

**PEMENUHAN HAK PEKERJA KONTRAK MELALUI PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG DIPUTUS SEPIHAK BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

(Studi Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tjk)

**Muhammad Raihan¹, Muslih¹, Muhammad Kadafi¹, Chandra Muliawan¹, Nurlis
Efendi¹**

Universitas Malahayati Bandar Lampung¹

**E-mail: raihan3538@gmail.com *, ustmuslih@malahayati.ac.id,
chandra.muliawan.mh@gmail.com,**

Abstrak

Salah satu bentuk perjanjian kerja yang ada di Indonesia adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), atau yang biasa kita menggunakan konsep perjanjian kerja kontrak. Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat cukup banyak perubahan-perubahan yang signifikan, salah satunya yang berkaitan dengan ketentuan dan pelaksanaan PKWT, serta hak yang di peroleh pekerja PKWT. Penelitian ini membahas bagaimana Status kedudukan hukum tenaga kerja PKWT dalam perspektif UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan bagaimana Pemenuhan hak pekerja setelah di PHK secara sepihak Menurut UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif empiris, yaitu mengacu pada norma-norma hukum yang ada dalam peraturan perundangan, literatur, pendapat para ahli, makalah-makalah, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ke lapangan melakukan wawancara kepada akademisi hukum dan kuasa hukum penggugat di kantor lembaga bantuan hukum (LBH) Bandar Lampung untuk mendapat data otentik yang nantinya digunakan sebagai bahan analisis dan penyusunan hasil penelitian. Hasil penelitian terhadap kedudukan hukum Pekerja PKWT dalam pertimbangan hakim dengan putusan PN Tanjung Karang No. 23/Pdt.Sus.PHI/2022, yaitu sudah sesuai dengan ketentuan UU No 11 tahun Cipta Kerja. Kesesuaian tersebut dikarenakan hakim membuat putusan setelah mempertimbangkan fakta yang ada, yang mengacu pada UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah 35 tahun 2021, dan UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hasil penelitian terhadap Pemenuhan hak pekerja yang di peroleh dalam UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam penelitian ini antara lain: uang ganti rugi, uang kompensasi, uang pesangon, serta uang penggantian hak.

Kata Kunci: PKWT, Hak Pekerja, UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Abstract

One form of work agreement that exists in Indonesia is a work agreement for a certain time (PKWT), or what we usually use the concept of a contract work agreement. With the entry into force of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation there are quite a number of significant changes, one of which is related to the provisions and implementation of PKWT, as well as the rights obtained by PKWT workers. This research discusses the legal status of PKWT workers in the perspective of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation, and how workers' rights are fulfilled after being laid off unilaterally according to Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. The methodology used in this study is empirical normative legal

research, which refers to legal norms in laws and regulations, literature, expert opinions, papers, and research results related to field research conducting interviews with legal academics and plaintiff's attorneys at the legal aid institution (LBH) Bandar Lampung office to obtain authentic data which will later be used as material for analysis and preparation of research results. The results of the research on the legal position of PKWT workers in the judge's consideration with the Tanjung Karang District Court decision No. 23/Pdt.Sus.PHI/2022, which is in accordance with the provisions of Law No. 11 of Job Creation. This suitability is because the judge makes a decision after considering the facts, which refer to Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation, Government Regulation 35 of 2021, and Law No. 13 of 2003 concerning employment. The results of research on the fulfillment of workers' rights obtained in Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation in this study include: compensation money, compensation money, severance pay, and compensation money.

Keywords: PKWT, *Workers' Rights*, *Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation*

A. LATAR BELAKANG

Pengaturan mengenai perjanjian kerja dapat ditemukan dalam Kitab UU Hukum Perdata pada Bab VIIA tentang perjanjian kerja yang termasuk dalam buku ketiga yang mengatur mengenai perikatan. Berdasarkan Pasal 1601 Kitab UU Hukum Perdata tersebut, perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu. Namun seiring dengan diterbitkannya UU Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), maka pengaturan mengenai perjanjian kerja tunduk pada UU tersebut, yang kemudian telah diubah kembali dengan UU Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja) yang mengusung konsep Omnibus Law. Omnibus Law dikenal di Indonesia setelah Joko Widodo menyampaikan dalam pidato kenegaraannya pada saat dilantik menjadi Presiden Republik Indonesia di hadapan sidang Majelis Permusyawaratan Rakyat pada tanggal 20 Oktober 2019. (Adhi Setyo Prabowo, 2020:1).

Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mengatur bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja sendiri dikualifikasikan dalam dua jenis yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWT dalam UU ketenagakerjaan di atur dalam pasal 59 UU ketenagakerjaan berbunyi :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Namun, kini ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan telah diubah oleh Pasal 81 angka 15 UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sehingga berbunyi menjadi :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut :
 - 1) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - 2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama (5 Tahun);
 - 3) pekerjaan yang bersifat musiman;
 - 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - 5) pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Sementara itu, PKWTT yang tidak memenuhi ketentuan tersebut demi hukum menjadi PKWTT (pekerja tetap). Dimana berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 PUU-XII/2014 sepanjang frasa "demi hukum", bertentangan dengan UU Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat :

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perUUan Pemerintah telah menerbitkan peraturan pelaksana dari UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja melalui beberapa peraturan, yang salah satunya adalah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021). Dalam PP No. 35/2021 tersebut, terdapat cukup banyak perubahan-perubahan yang signifikan, salah satunya yang berkaitan dengan ketentuan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perubahan ketentuan tersebut tidak dapat semata-mata dilihat sebagai suatu perubahan yang menguntungkan pihak tertentu saja, dalam hal ini pihak pengusaha atau pemberi kerja, dan pihak buruh atau pekerja. Melainkan harus dilihat dalam perspektif yang lebih luas, terutama dari segi kepastian hukum, yang menjadi salah satu indikator dari kemudahan berinvestasi, yang menjadi pendorong utama diterbitkannya UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan turunannya tersebut.

Ditinjau dari UU nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV bagian kedua Pasal 81 point nomor 12 ayat (2) dijelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan. Adapun jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang pengertiannya sesuai yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki arti perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dewasa ini, tidak sedikit hak-hak pekerja/buruh yang belum dilindungi dalam peraturan perundang-undangan. Perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan praktik manipulatif melalui dalil demi dalil, bahkan tidak memberikan hak pesangon sesuai ketentuan UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bagi pekerja/buruh yang ter-PHK, hingga mengabaikan hak-hak dasar lainnya. Ini menjadi dasar bagi penulis untuk meneliti perihal kedudukan hukum PKWT menurut UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian penulis mengambil objek penelitian pada putusan Nomor 23/PDT.SUS-PHI/2022/PN TJK.

Ketidaksinkronan antara regulasi yang mengatur hak untuk mendapatkan jaminan terhadap perlindungan Pekerja PKWT, menimbulkan kekaburan terhadap aspek perlindungan hukum. Hal ini menjadi dasar keurgensian penulis untuk meneliti perubahan pengaturan dan memahami konsep kedudukan hukum bagi PKWT pasca berlakunya UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja .

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam kasus tersebut dengan judul. Pemenuhan Hak Pekerja Kontrak Melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di Putus Secara Sepihak Berdasarkan UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif empiris, dimana penulis mengacu pada norma-norma hukum yang ada dalam peraturan perundangan, literatur, pendapat para ahli, makalah-makalah, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ke lapangan untuk mendapat data otentik yang nantinya digunakan sebagai bahan analisis lebih mendalam.

B. PEMBAHASAN

1. Status kedudukan hukum tenaga kerja PKWT Yang Sesuai Ketentuan UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Berdasarkan Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Tjk

Kronologi Kasus

Penggugat atas nama YA mengajukan gugatan kepada PT. SI, dimana penggugat mempunyai hubungan kerja dengan PT. SI di isyarakatkan untuk mengikuti training selama 3 (tiga) bulan yaitu dari bulan Oktober sampai dengan 03 Januari 2022, Bahwa selanjutnya setelah menyelesaikan training selama 3 (tiga) bulan tersebut barulah Penggugat diberikan

kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh Tergugat. selama masa training Penggugat menerima upah sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Pendidikan dan Pelatihan Nomor : 0956/SDMSMTG/MT/X/2021 pada tanggal 4 Oktober 2021 dan surat lampiran No. 0970/SDM-SMTG/MT/X/2021 Penggugat mendapatkan Upah Harian sebesar Rp. 100.000,- dan Uang makan sebesar Rp. 25.000,- dan bekerja selama enam hari dalam satu minggu, maka dalam satu bulan Penggugat mendapat Rp. 3.000.000,-. setelah masa training selesai pada tanggal 3 Januari 2022 Penggugat diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor : 027/LHI-PKWT/SMTG/I/2022 menjabat sebagai Sales Executive selama 12 (dua belas) bulan terhitung sejak tanggal 3 Januari 2022 sampai dengan 3 Januari 2023 dengan upah sebesar Rp. 4.000.000,-. Selanjutnya ketika penandatanganan PKWT yang telah ditanda tangani Penggugat, kemudian dikirim kepada Tergugat melalui jasa ekspedisi pengiriman barang untuk ditanda tangani Tergugat pada tanggal 16 Januari 2021, Bahwa setelah perjanjian tersebut dikirim ke PT SI yang terletak di Surabaya sampai dengan adanya PHK sepihak oleh Tergugat, Penggugat tidak pernah diberikan salinan kontrak tersebut. pada training/ percobaan Penggugat melakukan penjualan handsanitizer sampai bulan Januari 2022 dan pada bulan Februari 2022 Penggugat diperintahkan untuk menjual produk berupa H2O2 sampai dengan bulan Mei 2022, Bahwa selama bekerja pada bulan Januari 2022 Penggugat diberi upah sebesar Rp. 4.000.000,- (Empat Juta Rupiah) setiap bulan nya. pada tanggal 19 Mei 2022. Selanjutnya Penggugat telah diberhentikan/ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh Tergugat, Bahwa terhadap pemberhentian/ PHK Penggugat sebagai pekerja merupakan tindakan kesewenang-wenangan oleh Tergugat dan tidak sesuai dengan peraturan perUUan sebagaimana Pasal 36 PP 35 tahun 2021.

Pertimbangan Hakim

Pertimbangan Hakim Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 23/PDT.SUS-PHI/2022/PN TJK Dalam pertimbangan hakim, bahwa oleh karena telah terbukti Tergugat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yang baru melaksanakan tugas pekerjaannya selama 5 (lima) bulan sebelum masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/ Kontrak berakhir yaitu selama 12 (dua belas) bulan maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu PKWT berakhir sebagaimana yang diperjanjikan dan sesuai dengan ketentuan Pasal 62 UU Nomor : 13 Tahun 2003 diwajibkan untuk tetap membayar sisa kontrak dalam hal ini Tergugat dihukum untuk membayar sisa kontrak selama 7 (tujuh) bulan kepada Penggugat.

Oleh karena pemutusan hubungan kerja kepada penggugat dilakukan Tergugat bukan atas dasar kesalahan atau pelanggaran hukum yang dilakukan oleh penggugat maka menurut Majelis atas pemutusan hubungan kerja kepada penggugat tersebut menyatakan menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar Uang Ganti Rugi sesuai ketentuan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Juncto Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menurut Majelis Hakim bahwa oleh karena terbukti Tergugat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yang baru melaksanakan tugas pekerjaannya selama 5 (lima) bulan sebelum masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/ Kontrak berakhir yaitu selama 12 (dua belas) bulan maka sesuai dengan Pasal 62 UU Nomor : 13 Tahun 2003 pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk tetap membayar sisa kontrak dalam hal ini Tergugat tetap diwajibkan untuk membayar sisa kontrak selama 7 (tujuh) bulan kepada Penggugat dan memberikan uang kompesasi sesuai Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Menimbang, bahwa menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (2) Huruf b PP Nomor 35 tahun 2021 menurut Majelis Hakim bahwa tuntutan a quo (tuntutan tersebut) sudah dipertimbangkan diatas. Menimbang, bahwa Tergugat untuk membayar Uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. Pemenuhan hak pekerja setelah di phk secara sepihak Menurut UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selalu mejadi hal yang sulit baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh. Pengusaha menganggap terjadinya PHK merupakan hal yang wajar di dalam kegiatan perusahaan. Bagi pekerja/buruh, terjadinya PHK berdampak sangat luas bagi kehidupannya tidak hanya bagi dirinya pribadi namun juga keluarganya. PHK jelas akan menyebabkan seorang pekerja/buruh kehilangan mata pencahariannya. Demikian juga pada waktu pekerja tersebut berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penarikan pekerja baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan pekerja (Djumialdji, 2005:32).

Perusahaan juga memiliki alasan kenapa terjadinya PHK, tetapi ada juga perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja seperti Pasal 153 UU No.11 Tahun 2020 Tentang Ciptaker. Pemutusan hubungan kerja juga dapat terjadi ketika perusahaan bangkrut atau produksi tidak sesuai dengan penjualan dikarenakan barang/jasa tidak laku lagi.

Dalam komponen upah perusahaan juga harus memperhatikan dasar dari pesangon agar sesuai dengan peraturan pemerintah dan tidak melanggar peraturan maka sebagai dasar perhitungan terdiri: Upah pokok, dan Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.

Hak karyawan PHK bukan hanya diatur dalam UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, tetapi sebelum adanya UU Ciptaker ada UU yang mengatur yaitu UU Ketenagakerjaan. Selain peraturan UU perusahaan pasti juga memiliki peraturan sendiri yang hanya dimiliki oleh suatu perusahaan tersebut mengenai karyawan PHK, tetapi walaupun memiliki peraturan sendiri para pengusaha tidak boleh melanggar peraturan yang ada dan merugikan satu pihak, baik peraturan tertulis maupun peraturan lisan.

Karyawan yang menjalankan tugasnya secara langsung atas nama perusahaan dan diberhentikan karena pelanggaran hukum yang serius dapat menerima kompensasi untuk perlindungan hak. Pekerja dapat menolak PHK berdasarkan pelanggaran pekerja berat dengan mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. Selain harus menerima ganti rugi atau pesangon, pekerja yang dipecat karena kesalahan atau pelanggaran berat juga dapat menolak keringanan putusan dengan mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Berikut pemenuhan hak – hak pekerja PKWT yang di peroleh berdasarkan penelitian putusan pengadilan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja:

‘ Dalam pertimbangan hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar Uang Ganti Rugi sesuai ketentuan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Juncto Pasal 62 UU

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, membayar Uang Kompensasi sesuai ketentuan Pasal 100 17 PP 35 Tahun 2021, Uang Pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (2) Huruf b PP 35 tahun 2021 dan Uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto UU nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja”

Uang Ganti Rugi Uang Ganti Rugi sesuai ketentuan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Juncto Pasal 62 UU Nomor : 13 Tahun 2003 pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk tetap membayar sisa kontrak sesuai Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan perincian sebagai berikut : Upah x sisa jangka waktu perjanjian.

- 1) Uang Kompensasi sesuai ketentuan Pasal 17 PP Nomor 35 Tahun 2021 maka perincian uang kompensasi Penggugat adalah sebagai berikut : Masa Kerja : Waktu Perjanjian x Upah.
- 2) Uang Pesangon Uang Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut
- 3) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah.
 - a. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) Tahun, 2 (dua) bulan Upah ;
 - b. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah ;
 - c. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah ;
 - d. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah ;
 - e. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah ;
 - f. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah ;
 - g. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah ; dan
 - h. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.
 - i. Perhitungan uang pesangon diatur dalam Pasal 40 ayat (2) Huruf b PP Nomor 35 tahun 2021 dengan perincian sebagai berikut : Masa Kerja x Upah.
- 4) Uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan perincian sebagai berikut : cuti tahunan : hari kerja x upah.

Karyawan PHK mauapun karyawan yang mengundurkan diri, karyawan tetap mendapatkan hak yang harus diterima dari perusahaan karena para pekerja sudah bekerja sesuai dengan apa yang harus dikerjakan, dan para pekerja keluar dari perusahaan melalui prosedur yang sudah dilalui. Pemenuhan hak pekerja yang di peroleh dalam Cipta Kerja dalam penelitian ini antara lain : uang ganti rugi, uang kompensasi, uang pesangon, serta uang penggantian hak.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Kedudukan hukum Pekerja PKWT dalam pertimbangan hakim dengan putusan PN Tanjung Karang No. 23/Pdt.Sus.PHI/2022, bahwa kedudukan hukum pekerja PKWT

berdasarkan pertimbangan hakim sudah sesuai dengan ketentuan UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja , karena hakim membuat putusan setelah mempertimbangkan fakta yang ada, yang mengacu pada UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja , PP 35 tahun 2021, UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Karyawan PHK mauapun karyawan yang mengundurkan diri, karyawan tetap mendapatkan hak yang harus diterima dari perusahaan karena para pekerja sudah bekerja sesuai dengan apa yang harus dikerjakan, dan para pekerja keluar dari perusahaan melalui prosedur yang sudah dilalui. Pemenuhan hak pekerja yang di peroleh dalam Cipta Kerja dalam penelitian ini antara lain : uang ganti rugi, uang kompensasi, uang pesangon, serta uang penggantian hak.

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak akan berdampak pada timbulnya perselisihan bagi para pihak. saat PHK tidak dilakukan sebagaimana ketentuan, akan melahirkan tuntutan dari pekerja. dalam PHK sepihak, unsur kesepakatan yang harusnya ada namun tidak terpenuhi dan oleh sebab itu menimbulkan batal demi hukum. jika hubungan kerja dinyatakan putus berdasarkan penetapan PHI, implikasi hukum yang timbul bagi kedua belah pihak setelah putusan dijatuhkan yaitu bila gugatan diterima dan dikabulkan, putusan tersebut akan mengikat para pihak dan menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pihak.

2. Saran

Hasil wawancara terkait penelitian ini dengan Dr. Sugeng Dwiono akademisi hukum tata negara dari UIN Raden Intan Lampung. Dr. Sugeng Dwiono berpendapat bahwa seharusnya Pemerintah dalam hal ini pembuat kebijakan harus memperhatikan apa yang di ingin oleh rakyatnya karena Lahirnya UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja belum dapat mengakomodasi kepentingan kerja, termasuk kedudukan hukum. Dalam UU Cipta Kerja terjadi beberapa masalah misalnya pada Pasal 81 angka 15 yang merubah Pasal 59 UU No 13 thn 2003, tentang PKWT yang tidak dibatasi periode waktu, atau pada Pasal 88C ayat (1), bahwa Gubernur wajib menetapkan upah minimal Provinsi. dan Gubernur dapat menetapkan upah Kabupaten/Kota. Frasa dapat adalah bukan kewajiban, artinya pada frasa tersebut merugikan posisi buruh atau tenaga kerja. Apabila pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan hukum yang berlaku, tidak ada perselisihan, dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan, maka kedua belah pihak juga harus memahami dan menjalankan hak dan saling menyerahkan kewajiban. Harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak boleh dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku

Pemerintah juga harus menyediakan peraturan yang lebih memadai dan meningkatkan pembinaan, pengawasan dan penegakan. pekerja, pengusaha dan pemerintah saling membutuhkan. Masih ada celah dalam UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dibuat, seperti ketentuan tentang PKWT yang tidak dibatasi periode waktu. Pemerintah ke depan diharapkan lebih adil dalam membuat Undang-Undang yang sejalan dengan sila kedua Pancasila yaitu keadilan dan beradab.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Anton Bakker & Achmad Charris Zubair, *Metode Penelitian Filsafat*, (Yogyakarta: Kanisius, 1990), h. 83.
- CST Kansil, dkk, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta, Jala Permata Aksara, 2009, hal. 385
- Damanik, Sehat, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Jakarta:DSS Publishing, 2006.
- Fajar, M. (2013). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamzah, A. (1995). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- H. Salim HS, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2010, hal. 24
- Manulang, S. H. (2010). *Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- M. Yahya Harahap, *PembahasanPermasalahan dan Penerapan KUHP Penyidikan dan Penuntutan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, Hal. 76
- Satjipto Rahardjo, *Hukum dalam Jagat Ketertiban*, UKI Press, Jakarta, 2006, Hal. 135
- Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, Bandung, PT Revika Aditama,2006, hal. 79-80
- Soeroso, R. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 5

B. Jurnal

- Gunadi, F. (2021). *Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja*. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(4), 858.
- Adhi Setyo Prabowo, A. N. T. a. Y. J., 2020. *Politik Hukum Omnibus Law Di Indonesia'*. *Jurnal Pamator*, 13(1), pp. 1-6.
- Gabriella, L., & Atalim, S. (2019). *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Disharmoni (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 121/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn.Bdg Juncto Putusan Mahkamahi Agung Nomor1942 K/Pdt.Sus-PHI/2018)*. *Jurnal Hukum Adigama*, 2(2), 1.
- Kusmayanti, H., Karsona, A. M., & Fakhriah, E. L. (2020). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)*. *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, 6(1), 35.

- Mahmud, P. M. (2011). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Agustini, S. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Dan Pekerja Dengan Satuan Waktu Jam Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Kertha Semaya*, 9(10), 1907–1916.
- Gabriella, L., & Atalim, S. (2019). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Disharmoni (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 121/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn.Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 1942 K/Pdt.Sus-PHI/2018). *Jurnal Hukum Adigama*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.24912/adigama.v2i2.6519>
- Gunadi, F. (2021). Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(4), 858.
- Kusmayanti, H., Karsona, A. M., & Fakhriah, E. L. (2020). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A). *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, 6(1), 35.
- Mahmud, P. M. (2011). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Mantili, R. (2021). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 48.
- Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *Merdeka Law Journal*, 1(2), 60–71.
- Shubhan, M. H. (2020). Fenomena HUKUM Pengajuan Hukum Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar Pengusaha. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(2), 520.
- Sonhaji. (2018). Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K / PDT . SUS-PHI / 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja. *Administrative Law & Governance Journal*, 1(Edisi Khusus I), 26–46.
- Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5(1), 11–20.

C. Undang-Undang

UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (2020)

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2003)

PP No 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan PHK. (2021)