerja pada saat melakukan perbaikan mesin yaitu jatuh dari bak loom dengan ketinggian sekitar 2 (dua) meter yang mengakibatkan tangan Yopi terkilir dan dada terasa sakit.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.*, hal 182

¹¹ *Ibid*, hal 183

¹² *Ibid*, hal 133.

Pada keesokan harinya tepatnya tanggal 22 November 2019 Penggugat memberitahukan kepada Tergugat yang diwakili oleh Sdr. Joshi sebagai atasan Penggugat melalui telepon Whatsapp bahwa penggugat jatuh dari bak loom pada saat melakukan pekerjaan dan penggugat meminta izin tidak masuk kerja untuk keperluan berobat terapis patah tulang, dan pada saat itu atasan Penggugat memberikan izin secara lisan untuk berobat.

Pada tanggal 23 November 2019 sepulangnya dari terapis, Penggugat berobat ke klinik BPJS dan diberikan Surat Keterangan Dokter yang menerangkan bahwa Yopi (penggugat) untuk beristirahat karena sakit dan kemudian Penggugat menelepon kembali atasan Penggugat bahwa penggugat belum bisa masuk kerja dikarenakan tangan Penggugat masih bengkak serta dada masih sakit akibat kecelakaan kerja, dan atasan penggugat memberikan izin kembali secara lisan untuk beristirahat.

Pada tanggal 28 November 2019 atasan Penggugat menelepon Penggugat agar Penggugat bisa masuk kerja pada tanggal 29 November 2019 dengan jadwal kerja pada bagian shift 1 karena ada perbaikan yang membutuhkan keahlian Penggugat dalam bidang elektrik. Pada tanggal 29 November 2019 Penggugat memaksakan masuk kerja walaupun tangan dan dada masih terasa sakit dan pada masuk kerja Penggugat menyerahkan Surat Keterangan Dokter ke bagian Personalia.

Namun pada saat melakukan aktivitas kerja di perusahaan tergugat, Penggugat dipanggil oleh Tergugat untuk menghadap ke ruangan bagian HR & Pers Adm dan pada saat itu tergugat menyuruh Penggugat untuk meninggalkan pekerjaannya dengan alasan Penggugat telah dianggap mengundurkan diri karena tidak hadir menghadiri panggilan Tergugat. Namun pada saat itu Penggugat menolak meninggalkan pekerjaannya dikarenakan Penggugat mengaku tidak pernah menerima surat panggilan dari Tergugat dan ketidakhadiran Penggugat dikarenakan sedang sakit akibat kecelakaan kerja. Sedangkan Penggugat telah mendapatkan izin beristirahat secara lisan dari atasan Penggugat.

Tergugat menganggap bahwa Penggugat mangkir karena tidak menggubris surat panggilan dari Tergugat untuk melaksanakan tugasnya sedangkan Penggugat masih dalam masa pemulihan akibat kecelakaan kerja. Sehingga Tergugat memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat secara sepihak.

Selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial atas tindakan Tergugat yang menurutnya tidak adil. Dari gugatan tersebut, Hakim memutuskan Penggugat menang atas perkara tersebut namun hanya mengabulkan sebagian dari petitum.

Hakim menimbang bahwa Penggugat merupakan karyawan kontrak namun karena sudah melebihi batas waktu perjanjian Kerja waktu Tertentu menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan (3 tahun), sehingga status Penggugat menurut Hakim, seharusnya sudah menjadi karyawan tetap atau PKWTT karena Penggugat telah bekerja di perusahaan/Tergugat selama lebih dari 5 tahun.

B. Analisis Permasalahan

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, jika PKWT yang dibuat terhadap pekerjaan yang bersifat musiman, maka maksimal masa waktu keberlakuan perjanjian yang harus dibuat adalah 3 tahun. Sedangkan menurut Undang-undang Cipta Kerja adalah 5 tahun. Namun jika sifat pekerjaannya tidak bersifat musiman atau sementara, pekerjaan yang berlangsung secara terus menerus, maka pemberi kerja wajib membuat perjanjian kerja PKWTT.

1) Pemberian Uang Pesangon terhadap tenaga kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Uang pesangon merupakan hak yang harus diperoleh oleh Tenaga Kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Perhitungan pemberian uang pesangon dilihat dari masa kerja si pekerja itu sendiri atau ketika awal karyawan masuk untuk bekerja di satu perusahaan dan menandatangani perjanjian kerja. Jika perusahaan semenjak awal masuk karyawan langsung memberi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, maka karyawan tersebut adalah karyawan tetap yang berhak untuk memperoleh uang pesangon jika mengalami pemutusan hubungan kerja.

Dalam peraturan perundang-undangan, diatur mengenai pemberian pesangon di dalam peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan sebelumnya, pemberian pesangon tidak diatur secara khusus. Sehingga mekanisme dalam pemberian pesangon diatur lebih ke dalam kebijakan perusahaan masing-masing. Sedangkan jika kita mengacu kepada Undang-undang Cipta Kerja, Pengaturan perhitungan dengan masa kerja 3 tahun sama

dengan satu kali upah, perhitungannya adalah masa kerja 3 tahun atau 36 bulan, di kali upah kerja satu bulan, lalu dibagi dengan 12 bulan.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang memadai, walaupun ketika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu: perlindungan tenaga kerja yang berbentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan Teknis yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja¹³

Perlindungan terhadap pekerja dibagi menjadi perlindungan sosial, perlindungan ekonomi, dan perlindungan teknis. Di dalam penelitian ini, penulis membahas tentang pemberian pesangon yang merupakan perlindungan sosial. Pasal 28 (2) UUD NRI 1945 sejatinya telah menegaskan bahwasannya setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, dari pemikiran tersebut diatas maka munculah berbagai macam peraturan perundang-undangan yang dibuat untuk melindungi pekerja dan pengusaha. Undang-Undang no. 13 tahun 2003 merupakan salah satunya dan juga Undang-Undang no. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lahirnya Undang-Undang tersebut mengisyaratkan beberapa hal, diantaranya penggantian istilah pengusaha, majikan menjadi pemberi kerja. Adapun istilah Perjanjian Kerja Kesepakatan Bersama (KKB) menjadi Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Emansipasi Wanita juga semakin dikedepankan, kesetaraan antara pria dan Wanita di dunia kerja semakin tidak begitu banyak perubahan.¹⁴ Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Perlindungan hak-hak pekerja/buruh menurut International Labour Organization (ILO) adalah sesuai dengan konferensi perburuhan tahun 1988 yang mengadopsi deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di

¹³) Abdul khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta : Citra Aditya Bakti 2003), hal. 61

¹⁴) Sehat Damanik, Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang no. 13 Tahun 2003, Jakarta: Dss Publishing, 2006, hal. 23.

tempat kerja¹⁵ Secara umum dapat ditemukan adanya 4 macam kategori PHK yang biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan, yaitu :

1. *Termination*, dalam hal ini PHK dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan karena telah berakhirnya sebuah kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh;
2. *Dismissal*, terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh adanya tindakan fatal dari pekerja/buruh yang dapat. Berupa tidak disiplinnya pekerja/buruh atau pekerja/buruh melanggar kontrak kerja yang ada;
3. *Redundancy*, sebuah perusahaan melakukan PHK karena akibat dari adanya perkembangan teknologi yang ada seperti mulai menerapkan mesin-mesin berteknologi canggih dalam perusahaannya ataupun mulai merubah segala bentuk kegiatan manual kedalam bentuk digital (digitalisasi) yang tentunya hal tersebut mengakibatkan pengurangan karyawan dan menyebabkan meningkatnya pengangguran; dan
4. *Retrenchment*, PHK yang diakibatkan oleh adanya pengaruh ekonomi yang tidak stabil pada sebuah perusahaan seperti misalkan perusahaan mengalami kerugian selama berturut-turut atau bahkan terjadinya penurunan tingkat penjualan atau keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan tersebut¹⁶

Kemudian disisi lain PHK yang dilakukan sepihak juga tidak diperbolehkan dan PHK harus dilakukan sesuai dengan alur atau ketentuan yang ada dan sebuah perusahaan harus juga mempertimbangkan segala konsekuensi dari PHK tersebut dan mengupayakan agar tidak terjadinya PHK dengan melalui berbagai macam upaya yang ada. Pengusaha boleh melakukan PHK harus berdasarkan alasan-alasan yang terdapat dalam undang-undang dan tidak dilakukan secara sepihak melainkan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut harus dirundingkan terlebih dahulu oleh kedua belah pihak yang bersangkutan didalamnya yaitu antara pengusaha dan pekerja/buruh. Alasan-alasan PHK yang diizinkan oleh undang-undang yaitu :

1. Apabila pekerja/buruh melakukan pengajuan pengunduran diri yang didasarkan atas kemauannya sendiri dalam bentuk Apabila pekerja/buruh tidak dapat bekerja dengan alasan sakit dan harus beristirahat sesuai dengan keterangan dokter;

¹⁵ Masitah Pohan, Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh, (Medan: Pustaka Bangsa, 2008), hal. 9

¹⁶ Sendjun Manulang, 2001, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 107.

2. Apabila pekerja/buruh tidak dapat bekerja karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Apabila pekerja/buruh sedang melakukan ibadah sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh keyakinannya;
4. Apabila pekerja/buruh dalam keadaan hamil ataupun sedang menyusui;
5. Apabila pekerja/buruh memiliki hubungan dalam bentuk ikatan perkawinan dengan rekan ditempat kerjanya.

Pemutusan Hubungan kerja yang paling banyak terjadi adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang mana pihak lain tidak dapat menerimanya.¹⁷ Seringnya pihak yang dirugikan adalah si pekerja yang harus menerima pemutusan hubungan kerja secara mendadak tanpa alasan yang jelas. Kendatipun jika mengacu pada data di Asia terkait besaran pembayaran pesangon, Indonesia merupakan salah satu yang tertinggi.¹⁸ Ketentuan pesangon bagi pekerja pada perusahaan besar maupun kecil sebagaimana ketentuan dalam Peraturan Pemerintah no. 35 tahun 2021, Pasal 59 yang mendasarkan total besaran nominal pada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha merupakan hal yang bertentangan dengan asas perlindungan kerja. Asas perlindungan pekerja dapat diartikan sebagai perlindungan hukum yang diperoleh oleh pekerja, perlindungan hukum itu sendiri dapat diartikan sebagai upaya perwujudan tindakan pemerintah sebagai pihak yang harus menjamin adanya kepastian hukum.¹⁹

Ketidaktahuan terhadap informasi atau kurangnya kesadaran untuk memahami regulasi mengakibatkan hak-hak subjek hukum tak jarang sulit untuk diperoleh, bukan karena kurangnya regulasi maupun kesalahan dari pihak regulator, namun asas fiksi hukum yang kurang dianut oleh seluruh pihak. Baik dari pihak pekerja maupun perusahaan seharusnya sama-sama memahami regulasi terkait hukum perusahaan dan hukum ketenagakerjaan. Sehingga hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat dipahami dan dapat dijalani sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur syarat sahnya perjanjian kerja sebagai berikut:

¹⁷⁾ Lalu Husni. 2005. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 46.

¹⁸⁾ Muchtar Habibi, 2009. Gemuruh Buruh di Tengah Pusaran Neoliberalisme: Pengadopsian Kebijakan Perubahan Neo-liberal Pasca Orde Baru. Yogyakarta: Penerbit Gava Medika, hal. 64.

1. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (1), Tertulis tentang Perjanjian Kerja yang dibuat atas dasar:

A. Kesepakatan kedua belah pihak

Kedua belah pihak harus sepakat untuk mengikat diri Ketika membuat perjanjian kerja. Masing-masing harus memahami hal-hal yang diperjanjikan, masing-masing pihak setuju atau sepakat. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk bekerja di perusahaannya.

B. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kedua belah pihak harus mempunyai kecakapan atau kemampuan dalam membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian kerja jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan didalam pengaturan tentang ketenagakerjaan memberi batasan umur minimal 18 Tahun bagi seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja, sebagaimana diatur didalam ketentuan Pasal 1 ayat (26) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 69 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi pengecualian bagi anak yang berumur 13 Tahun sampai dengan umur 15 Tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Selain itu juga seseorang dikatakan akan cakap membuat suatu perjanjian kerja Ketika jiwanya di dalam kondisi yang sehat atau tidak terganggu.

C. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya hal tertentu yang diperjanjikan, dalam hal ini adalah pekerjaan,. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan suatu objek dari perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

D. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh melawan hukum,

Artinya bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Bentuk Perjanjian Kerja

Pada hakikatnya suatu perjanjian kerja biasa dibuat secara tertulis, namun jika melihat kondisi dunia kerja yang sangat dinamis, terkadang didalam masyarakat dimungkinkan untuk dibuatnya perjanjian kerja secara lisan. Pada umumnya perjanjian

kerja bentuk tertulis sangat menjamin kepastian hak dan kewajiban pihak perusahaan dengan pekerja, sehingga pada saat terjadi perselisihan hubungan industrial akan sangat membantu untuk melampirkan pembuktian. Namun pada dasarnya tidak dapat dikesampingkan bahwa masih banyak beberapa perusahaan-perusahaan yang tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis terhadap pekerja yang disebabkan karena terbatas dan kurangnya pemahaman terkait regulasi yang berlaku, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.²⁰

Berdasarkan regulasi yang terdapat dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis oleh pihak perusahaan sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:

- 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 Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.²¹

Berdasarkan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, seharusnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam ketentuan isi perjanjian dari pasal tersebut memberikan pengertian bahwa yang disebut dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini apabila pihak perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka isi perjanjian kerja tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja

²⁰ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hal.53

²¹ Gunawan Widjaja, 2010, *Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan Akibat-Akibatnya*, *Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis Prinsip Dalam Hukum Kontrak dan Asas Proporsionalitas*, Proporsionalitas, Pengembang Hukum Bisnis, hal. 52

bersama di perusahaan yang bersangkutan. Oleh sebab itu pelaksanaan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis pada ketentuannya ada bagian klausula yang harus dicantumkan dalam perjanjian kerja, yakni :

- a. Tanggal dibuatnya perjanjian;
- b. Tanggal yang menunjukkan dimulainya perjanjian atau yang juga disebut sebagai saat perikatan lahir;
- c. Tanggal pelaksanaan perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut;
- d. Tanggal berakhirnya perjanjian;
- e. Tanggal selesainya perikatan yang dicantumkan dalam perjanjian tersebut.

Dengan demikian, seperti halnya di atas apabila dilihat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis akan lebih memberikan adanya kepastian hukum bagi masing-masing para pihak karena memuat hal-hal yang tercantum dalam regulasi terkait ketenagakerjaan.²²

3. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Para pihak dalam perjanjian kerja merupakan subyek hukum, karena masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan. Seperti contoh pekerja atau buruh berkewajiban untuk melaksanakan pekerjaannya, sedangkan pengusaha memberikan upah. Namun sesuai dengan perkembangannya, pihak dalam hukum ketenagakerjaan bukan hanya kedua pihak itu saja melainkan cukup luas, yakni tidak hanya pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh tetapi ada juga pihak-pihak lain yang terkait didalamnya. Adapun pihak-pihak yang dimaksud sebagai berikut:

- a. Pekerja atau Buruh

Jika melihat ketentuan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (3), Pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan makna dari pengertian tenaga kerja sebagaimana kita ketahui berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan.²³

Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (2) yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri

²² Sendjun H. Manulang, 2001, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Penerbit Rineka Cipta, hal.69.

²³ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

maupun untuk masyarakat. Pengertian tersebut mengandung dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁴

Pekerja atau buruh merupakan tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah perusahaan ataupun badan hukum maupun perorangan sebagai pemberi kerja. dan atas jasanya dalam bekerja yang berangkutan imbalan atau upah. Dengan kata lain, tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila telah melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pekerja/buruh tidak ada perbedaan diantara keduanya karena secara yuridis sebenarnya sama.

Dengan kata lain, kedua makna tersebut digabungkan dan dipergunakan menjadi “pekerja” atau “buruh” dalam Undang-Undang ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat didalam Undang-Undang No.21 Tahun 2000 yang telah diatur sebelumnya.

2) Wawancara

Untuk melengkapi data-data yang diperlukan peneliti, peneliti melakukan wawancara mendalam kepada pihak penegak hukum terkait dari Kementerian Ketenagakerjaan dan Akademisi.

1. Wawancara dengan Akademisi bidang Ketenagakerjaan

Penulis melakukan wawancara dengan ahli Ketenagakerjaan bapak Sehat Damanik, S.H. M.H. Beliau merupakan akademisi sekaligus advokat yang mengamati permasalahan Ketenagakerjaan. Menurut Bapak Sehat Damanik Terkait Undang-Undang Cipta Kerja tidak membatalkan Undang-Undang ketenagakerjaan, hanya pasal-pasal tertentu yang dinyatakan tidak berlaku, terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu juga ada di dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Sehingga secara Prinsip masih berlaku. Hanya saja ada perbedaannya yaitu dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan PKWT dibatasi maksimal 3 tahun, dan dalam Undang-Undang Cipta Kerja sudah tidak dibatasi (5 Tahun).

Menurut narasumber, terkait pekerja yang di PHK pada saat mengalami kecelakaan kerja itu dan upah pesangon yang tidak sesuai : perjanjian kerja harus dalam bentuk tertulis, dan didalam perjanjian kerja itu tentu saja terdapat syarat-syarat dan jangka

²⁴ *Ibid.*

waktu bekerja si pekerja. Jika dalam kerjanya si pekerja mengalami sakit atau kecelakaan kerja tentu saja pengusaha tidak boleh mem-PHK pekerja, jadi jika pekerja sakit atau kecelakaan baik itu terikat PKWT atau PKWTT itu akan menjadi tanggung jawab pengusaha

2) Wawancara dengan Konsultan Hukum Ketenagakerjaan

Wawancara dilakukan dengan narasumber lainnya yakni dari Konsultan Hukum sekaligus pemerhati Hukum Ketenagakerjaan, Bapak Ridho MF Siagian, S.T., MH. Menurut Narasumber, di dalam hal masa kerja di PKWT berakhir maka secara administrasi, karyawan harus di nonaktifkan selama 30 hari, baru selanjutnya ada pembaharuan perjanjian kerja. Jenis pekerjaan yang diberikan jika PKWT adalah melihat dari sifat pekerjaannya, apakah pekerjaan musiman atau tidak.

Secara normatif, pemberi kerja wajib memberikan perjanjian kerja pada karyawan itu sebelum memulai pekerjaannya. Karena di dalamnya diatur tugas dan tanggung jawab beserta hak-hak karyawan tersebut. Jika perusahaan tidak diberikan atau terlambat dalam memberikan perjanjian kerja, maka status karyawan tersebut, secara otomatis berubah menjadi karyawan PKWTT.

Perusahaan juga tidak diperbolehkan memotong upah karyawan yang sedang sakit, khususnya jika karyawan tersebut telah memberikan surat keterangan sakit. Terlebih lagi, perusahaan tidak boleh menganggap karyawan tersebut mangkir. Pada sisi karyawan, jika karyawan tersebut mengalami kecelakaan kerja, karyawan tersebut dapat menggunakan fasilitas atau manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan untuk melakukan pengobatan pada kecelakaan kerja yang dialaminya.

Pekerja bisa saja menggunakan BPJS Kesehatan untuk dalam hal pengobatan jika mengalami kecelakaan kerja, namun dalam hal tersebut maka karyawan tersebut dianggap mengganggu biaya pengobatannya tidak dibawah naungan perusahaannya, melainkan secara perorangan. Untuk itu menurut narasumber, seharusnya penggugat bukan menggunakan BPJS Kesehatan dan pergi ke Klinik, melainkan lebih baik untuk pergi ke Rumah Sakit dimana dapat digunakan BPJS Ketenagakerjaannya, sehingga surat keterangan dalam hal pengobatannya tersebut adalah sah menyatakan bahwa karyawan tersebut mengalami kecelakaan kerja, dan perusahaan dalam hal ini mengetahui dan memberikan hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh pekerjanya.

Hal ini dikarenakan menurut narasumber surat keterangan sakit dari penggunaan BPJS Ketenagakerjaan akan lebih kuat dalilnya dibanding surat keterangan sakit yang digunakan dengan BPJS Kesehatan. Selain itu jika perusahaan mengetahui bahwa ada karyawannya yang mengalami kecelakaan kerja dan secara administrasi, kejadian tersebut harus dilaporkan atau diketahui oleh kantor Dinas Ketenagakerjaan. Mengapa demikian? Karena jika perusahaan sudah melaporkan hal tersebut kepada instansi yang berwenang, perusahaan tidak akan semenah-menah memutus hubungan kerja karyawan yang telah mengalami kecelakaan kerja tersebut.

Saran dari narasumber kepada masyarakat yang dalam hal ini adalah pekerja, harus memahami betul peraturan terkait ketenagakerjaan, mekanisme BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan. Karyawan juga harus lebih detail dalam memperhatikan isi perjanjian kerja sebelum memulai pekerjaannya.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam peraturan perundang-undangan, diatur mengenai pemberian pesangon di dalam peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan sebelumnya, pemberian pesangon tidak diatur secara khusus. Sehingga mekanisme dalam pemberian pesangon diatur lebih ke dalam kebijakan perusahaan masing-masing. Sedangkan jika kita mengacu kepada Undang-undang Cipta Kerja, Pengaturan perhitungan dengan masa kerja 3 tahun sama dengan satu kali upah, perhitungannya adalah masa kerja 3 tahun atau 36 bulan, di kali upah kerja satu bulan, lalu dibagi dengan 12 bulan. Di dalam contoh kasus yang diteliti oleh penulis, secara administratif karyawan sendiri terlihat kurang begitu memahami data-data yang diperlukan dalam mengajukan gugatan terkait “ketidakadilan” yang dirasakannya. Hal ini yang menyebabkan tuntutan karyawan tersebut ditolak oleh Mahkamah Agung.

Sehubungan dengan kecelakaan kerja yang dialami oleh Penggugat, dapat dilihat bahwa Ia tidak melalui prosedur sebagaimana yang seharusnya dilaluinya. Hal ini menyebabkan hak-hak yang dapat diperoleh seperti pengobatan maupun penggunaan fasilitas sebagai tenaga kerja tidak digunakan secara maksimal. Baiknya menurut penulis, Tenaga kerja menggunakan BPJS Ketenagakerjaan dibanding

menggunakan BPJS Kesehatan, karena dalam hal kecelakaan kerja, karyawan dapat menggunakan BPJS Ketenagakerjaan untuk memperoleh pengobatan dan pihak BPJS akan dapat mengetahui pasti kronologis kecelakaan yang dialami oleh pekerja. Meskipun BPJS Kesehatan juga sebetulnya digunakan, tetapi keterangan yang diterima oleh karyawan akan menjadi tidak maksimal karena penggunaan BPJS Kesehatan lebih kepada pengobatan yang bisa disebut dilakukan secara mandiri, tanpa andil penuh dari perusahaan tempat penggugat bekerja.

Oleh karena prosedur yang dilalui menggunakan BPJS Kesehatan, menyebabkan dalil yang dimiliki penggugat menjadi tidak begitu kuat. Meskipun telah diakui memang telah terjadi kecelakaan kerja, namun jika penggugat menggunakan BPJS Ketenagakerjaan maka akan menguatkan karena keterangan yang diterima akan menjadi lebih lengkap seperti terkait waktu kejadian dan lainnya, akan diteliti dan dikumpulkan informasinya secara lengkap oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini tentunya akan lebih memudahkan ketika Dinas Ketenagakerjaan mencoba untuk memahami kondisi yang telah dialami oleh penggugat dibanding jika ia menggunakan BPJS Kesehatan.

Hal ini berdampak kepada pertimbangan hakim ketika kasus ini dilimpahkan untuk diadili di pengadilan. Hakim menimbang melalui bukti-bukti yang telah dikumpulkan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Melihat data-data maupun dokumen yang telah diberikan, penulis melihat bahwa Penggugat tidak begitu memahami pasti prosedur terbaik yang seharusnya bisa ditempuh. Di satu sisi dari pihak perusahaan juga terlihat tidak ada urgensi untuk segera melakukan pengangkatan terhadap pekerjanya, padahal pekerjaan yang dilakukan bukan merupakan pekerjaan yang bersifat musiman. Sehingga setelah hakim melihat hal tersebut, barulah ditetapkan penggugat sebagai karyawan tetap. Sudah cukup terlambat untuk hal ini, dan tentu saja juga menyebabkan ketidakjelasan hak-hak yang seharusnya diterima oleh penggugat. Apa yang diberikan oleh perusahaan menurut kaca mata penggugat dirasa tidak adil atau tidak seperti sebagaimana mestinya. Itulah yang menyebabkan penggugat meskipun telah menang di pengadilan tingkat pertama, penggugat tetap ingin melanjutkan untuk tetap menggugat perusahaan di tingkat kasasi.

Kasus ini merupakan satu dari sekian banyak kejadian yang dialami oleh pekerja di perusahaan-perusahaan di Indonesia. Terkadang mengakibatkan

ketidakadilan yang dirasakan atau menjadi berat bagi pekerja dan tak jarang juga merugikan pihak perusahaan.

B. Saran

Saran dari narasumber kepada masyarakat yang dalam hal ini adalah pekerja, harus memahami betul peraturan terkait ketenagakerjaan, mekanisme BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan. Karyawan juga harus lebih detail dalam memperhatikan isi perjanjian kerja sebelum memulai pekerjaannya. Sebaiknya putusan di pengadilan tingkat pertama lebih baik diterima oleh penggugat, karena itu menurut narasumber sudah cukup menguntungkan penggugat. Di dalam Peradilan Hubungan Industri, sebelum masuk ke dalam proses pengadilan, Dinas Ketenagakerjaan akan mengeluarkan anjuran yang berisi ketentuan-ketentuan apa saja yang harus dipenuhi atau yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak baik dari pihak pekerja maupun pihak perusahaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak diperkenankan untuk mengadakan masa percobaan. Atau dengan kata lain, masa percobaan hanya dapat diberlakukan di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan masa percobaan ditetapkan paling lama 3 bulan. Selanjutnya perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia serta huruf latin. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sejatinya adalah untuk jenis pekerjaan yang bersifat musiman atau tidak tetap.

Hal ini diatur didalam PP Nomor 35 Tahun 2021 juga disebutkan bahwa pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dilaksanakan paling lama lima tahun dan dalam waktu yang tidak terlalu lama. Namun jika jangka waktu PKWT akan segera berakhir dan pekerjaan yang diproyeksikan terpantau belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, tetapi dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari lima tahun. Hal ini berbeda dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa batas maksimal PKWT adalah 3 tahun.

Ketidaktahuan terhadap informasi atau kurangnya kesadaran untuk memahami regulasi mengakibatkan hak-hak subjek hukum tak jarang sulit untuk diperoleh, bukan karena kurangnya regulasi maupun kesalahan dari pihak regulator, namun asas fiksi

hukum yang kurang dianut oleh seluruh pihak. Baik dari pihak pekerja maupun perusahaan seharusnya sama-sama memahami regulasi terkait hukum perusahaan dan hukum ketenagakerjaan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Mustafa, Bahsan. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Cetakan ke- IV. (Bandung: Alumni Bandung, 1985.)
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.)
- Harahap, Ariffuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan ke-I. (Batu: Literasi Nusantara, 2020.)
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2015.)
- S. Soeryasumantri, Jujun. *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*. (Jakarta: Sinar Harapan, 1978.)
- Raharjo, Sajipto. *Ilmu Hukum*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.)
- Hadjon, Phillipus M. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.)
- Apeldoorn, Van. *Pengantar Ilmu Hukum*. Cetakan ke-24 (Jakarta: Pradnya Paramita, 1990). hal 24-25.
- Kansil, C.S.T. *Kamus Istilah Hukum*. (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2009.)
- Rato, Dominikus. *Filsafat Hukum Mencari, Memahami dan Memahami Hukum*. (Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010.)
- Subekti, R. *Hukum Perjanjian*. (Jakarta: Intermasa, 1987.)
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*. (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968.)
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan ke-12. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.)
- Nazir, M., *Metode Penelitian*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.)

B. Peraturan Perundang-undangan

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
(*Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*,
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.)

C. Jurnal

Meray Hendrik Mezak, “*Jenis Metode dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum*”. Vol No.3 Tahun 2006

Evita Liuswanto, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Yang Tidak Menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja*”, Vol. 4 No. 1 Tahun 2021