

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP PEMBERHENTIAN  
PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU (PKWT) DI PT ANGKASA PURA II BANDARA  
INTERNASIONAL KUALANAMU  
(Studi Kasus Putusan Nomor: 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

**OLEH :**

**FAISAL ANSARY  
1906200307**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA  
MEDAN  
2023**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [f umsumedan](#) [i umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

Bila menjejak tanah di agar disebarkan  
sinar dan tangkalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : FAISAL ANSARY  
NPM : 1906200307  
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/ HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT.  
ANGKASA PURA II BANDARA INTERNASIONAL  
KUALANAMU

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA  
PANITIA UJIAN SKRIPSI  
Medan, 23 September 2023  
DOSEN PEMBIMBING

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Dr. R. JULI MOERTIONO, S.H., M.Kn M.H.  
NIDN: 0128077201



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id> [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : FAISAL ANSARY  
NPM : 1906200307  
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN HUKUM TERHADAP PEMBERHENTIAN PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. ANGKASA PURA II BANDARA INTERNASIONAL KUALANAMU (Studi Kasus Putusan Nomor: 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn)  
PENDAFTARAN : 23 SEPTEMBER 2023


Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

**SARJANA HUKUM (S.H)**

Diketahui  
DEKAN FAKULTAS HUKUM

  
Dr. Faisal, S.H., M.Hum.  
NIDN : 0122087502

PEMBIMBING

  
Dr. Juli Moertiono, S.H., M.Kn., M.H  
NIDN : 0128077201



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id> [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id) [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu) [umsu](https://www.linkedin.com/umsu)



**BERITA ACARA  
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI  
SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM  
STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 03 Oktober 2023, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

**MENETAPKAN**

NAMA : FAISAL ANSARY  
NPM : 1906200307  
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN HUKUM TERHADAP PEMBERHENTIAN PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. ANGKASA PURA II BANDARA INTERNASIONAL KUALANAMU (Studi Kasus Putusan Nomor: 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn)

Dinyatakan : ( A- ) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik  
( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki/ujian Ulang  
( ) Tidak Lulus

Setelah Lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bagian Hukum Perdata.

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Dr. FAISAL, S.H., M. Hum.  
NIDN: 0122087502

Sekretaris

Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H  
NIDN: 0118047901

**ANGGOTA PENGUJI:**

1. Dr. M. Syukran Yamin Lubis, S.H., CN., M.Kn

1.

2. Harisman, S.H., M.H

2.

3. Dr. Juli Moertiono, S.H., M.Kn., M.H

3.



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disertai  
nama dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://fahum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [fumsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

**NAMA** : FAISAL ANSARY  
**NPM** : 1906200307  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/ HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : TINJAUAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. ANGKASA PURA II BANDARA INTERNASIONAL KUALANAMU  
**PEMBIMBING** : Dr. R. JULI MOERTIONO, S.H., M.Kn., M.H.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
17-03-2023	Pengajuan <del>skripsi</del> Judul Skripsi	
20-07-2023	Bimbingan Proposal	
28-07-2023	Acc Seminar Proposal	
31-07-2023	Revisi Rumusan masalah dan tinjauan pustaka	
18-08-2023	Bimbingan Bab 1	
29-08-2023	Bimbingan BAB 2	
12-09-2023	Bimbingan BAB 3	
18-09-2023	Perbaiki Penulisan	
-09-2023	Acc untuk disidangkan	

Diketahui,  
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. FAISAL, SH., M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING

(Dr. R. JULI MOERTIONO, S.H., M.Kn., M.H.)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Majelis Pendidikan Tinggi Penelitian & Pengembangan Pimpinan Pusat Muhammadiyah

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id> [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UCumsumedan)

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Faisal Ansary  
NPM : 1906200307  
Program : Strata – I  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum Perdata  
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 23 September 2023

Saya yang menyatakan



**Faisal Ansary**  
NPM. 1906200307

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT ANGKASA PURA II BANDARA  
INTERNASIONAL KUALANAMO  
(Studi Kasus Putusan Nomor: 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn)**

**Disusun Oleh:  
Faisal Ansary**

**ABSTRAK**

Dalam dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) penetapan beberapa tujuan pekerjaan di mana bagi pekerja sulit disanggupi, pesangon yang tidak ada, upah yang kurang dari UMK, karena status pekerjaannya sebagai pekerja tidak tetap atau pembuatan kontraknya perenam bulan atau setahun sekali menyebabkan pekerja tidak bisa bergabung dengan serikat pekerja. Seperti halnya pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu merupakan, salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa. Adapun permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini yaitu, bagaimana kedudukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang-undang Cipta Kerja, perlindungan pekerja di PT.Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu dan analisis Putusan Nomor: 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn tentang berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Sumber Data dalam penelitian ini meliputi, data kewahyuan, yaitu data yang bersumber dari Al-quran dan Hadist. Q.S. Al- Maidah ayat 1 dan Hadist riwayat Baihaqi dan data sekunder terdiri dari, bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier. Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian normatif dikenal 3 (tiga) jenis metode pengumpulan data, yaitu, sttudi pustaka (*Library study*), studi dokumen (*Document study*), studi arsip (*File or record study*). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif .

Hasil penelitian ini adalah Kedudukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang-undang Cipta Kerja yaitu, Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Perlindungan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu setelah berakhirnya perjanjian kerja, yaitu ada tiga hal perlindungan terhadap tenaga kerja yaitu, Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan. Menjamin keselamatan orang lain yang ada di tempat kerja, dan Memelihara sumber produksi agar dipergunakan secara aman dan efisien. Analisis Putusan Nomor:303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn tentang berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu, berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah sah dan beralasan demi hukum maka petitum gugatan Penggugat patut dinyatakan ditolak.

**Kata Kunci: Tinjauan Hukum, Pekerja, Perjanjian Kerja**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah* rabbil'alamin. Segala puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT karena senantiasa memberikan rahmat dan karunianya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya dengan segala kekurangan dan kelebihannya. Sholawat beriringan salam kepada Rasulullah SAW dan sahabatnya serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih kurang sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga peneliti memohon kritikan yang membangun untuk penelitian selanjutnya. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Tinjauan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) Di PT Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu (Studi Kasus Putusan Nomor: 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn)”.

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terima kasih dan rasa syukur kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr.Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
2. Bapak Dr.Faisal S.H. M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara



3. Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.Hum selaku Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Ibu Atika Rahmi, S.H., M.H selaku Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Ibu Nurhilmiyah, S.H., M.H. selaku kepala bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Juli Moertiono, S.H., M.Kn., M.H. selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah banyak membantu dan membimbing memberi kritik dan saran serta memberikan inspirasi dalam penulisan untuk penyempurnaan skripsi ini dan juga meluangkan waktu disela-sela kesibukannya untuk dapat berdiskusi dan bertukar pikiran mengenai permasalahan dalam skripsi saya. Hal ini menjadi yang tidak dapat terlupakan begitu banyak ilmu yang saya terima selama bimbingan. Terimakasih kepada Bapak Dr. Juli Moertiono, S.H., M.Kn., M.H. semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat dan bapak selalu diberikan kebahagiaan serta kesehatan, aamiin.
7. Seluruh Dosen pengajar dan pegawai Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu kami mendapatkan informasi dan urusan kampus
8. Ayah saya Amrun dan Ibu saya Aminah seorang yang sangat berjasa dalam hidup saya. Alhamdulillah kini saya sudah berada di tahap menyelesaikan skripsi saya. Terimakasih Ayah dan Ibu telah berjasa dalam hidup saya, membersarkan saya hingga saya dapat menyelesaikan skripsi

saya dengan baik dan mempersembahkan gelar ini untuk ayah dan ibu tercinta.

9. Teruntuk Hanifah Kosasih sebagai partner special saya, terimakasih telah menjadi sosok yang menemani dalam segala hal selalu mendukung dalam suka duka dan juga teman-teman seperjuangan Bima, Ditto, Doni, Aqsal dan Alan, terimakasih sudah bersama-sama melalui segala rintangan dalam perkuliahan, saya harap kita bisa sukses dan tidak melupakan.
10. Terimakasih untuk diri sendiri telah berjuang dan kuat untuk menjalani proses mendapatkan gelar Sarjana Hukum semoga ilmu yang didapatkan menjadi berkah dan menjadi peluang baik dimasa depan.

Akhirnya tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang tak bersalah, kecuali Illahi Rabbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terimakasih semua, tiada yang lain di ucapkan selain kata semoga sekiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, September 2023  
Hormat Saya

Faisal Ansary  
1906200307

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
1. Rumusan Masalah.....	8
2. Manfaat Penelitian .....	8
B. Tujuan Penelitian .....	8
C. Definisi Operasional .....	9
D. Keaslian Penelitian .....	10
E. Metode Penelitian .....	11
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	11
2. Sifat penelitian.....	12
3. Sumber Data.....	12
4. Alat Pengumpulan Data .....	13
5. Analisis Data .....	14
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	15
A. Tenaga kerja .....	15
B. Pemutusan Hubungan Kerja.....	26
C. Penetapan Hak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja.....	32
<b>BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	35

A. Kedudukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-undang Cipta Kerja .....	35
B. Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Setelah Berakhirnya Perjanjian Kerja .....	47
C. Analisis Putusan Nomor: 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn Tentang Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	59
1. Kasus Posisi.....	59
2. Dasar pertimbangan hakim menolak gugatan T.Syahrial dan PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamo dalam Putusan Nomor: 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn) .....	67
3. Proses pemutusan hubungan kerja PKWT sesuai dengan Undang-undang Cipta Kerja.....	73
<b>BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	71

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Permasalahan tenaga kerja dapat pula muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah<sup>1</sup> yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan pemutusan hubungan kerja.<sup>2</sup>

Era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Perkembangan ketenagakerjaan yang terjadi saat ini tentunya terdapat dinamika yang menggambarkan hubungan ketenagakerjaan dengan perusahaan tempatnya bekerja. Masalah yang terjadi antara tenaga kerja dengan perusahaan, dapat dibedakan antara perselisihan hak atau *rechtsgeschille*, dan perselisihan kepentingan atau *belangen-geschillen*.

Perselisihan hak ialah perselisihan yang timbul sebab satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian pekerjaan atau perburuhan, peraturan atasan/majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan ialah perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan/pekerjaan atau dengan kata lain perselisihan yang timbul berhubung

---

<sup>1</sup> Upah adalah imbalan yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja setelah pekerja telah melaksanakan pekerjaannya yang telah diperjanjikan sebelum hubungan kerja yang bersifat wajib.

<sup>2</sup> Ida Hanifah, 2020, *Hukum Ketenaga Kerjaan Di Indonesia*, (Medan: CV Pustaka Prima), halaman.5

dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat- syarat kerja dan atau keadaan perburuhan/pekerjaan.<sup>3</sup>

Masa globalisasi dan ketatnya persaingan bisnis di masa sekarang ini, perusahaan memiliki tuntutan dalam peningkatan performa bisnisnya dengan efektifitas serta efisien dalam pengelolaan organisasi. Tuntutan ini dirasakan oleh pengusaha pada saat melakukan perdagangan internasional. Bagi investor yang mempunyai minat untuk menanamkan saham di Indonesia, pelaksanaan sistem kerja kontrak lebih disukai karena tidak menimbulkan banyak masalah dibanding menggunakan pekerja tetap.<sup>4</sup>

Untuk itu tenaga kerja kontrak menjadi fokus penanganan dan lebih dipilih oleh perusahaan dalam melakukan usaha perusahaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan (selanjutnya disebut UUKK) yang berisi tentang istilah hubungan kerja dan hubungan industrial dibedakan pengertiannya. Yang dimaksudkan dengan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.<sup>5</sup>

Perjanjian dalam hukum perdata terdapat dalam pasal 1313 KUHPerdata menyebutkan bahwa, perjanjian ialah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih yang mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.

---

<sup>3</sup>Zainal Asikin,2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada), halaman. 202

<sup>4</sup> Shalihah, F, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. UIR Law Review, 1(2),2017, halaman.149- 160

<sup>5</sup> Ida Hanifah, 2020, Op.Cit., halaman.63

Dengan seperti itu, dapat disimpulkan bahwa, kedudukan masing - masing pihak dalam perjanjian ialah sama. Perjanjian kerja yang dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 UUKK, menyebutkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>6</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha ialah menandakan adanya ikatan antara kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan konsep Islam bahwa kontrak yang harus disertai ijab qabul ialah rukun dari pada perjanjian, sebagaimana Firman Allah QS. Al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُجِلَّتْ لَكُمْ بِهِمَّةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُجْلِي الصَّيِّدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji. Hewan ternak dihalalkan bagimu, kecuali yang akan disebutkan kepadamu, dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berihram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki. (QS.Al-Maidah:1)<sup>7</sup>

Sayyid Sabiq mengatakan bahwa Islam juga menjelaskan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam sebuah perjanjian diantaranya:<sup>8</sup>

1. Obyek tidak menyalahi hukum Islam yang disepakati adanya.

<sup>6</sup> Ibid.,h.alaman. 66

<sup>7</sup> Kementerian Agama RI, *Ummul Mukminin Al-Qur'an dan Terjemahan Untuk Wanita*, Penerbit Wali:Jakarta Selatan,2016, QS.Al-Maidah 5:1, halaman.106

<sup>8</sup> Sayyid Sabiq, 2002, *Fiqh Sunnah*, jilid 3 juz 13, Lebanon : Darul fikr, halaman. 198-199

2. Para pihak harus sama ridho dan ada pilihan. Karena sesungguhnya pemaksaan menafikkan kemauan, tidak ada penghargaan terhadap akad yang tidak memenuhi kebebasannya.
3. Obyek harus jelas dan gamblang, tidak samar dan tersembunyi, sehingga tidak menginterpretaskannya terhadap interpretasi yang bisa menimbulkan kesalahpahaman pada waktu penetapannya.

Salah satu hadits tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu :  
“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering, dan beritahukanlah upahnya sewaktu ia masih bekerja.” (Riwayat Baihaqi).<sup>9</sup> Hadis ini menjelaskan tentang etika bermuamalah dengan orang-orang upahan, yaitu hendaknya seseorang memberikan upahnya dengan segera setelah dia menyelesaikan pekerjaannya dan jangan menangguk- nanggukannya karena tidak sekali- kali ia mau bekerja sebagai buruh, melainkan karena ia sangat memerlukan upahnya. Hendaklah seseorang mengadakan persetujuan terlebih dahulu dengan orang upahannya, sebelum ia menyelesaikan pekerjaannya, yakni sebelum ia memulai kerjanya agar nanti di belakang tidak terjadi perselisihan dan sekaligus sebagai pemacu untuknya agar pekerjaannya dilakukan dengan sebaik- baiknya sesuai dengan upah yang akan diterimanya.<sup>10</sup>

Perjanjian kerja memiliki tujuan untuk mendapatkan stabilitas di dalam syarat-syarat kerja.<sup>11</sup> Terdapat pada Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 yaitu ”hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Yang begitu apabila sebelumnya

---

<sup>9</sup>Al-Hasyimi, 1993, Sayyid Ahmad, *Syarah Mukhtaarul Ahaadiits*, Bandung, Sinar Baru, halaman. 604- 605

<sup>10</sup> Ibid.,

<sup>11</sup> Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, halaman. 40



belum dilakukan perjanjian yang mengikat antara dua pihak maka tidak lahir apapun keterikatan yang bersangkutan mengenai pekerjaan antara pekerja/atau buruh dengan pengusaha. Kosidin, membagi perjanjian kerja menjadi dua macam, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.<sup>12</sup>

Dalam dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) penetapan beberapa tujuan pekerjaan di mana bagi pekerja sulit disanggupi, pesangon yang tidak ada, upah yang kurang dari UMK, karena status pekerjaannya sebagai pekerja tidak tetap atau pembuatan kontraknya per enam bulan atau setahun sekali menyebabkan pekerja tidak bisa bergabung dengan serikat pekerja. Sehingga apabila perusahaan melakukan perjanjian kerja lebih dari 2 (dua) kali dengan orang yang sama dalam 3 (tiga) tahun, maka jelas adanya penyimpangan dari ketentuan UUKK oleh perjanjian kerja itu. Yang mengakibatkan masa kerja para pekerja selalu mulai dari nol tahun kerja.<sup>13</sup>

Suatu perjanjian kerja yang memiliki batas waktu tertentu, wajib menggunakan perjanjian dalam bentuk perjanjian tertulis. Kemudian didalam butir (2) disebutkan lagi bahwa Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu yang dibuatkan dalam bentuk tidak tertulis merupakan hal yang bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud dalam ayat (1) tersebut diatas maka perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan penyedia kerja tersebut dapat dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja dengan Waktu Tidak Tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa pekerja yang tidak memiliki Perjanjian kerja tertulis pada perusahaan pemberi

---

<sup>12</sup> Koko Kosidin, 1999, *Perjanjian Kerja Perjanjian Ketenagakerjaan dan PP*, Mandar Maju, Bandung,halaman. 32

<sup>13</sup> Libertus Jehani, 2007, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat, halaman.8

kerja akan memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.<sup>14</sup>

Aturan perundang-undangan mengenai PKWT ini telah diatur pada Pasal 50-59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/X/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi aturan pelaksanaannya. Pemerintah telah menerbitkan peraturan pelaksana dari UU 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).

Terbitnya peraturan pelaksana tersebut adalah untuk menindaklanjuti amanat Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kemudian Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang No.6 Tahun 2023. Terkhusus pada *cluster* Ketenagakerjaan. 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). Mengingat perkembangan ketenagakerjaan yang dinamis dengan berbagai permasalahan yang dapat muncul, sudah semestinya bahwa pelaksanaan dari kontrak kerja yang sudah disepakati harus tetap menjadi acuan hubungan kerja di perusahaan.

Seperti halnya pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu merupakan, salah satu

---

<sup>14</sup> I Nyoman Putu Budiar,dkk, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja*, Jurnal Interpretasi Hukum 2, no. 1 (2021): halaman. 160

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandar-udaraan dan pelayanan jasa. Salah satu pekerjaan yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu yaitu *Costumer Service* merupakan jasa pelayanan pelanggan yang sangat penting perannya dalam suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Kehadiran *Customer Service* dapat membantu melayani pelanggan yang memiliki beberapa masalah maupun kepentingan dengan perusahaan yang berkaitan, tanpa adanya *Customer Service* perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Didalam membuat Perjanjian Kerja antara perusahaan kepada pekerja, PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu, membuat perjanjian secara tertulis, terlihat pada putusan Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn. Menurut peneliliti adanya ketidak selarasan yang terjadi antara perusahaan kepada pekerja *Customer Service* karena didalam putusan tersebut terdapat perselisihan dan kesalah pahaman terhadap pekerja yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang mana setelah perjanjian kerja tersebut berakhir di alih kan ke anak perusahaan PT. Angkasa Pura Solusi menjadi *outsourcing* dengan jenis pekerjaan yang sama.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah perjanjian kerja waktu tertentu dalam penelitian ini yang berjudul **“Tinjaun Hukum Terhadap Pemberhentian Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) Di PT Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu (Studi Kasus Putusan Nomor: 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn)”**.

## **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian ini, adapun permasalahannya yaitu:

- a. Bagaimana kedudukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang-undang Cipta Kerja ?
- b. Bagaimana perlindungan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu setelah berakhirnya perjanjian kerja?
- c. Bagaimana analisis Putusan Nomor: 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn tentang berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi suatu harapan dan tujuan penulis dari hasil penelitian ini yaitu agar dapat memberikan manfaat bagi semua pihak antara lain:

- a. Secara Teoritis : Penelitian ini berfaedah untuk menambah ilmu pengehtahuan dibidang hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai pengaturan hukum tentang Tinjaun hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) Di PT Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu.
- b. Secara Praktis : Penelitian ini dapat memberikan faedah sebagai bahan dalam hukum perdata. Serta dapat memberikan faedah untuk masyarakat dan orangorang untuk mengetahui Batasan-batasan dalam hal luas hukum ketenagakerjaa.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kedudukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang-undang Cipta Kerja
- b. Untuk mengetahui Perlindungan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu setelah berakhirnya perjanjian kerja
- c. Untuk mengetahui analisis Putusan Nomor: 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn tentang berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

### **C. Definisi Operasional**

Defenisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara defenisi-defenisi atau konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Sesuai dengan judul penelitian yang akan diajukan oleh penulis yaitu “Tinjauan Hukum Terhadap Pemberhentian Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) Di PT Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu (Studi Kasus Putusan Nomor: 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn)” selanjutnya, dapat peneliti terangkan defenisi operasional penelitian sebagai berikut:

1. Tinjauan hukum adalah himpunan peraturan yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan harus di taati. Dalam hal ini setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat sesuai dalam ketetntuan undang-undang.
2. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan tujuan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

3. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada beberapa Jurnal yang menjadi acuan penulis, antara lain:

1. Skripsi, Agung Syaputra, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Tahun 2021, yang berjudul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Observasi (Observational research)
2. Skripsi, Muhammad Jaduk Chusana, Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tahun 2017, yang berjudul “Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT.Siprama Cakrawala Yogyakarta”, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research).

Secara konklusif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat ke dalam bentuk skripsi ini mengarah kepada aspek kajian terkait dengan Tinjauan Hukum Terhadap Pemberhentian Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) Di PT Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu (Studi Kasus Putusan Nomor: 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn)

## E. Metode Penelitian

Metode merupakan jalan yang berkaitan dengan cara kerja dalam mencapai sasaran yang diperlukan bagi penggunaannya, sehingga dapat memahami obyek sasaran yang dikehendaki dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan pemecahan permasalahan. Penelitian adalah terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *research* yang berarti usaha atau pekerjaan untuk mencari kembali yang dilakukan dengan suatu metode tertentu dan dengan cara hati-hati, sistematis serta sempurna terhadap permasalahan, sehingga dapat digunakan untuk menyelesaikan atau menjawab problemnya.<sup>15</sup>

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum yuridis normatif yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan.<sup>16</sup> Penelitian hukum normatif biasanya hanya merupakan studi dokumen, yakni menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, kontrak/ perjanjian/ akad, asas dan prinsip hukum, teori hukum, dan doktrin/ pendapat para ahli hukum. Pendekatan yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu dengan menggunakan legislasi dan regulasi, karena yang akan diteliti adalah berbagai peraturan hukum yang menjadi fokus dan tema sentral dari suatu penelitian.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Joko Subagyo, 2004, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta), halaman. 1

<sup>16</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1995, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tunjauan Singkat*, Raja Grafindo, Jakarta, halaman. 15

<sup>17</sup> Jonaedi Efendi dan Jhonny Ibrahim, 2021, *Metode Penelitian Normatif dan Empiris*, (Jakarta: Kencana), halaman. 132

## **2. Sifat penelitian**

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Seperti perjanjian kerja yang dilakuakn oleh pekerja dengan PT.Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu dalam perjajian kerja waktu tertentu (PKWT) yang di lihat dalam Putusan Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn.

## **3. Sumber Data**

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu

- a. Data kewahyuan, yaitu data yang bersumber dari Al-quran dan Hadist. Q.S. Al- Maidah ayat 1 dan Hadist riwayat Baihaqi, yang menjadi dasar hukum perjanjia kerja waktu tertentu (PKWT)
- b. Data sekunder, yaitu merupakan data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan, seperti peraturan perundang-undangan, dokumen,laporan, buku ilmiah,hasil penelitian terdahulu, yang terdiri dari:
  - 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang membuat orang taat hukum,meliputi produk hukum yang menjadi bahan kajian dan produk hukum sebagai alat kritiknya. Bahan hukum primer dalam penelitian ini seperti: Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/ Men/VII/2004, dan Undang-undang Cipta Kerja



- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa publikasi tentang hukum meliputi buku-buku, kamus-kamus hukum dan jurnal-jurnal hukum.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan informasi tentang hukum primer dan sekunder.

#### **4. Alat Pengumpulan Data**

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian normatif dikenal 3 (tiga) jenis metode pengumpulan data, yaitu: <sup>18</sup>

- a. Studi pustaka (*Library study*); adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasi secara luas serta dibutuhkan dalam penelitian hukum normatif.
- b. Studi dokumen (*Document study*); adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang tidak dipublikasi secara umum, tetapi tidak boleh diketahui oleh pihak tertentu.
- c. Studi arsip (*File or record study*); adalah pengkajian informasi tertulis mengenai peristiwa yang terjadi pada masa lampau (termasuk peristiwa hukum) yang mempunyai nilai historis, disimplin dan dipelihara ditempat khusus untuk referensi.

---

<sup>18</sup> Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakdi), halaman. 81-84

## 5. Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif yaitu dengan cara melakukan intrepertasi (penafsiran) terhadap bahan-bahan hukum yang telah diolah bertujuan untuk menafsirkan hukum yang kabur.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: PT. rajaGrafindo Persada),halaman. 87

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tenaga kerja**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Landasan pembangunan ketenagakerjaan terdiri dari sebagai berikut:<sup>20</sup> Landasan ideologi negara adalah Pancasila yang terdapat di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945:

1. Ketuhanan Yang Maha Esa.
2. Kemanusiaan yang Adil dan Beradab.
3. Persatuan Indonesia.
4. Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan.
5. Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia.

Pada tahun 1974 melalui Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila, istilah buruh direkomendasikan diganti dengan kata pekerja. Karena istilah buruh dianggap kurang pantas karena setiap kali mendengar kata buruh maka orang-orang akan memikirkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah. Menurut paham Marxisme, buruh dianggap sebagai suatu golongan yang dapat menghancurkan pengusaha/ majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu, istilah

---

<sup>20</sup> Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia), halaman.12.

buruh dianggap mempunyai pengaruh negatif karena tidak mendorong terciptanya kerjasama yang baik, sikap gotong royong, dan suasana kekeluargaan. Untuk itu istilah buruh perlu adanya penggantian. Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, kita harus kembali ke UUD 1945 yang pada penjelasan pasal 2 disebutkan, bahwa yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain. Jelas di sini UUD 1945 menggunakan istilah pekerja untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata pekerja sebagai pengganti kata buruh karena mempunyai dasar hukum yang kuat.<sup>21</sup>

Dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah tenaga pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>22</sup> Demi terwujudnya hubungan kerja yang baik perlu adanya kerjasama yang melibatkan beberapa pihak seperti yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003. Pihak-pihak yang tersebut diantaranya:<sup>23</sup>

- a. Pekerja/buruh
- b. Serikat Kerja/Serikat Buruh
- c. Pemberi kerja/pengusaha
- d. Organisasi pengusaha
- e. Lembaga kerjasama bipartit/tripartit

---

<sup>21</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Press), halaman. 7

<sup>22</sup> Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi), halaman 34

<sup>23</sup> Ibid

- f. Dewan pengupahan
- g. Pemerintah.

Dalam kedudukannya sebagai warga negara, pekerja/buruh mempunyai posisi yang sama di hadapan hukum, setiap pekerja/buruh memiliki hak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak untuk mengeluarkan pendapat, hak untuk berkumpul maupun membuat organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Seperti yang tertuang dalam pasal 28 UUD tahun 1945 tentang hak asasi pekerja/buruh dan telah diverifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk berorganisasi, dan Konvensi ILO No. 98 mengenai berlakunya Dasar-dasar untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama. Berdirinya Serikat pekerja/serikat buruh didasarkan pada kedua konvensi di atas yang menjadi dasar hukum bagi pekerja/buruh.<sup>24</sup>

Adanya suatu wadah yang dapat menampung sekaligus memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh secara terorganisir sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh. Pasal 1 Angka 17 UU No. 23 Tahun 2003 tentang serikat pekerja/ serikat buruh menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja buruh, baik diperusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

---

<sup>24</sup> Ibid

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui sifat-sifat serikat pekerja/serikat buruh, diantaranya:

- 1) Bebas, yakni serikat pekerja/serikat buruh sebagai suatu organisasi tidak berada di bawah tekanan pihak manapun dalam menjalankan hak dan kewajibannya.
- 2) Terbuka, yakni menyamakan semua aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin dalam menerima anggota serikat pekerja/ serikat buruh.
- 3) Mandiri, yakni serikat pekerja/serikat buruh merupakan pihak independent yang tidak dikendalikan oleh pihak manapun dalam menjalankan dan mengembangkan organisasinya.
- 4) Demokratis, yakni setiap kegiatan organisasi baik pembentukan organisasi, pemilihan pengurus hingga hak dan kewajiban organisasi harus didasarkan pada prinsip demokrasi.
- 5) Bertanggung Jawab, yakni setiap serikat pekerja/serikat buruh dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasinya harus bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan Negara.

Salah satu ciri khas dari hukum ketenagakerjaan adalah adanya sumber hukum yang datangnya dari para pihak, yaitu perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan, yang mana hal tersebut juga dikatakan sebagai dasar hukum dalam terjadinya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. ada beberapa definisi dari hubungan kerja, antara lain sebagai berikut.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia* (Jakarta: Kencana), halaman.67.

- a) Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan yang pengerahan tenaga/ jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang tidak menghalangi hak pekerja/buruh untuk melaksanakan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai (Pasal 143 ayat (1))
- b) Memberikan upah kepada pekerja/buruh yang melaksanakan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif (Pasal 145)
- c) Tidak melakukan *lock out* sebagai tindakan balasan kepada pekerja/buruh yang menuntut hak normatif (Pasal 146 ayat (2))
- d) Memberitahukan secara tertulis dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari sebelum melakukan *lock out* kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 148 ayat (1))
- e) Berusaha dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK (Pemutusan Hak Kerja) (Pasal 151 ayat (1))
- f) Tidak melakukan PHK (Pemutusan Hak Kerja) dengan alasan tertentu (Pasal 153 ayat (1))
- g) Apabila terjadi PHK (Pemutusan Hak Kerja), wajib membayar hak PHK (Pemutusan Hak Kerja) (Pasal 156 ayat (1)).

Berawal dari hubungan kerja antara perusahaan kepada buruh/pekerja maka terbentuklah sebuah perjanjian kerja. Perjanjian adalah perjanjian yang diatur oleh KUHPerdara pasal 1313 yaitu: Pejanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara pihak yang mengadakan

perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.<sup>26</sup>

Perjanjian yang telah memenuhi syarat- syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Keberadaan suatu perjanjian di akui oleh undang-undang haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang. Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUHPerdara, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:<sup>27</sup>

- a. Adanya unsur pekerjaan.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi; “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakuakn oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan

---

<sup>26</sup> Djumadi,2006, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Pengantar,(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada Pelajar,halaman.13.

<sup>27</sup> Ida Hanifah,2020,Op.Cit.,halaman.67



keterampilan/keahliannya, karena itu menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya unsur perintah.

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan kliennya. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau kliennya.

c. Adanya waktu.

Adanya waktu yang dimaksudkan adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal ini tidak diperlukan.

d. Adanya upah.

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

Untuk sahnyanya sebuah perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materiil seperti yang diatur dalam Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58,

Pasal 59, dan Pasal 60 UUKK dan syarat formil seperti diatur dalam Pasal 54 dan Pasal 57 UUKK. Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UUKK secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk beberapa perjanjian kerja tertentu seperti perjanjian kerja laut, perjanjian kerja Antar Kerja Antar Daerah, dan perjanjian kerja Antar Kerja Antar Negara, harus dibuat secara tertulis. Karena perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih menjamin adanya kepastian hukum.<sup>28</sup>

Mengenai bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan: perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.. Hal yang sama juga

---

<sup>28</sup> Ibid, halaman. 69

ditegaskan dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan.

Pembagian perjanjian kerja tampaknya sangat beragam, hal ini bergantung dari persepsi mana para ahli memandangnya. Di samping itu, perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokan.<sup>29</sup> Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI membagi perjanjian kerja menjadi dua jenis, yaitu:

- a) Berdasarkan waktu berlakunya, terbagi menjadi Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu (KKWTT); dan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT).
- b) Perjanjian kerja lainnya, terbagi menjadi perjanjian pemborongan pekerjaan, perjanjian kerja bagi hasil, perjanjian kerja laut, dan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa.

Berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:<sup>30</sup>

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 56-60 UUKK, jika mengacu pada Pasal 59 ayat (1) UUKK, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan

---

<sup>29</sup> Ibid.,halaman.70

<sup>30</sup> Ibid., halaman. 71-72

selesai dalam waktu tertentu. Lebih lengkap menyangkut perjanjian kerja waktu tertentu akan dibahas pada uraian selanjutnya.

- (2) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, di mana jangka waktunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603.q ayat (1) KUH Perdata dan Pasal 57 ayat (2) UUKK.

Dalam Pasal 1603.q ayat (1) KUH Perdata disebutkan bahwa waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu. Sedangkan berdasar Pasal 57 ayat (2) UUKK secara eksplisit mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertentu bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Berdasarkan status perjanjian kerja, maka dapat dibagi menjadi:<sup>31</sup>

- 1) Berdasarkan status perjanjian kerja, maka dapat dibagi menjadi:
  - a. Perjanjian kerja harian lepas adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran secara berubah-ubah.

---

<sup>31</sup> Ibid, halaman. 72-73

- b. Perjanjian kerja borongan. Pengertian perjanjian kerja borongan ini secara eksplisit tidak didapatkan dalam ketentuan ketengakerjaan. Pengertian ini secara eksplisit dapat ditemukan pada Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/1999, yang menyebutkan bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja. Dengan demikian, pengertian perjanjian kerja borongan adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja. Prinsipnya bahwa perjanjian kerja borongan itu dilakukan atas pekerjaan tertentu dengan upah berdasarkan volume pekerjaan. Bila volume pekerjaan atas suatu pekerjaan tertentu sudah terpenuhi, secara hukum hubungan kerja berakhir. Oleh sebab itu, perjanjian kerja borongan dapat klasifikasikan sebagai perjanjian kerja tidak tetap.
- 2) Perjanjian kerja tetap Pengertian perjanjian kerja tetap juga tidak ditemui dalam ketentuan ketenagakerjaan kita, yang ada hanya istilah pekerja tetap atau pekerjaan yang bersifat tetap. Berdasarkan Penjelasan Pasal 59 ayat (2) UUKK pekerjaan bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Secara yuridis perjanjian kerja tetap terjadi karena dua hal:

- a. Kesepakatan para pihak, yaitu antara pekerja/buruh dan pengusaha;
- b. Tidak terpenuhinya dan atau akibat adanya pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan

Secara empiris pengertian perjanjian kerja tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, di mana pekerja menerima upah dan tanpa adanya pembatasan waktu tertentu, karena jenis pekerjaannya menjadi bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, bersifat terus-menerus dan tidak terputus-putus. Dengan kata lain bahwa perjanjian kerja tetap merupakan perjanjian kerja selain perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan, dan sebagainya.<sup>32</sup>

## **B. Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu langkah pengakhiran kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu. Sedangkan menurut pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A/Men/1994 bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasar kan izin panitia daerah atau panitia pusat. Kedua pengertian di atas memiliki latar belakang berbeda. <sup>33</sup>

Pengertian pertama lebih bersifat umum karena pada kenyataannya tindakan PHK tidak hanya timbul karena prakarsa pengusaha, tetapi juga oleh sebab-sebab lain dan tidak harus izin kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat

---

<sup>32</sup> Ibid.,halaman. 73-75

<sup>33</sup> A. Ridwan Halim, 1990, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), halaman.136.

(P4P). Untuk pengertian kedua bersifat khusus, di mana tindakan PHK dilakukan oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran atau kesalahan sehingga harus izin terlebih dahulu kepada P4D/P4P sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.<sup>34</sup>

Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berakhirnya hubungan kerja terbagi menjadi lima macam, yakni:<sup>35</sup>

1. Berakhir demi hukum
  - a. Berakhir karena perjanjian.
  - b. Diakhiri dalam masa percobaan pekerja.
  - c. Atas permintaan pekerja.
  - d. Pekerja meninggal dunia.
  - e. Karena pensiun.
  - f. Atas persetujuan kedua belah pihak.
  - g. Diputus oleh pengadilan.
2. Keadaan yang melekat pada pribadi pekerja
  - a. Sakit selama lebih dari 1 tahun.
  - b. Cacat total tetap.
  - c. Karena terjadi perkawinan.
3. Berkenaan dengan kelakuan pekerjaan
  - a. Kesalahan berat.

---

<sup>34</sup> Ibid

<sup>35</sup> Arifuddin Muda Harahap, 2020, Op.Cit., halaman.160

- b. Kesalahan di luar kesalahan berat.
- 4. Berkenaan dengan tindakan pengusaha Sebagaimana diatur dalam pasal 169 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 5. Berkenaan dengan jalannya perusahaan
  - a. Perusahaan tutup.
  - b. Perubahan status perusahaan.
  - c. Perusahaan melakukan efisiensi.
  - d. Perusahaan pailit.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 berkembang pengaturan prosedur PHK oleh pekerja/buruh. Berikut akan diuraikan prosedur PHK Undang-undang Nomor 13 tahun 2003:

- a. Prosedur PHK
  - 1) Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK (pasal ayat 151 ayat 1).
  - 2) Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/ buruh mengadakan perundingan (pasal 151 ayat 2)
  - 3) Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.
  - 4) Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial (pasal 151 ayat 3 dan pasal 152 ayat 1).
  - 5) Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua tetap melaksanakan segala



kewajiban masing-masing. Dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah (pasal 155 ayat 2).

- 6) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh (pasal 155 ayat 3)

b. Prosedur PHK oleh pengusaha

Prosedur PHK oleh pengusaha terbagi dalam dua macam, yakni :

- 1) PHK karena kesalahan ringan Dalam praktek prosedur PHK karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut, yaitu:
  - (a) Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak, bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dan urgensinya bagi perusahaan. Jadi, bisa saja pengusaha langsung memberikan peringatan pertama tertulis dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Peringatan tertulis pertama dan terakhir dalam praktek sering digunakan pengusaha untuk memberikan sanksi kepada pekerja/buruh yang mengarah pada pemutusan hubungan kerja. Masa berlaku masing-masing peringatan biasanya

enam bulan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- (b) Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga (terakhir) ternyata pekerja/buruh melakukan kesalahan lagi, pengusaha secara langsung dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (c) Apabila pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, buat perjanjian bersama untuk dasar permohonan penetapan ke pengadilan hubungan industrial.
- (d) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme penyelesaian penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

2) PHK karena kesalahan berat Sejak terbitnya putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 oktober 2004 atas Hak Uji Materiel Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonsia Tahun 1945, maka PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Mengingat hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh merupakan hubungan keperdataan, maka dalam praktik proses pidana

sebagaimana dimaksud dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/Men/ SJ-HK/I/2005, tetapi juga bisa langsung dilakukan PHK. Akibatnya, terjadi perselisihan PHK tersebut, maka penyelesaiannya ditempuh melalui mekanisme penyelesaian hubungan industrial sebagaimana Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

c. Prosedur PHK oleh Pekerja/Buruh

Sebagaimana uraian sebelumnya bahwa PHK oleh pekerja/ buruh itu dapat disebabkan oleh dua hal, yaitu PHK karena permintaan pengunduran diri dan PHK karena permohonan kepada pengadilan hubungan industrial. Masing-masing memiliki prosedur yang berbeda, yaitu:

1) Prosedur PHK karena Permintaan Pengunduran Diri Diatur dalam Pasal 162 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- (a) Diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- (b) Tidak terikat dalam ikatan dinas dan pengunduran diri.
- (c) Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Prosedur secara terperinci dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2) Prosedur PHK Karena Permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Diatur dalam Pasal 169 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Prosedur penyelesaiannya adalah melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, ataupun mediasi, kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial. Jadi, setelah upaya penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil, pekerja/buruh menempuh penyelesaian melalui pengadilan, yakni dengan cara mengajukan gugatan kepada pengusaha melalui pengadilan hubungan industrial.

### **C. Penetapan Hak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja**

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK. Apabila segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Penetapan hak pemutusan hubungan kerja sebagaimana tertera dalam pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/ Men/2000, yaitu:<sup>36</sup>

1. Uang pesangon; adalah pembayaran berupa uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.

---

<sup>36</sup> Abdul Khakim, 2014, *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti), halaman. 37

2. Uang Penghargaan Masa Kerja; adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
3. Ganti Kerugian; adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain yang ditetapkan oleh pengadilan hubungan industrial sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.

Pasal 156 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila terjadi PHK pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh. Perhitungan uanga pesangon yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah,
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, bulan upah;
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah,
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah,
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah,
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah,
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang darai 8 tahun, 8 bulan upah,
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah

Perhitungan uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah,
- 2) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah,
- 3) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah,
- 4) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah,
- 5) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah,
- 6) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah,
- 7) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah,
- 8) Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/ buruh meliputi:

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur,
- b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja,
- c) Pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat,
- d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Kedudukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-undang Cipta Kerja

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja sebagai pihak yang menerima pekerjaan dan pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan.<sup>37</sup> Perjanjian kerja merupakan Sebuah hubungan hukum yang dilakukan antara kedua belah pihak atau lebih yang berdasarkan kata sepakat antara kedua belah pihak tersebut yang akhirnya dapat menimbulkan akibat hukum. Maksud dari pernyataan ini adalah kedua belah pihak sepakat untuk mengikuti peraturan atau kaidah yang berlaku untuk mendapatkan hak dan kewajiban yang mengikat dan harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Adanya kesepakatan kedua belah pihak untuk menimbulkan akibat hukum yang berlaku, yang mana jika kesepakatan tersebut dilanggar akan mengakibatkan sanksi bagi yang melanggarnya.<sup>38</sup>

Perjanjian kerja yang dikembangkan sebagai salah satu varian dari perjanjian, saat ini telah memiliki pengaturan yang bersifat *sui generis* pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang mana dalam Pasal 1 angka 14 disebutkan bahwa perjanjian kerja ialah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha

---

<sup>37</sup> Najmi Ismail and Moch. Zainuddin, *Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan*, (Jurnal Pekerjaan Sosial), Vol.1, No.3, 2018, halaman.166–82

<sup>38</sup> Setyawan, Eddi, *Perlindungan Hukum Atas Perjanjian Jual Beli Melalui Internet*, (E-Journal Grogia Yuris), Vol.01 No.03. 2013, halaman. 37

atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>39</sup>

Pengaturan mengenai perjanjian kerja sendiri telah diatur secara khusus dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, namun seiring dengan diberlakukannya Undang-undang Cipta Kerja, maka beberapa ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Namun demikian, aturan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja tidak mengalami perubahan, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-undang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa perjanjian kerja wajib memenuhi setidaknya empat dasar diantaranya:

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

Tidak terpenuhinya syarat pada poin a dan b dapat menyebabkan perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan, dan tidak terpenuhinya syarat pada poin c dan d menyebabkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.<sup>40</sup> Menurut peneliti, Dengan merujuk pada ketentuan tersebut, maka syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata memiliki kemiripan dengan syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-undang Ketenagakerjaan, hanya saja dalam

---

<sup>39</sup>Ayunita Nur Rohanawati, *Kesetaraan Dalam Perjanjian Kerja Dan Ambiguitas Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi*,( Jurnal Yudisial), Vol. 11, No.3, 2018, halaman. 267–89

<sup>40</sup> Ivena A. K. Tapan, *Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Lex Privatum), Vol. 7, No.2 ,2019, halaman. 20– 27.



Undang-Undang Ketenagakerjaan, objek yang diperjanjikan telah ditentukan secara lebih spesifik yaitu berupa adanya pekerjaan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perbedaan mendasar antara perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah terletak pada jangka waktunya, perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan, antara lain:<sup>41</sup>

1. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin, minimal rangkap 2 (dua). Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.
2. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
3. Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaharuan.
4. Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian.
5. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap
6. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

---

<sup>41</sup> Arifuddin Muda Harahap, Op.Cit., h.75-76

7. Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam rangkap 2, masing-masing untuk pengusaha dan pekerja/buruh. Mengingat perlunya pencatatan PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/ Men/VII/2004, maka ditambah 1 rangkap lagi, yaitu untuk instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat. Pencatatan dilakukan selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja. Segala hal dan/atau biaya yang timbul atas pembuatan PKWT menjadi tanggung jawab pengusaha (Pasal 53 UUKK).<sup>42</sup>

Pengelompokan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 pengelompokan PKWT terdiri atas:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 tahun
  - 1) Didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
  - 2) Untuk jangka waktu paling lama 3 tahun.
  - 3) Hubungan kerja putus demi hukum apabila pekerjaan tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan.
  - 4) Dapat dilakukan pembaruan: Apabila karena dalam kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan; dan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja.

---

<sup>42</sup> Ibid, h.77

Selama tenggang waktu 30 hari secara hukum tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

- b. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman
  - 1) Berlaku untuk pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada musim atau cuaca.
  - 2) Hanya untuk satu jenis pekerjaan tertentu.
  - 3) Dapat juga dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.
  - 4) Tidak dapat dilakukan pembaruan untuk PKWT poin 1 dan 3.
- c. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru
  - 1) Berlaku untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
  - 2) Jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk 1 kali paling lama 1 tahun.
  - 3) Tidak dapat dilakukan pembaruan.
  - 4) Hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.
- d. Perjanjian kerja harian lepas
  - 1) Berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.
  - 2) Pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan.

- 3) Apabila pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut, perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Mengenai jangka waktu PKWT diatur pada Pasal 59 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui dengan jangka waktu paling lama tiga tahun. Yang dimaksud diperpanjang ialah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 hari, yaitu:

- a. Jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat 4 UUKK).
- b. Pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama 2 tahun (Pasal 59 ayat 6 UUKK).

Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-undang Cipta Kerja, yang banyak mengalami perubahan adalah pengaturan terkait sebagai berikut:<sup>43</sup>

- a. Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. (Pasal 56 ayat (1) UU Cipta Kerja)
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud didasarkan atas, jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 ayat (2) UU Cipta Kerja)

---

<sup>43</sup> Undang-undnag Republik Indonesia NO. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undnag No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undnag

- c. Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud, ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja. (Pasal 56 ayat (3) UU Cipta Kerja)
- d. Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah. (Pasal 56 ayat (4) UU Cipta Kerja)
- e. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin (Pasal 57 ayat (1) UU Cipta Kerja)
- f. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia (Pasal 57 ayat (2) UU Cipta Kerja)
- g. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (Pasal 58 ayat (1) UU Cipta Kerja)
- h. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung (Pasal 58 ayat (2) UU Cipta Kerja)
- i. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut, pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru,

kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan; atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. (Pasal 59 ayat (1) UU Cipta Kerja)

- j. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. (Pasal 59 ayat (2) UU Cipta Kerja)
- k. Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. (Pasal 59 ayat (3) UU Cipta Kerja)
- l. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah (Pasal 59 ayat (4) UU cipta Kerja)
- m. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh. (Pasal 61 ayat (1)). Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (f) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan. (Pasal 61 ayat (2)). Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah. (Pasal 61 ayat (3))

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 (PP 35/2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan

Pemutusan Hubungan Kerja, yang merupakan aturan turunan dari UU Cipta Kerja, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian kerja.

PKWT dapat diadakan untuk pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan yang didasarkan atas jangka waktu, atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, atau pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Pasal 5 ayat (1) PP 35/2021 mengatur PKWT berdasarkan jangka waktu, yaitu:
  - a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama,
  - b. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
  - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 2) Pasal 5 ayat (2) PP 35/2021 mengatur PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, yaitu:
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai, atau
  - b. Pekerjaan yang sementara sifatnya.
- 3) Pasal 5 ayat (3) dan Pasal 10 ayat (1) PP 35/2021 menyebut PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah-

ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/buruh berdasarkan kehadiran, seperti perjanjian kerja harian.

Terdapat tiga jenis jangka waktu PKWT, dijelaskan sebagai berikut:

- a) PKWT yang berdasarkan jangka waktu berlaku selama maksimal 5 tahun, PKWT dapat diperpanjang beberapa kali apabila pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT serta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun (pasal 8 PP 35/2021).
- b) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan. (pasal 9 PP 35/2021).
- c) PKWT berdasarkan pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian, dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT atau menjadi pekerja tetap (Pasal 10 ayat (3) dan (4)).



Pasal 61 A UU 13/2003 jo. pasal 15 ayat PP 35/2021 memberi kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT, dengan ketentuan:

- (1) Diberikan saat berakhirnya PKWT.
- (2) Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus-menerus.
- (3) Apabila PKWT yang diperpanjang, maka uang kompensasi akan diberikan saat masa perpanjangan berakhir.
- (4) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan berdasarkan PKWT.

Besarnya uang kompensasi terdapat dalam Pasal 16 PP 35/2021 yang mengatur uang kompensasi bagi pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT perhitungannya proporsional dari jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja. Besarnya uang kompensasi ditentukan sebagai berikut:

- (a) PKWT selama 12 (dua belas) secara terus-menerus, sebesar 1 (satu) bulan upah
- (b) PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih dan kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja/12 x 1 (satu) bulan upah. Contoh: masa kerja 6 bulan, kompensasi =  $6/12 \times 1$  bulan upah = 0,5 x upah/bulan
- (c) PKWT lebih dari 12 (dua belas) bulan. dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja/12x 1 (satu) bulan upah. Contoh: masa kerja 18 bulan, kompensasi =  $18/12 \times 1$  bulan upah = 1,5 x upah/bulan

(d) Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pekerja/Buruh.

Berdasarkan hal tersebut peneliti menguraikan ketentuan PKWT dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Cipta Kerja yaitu sebagai berikut:

Prihal	Undang-undang Ketenagakerjaan	Undang-undang Cipta Kerja
Status Kerja	Pasal 59 UUK mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pekerja itu maksimal dilakukan selama 2 tahun, lalu boleh diperpanjang kembali dalam waktu 1 tahun.	Menghapus pasal 59 UUK yang mengatur tentang syarat pekerja waktu tertentu atau pekerja kontrak. Dengan penghapusan pasal ini, maka tidak ada batasan aturan seseorang pekerja bisa dikontrak, akibatnya bisa saja pekerja tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup.
Jam Kerja	Waktu kerja lembur paling banyak hanya 3 jam per hari dan 14 jam per minggu.	UU Cipta Kerja berencana memperpanjang waktu kerja lembur menjadi maksimal 4 jam per hari dan 18 jam per minggu.
Outsourcing	Aturan UU penggunaan outsourcing dibatasi dan hanya untuk tenaga kerja di luar usaha pokok.	UU Cipta Kerja akan membuka kemungkinan bagi lembaga outsourcing untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas, termasuk pekerja lepas dan pekerja penuh waktu. Hal ini akan membuat penggunaan tenaga alih daya semakin bebas.

## **B. Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Setelah Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Dengan adanya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tentu saja menimbulkan dampak sosial yang mengakibatkan perselisihan antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja sehingga diperlukan adanya formulasi yang adil dalam bentuk peraturan agar para tenaga kerja mendapat perlindungan juga haknya sebagaimana undang-undang yang berlaku. Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu, memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.<sup>44</sup>

Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), pasal 38 ayat (2) menyebutkan “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Sedangkan, dalam Pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional.<sup>45</sup>

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal UUKK diantaranya mengatur:

---

<sup>44</sup> Zubi, Muhammad, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, (Jurnal Ilmiah Metadata), Vol.3 No.3, 2021, halaman. 1173.

<sup>45</sup> Undang-Undang No. 36 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

1. Pasal 4 huruf c UUKK menyebutkan salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
2. Pasal 5 UUKK menyebutkan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
3. Pasal 6 UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
4. Pasal 11 UUKK menyebutkan setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
5. Pasal 12 ayat (3) UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Pasal 31 UUKK menyebutkan setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
7. Pasal 86 ayat (1) UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

8. Pasal 88 ayat (1) UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
9. Pasal 99 ayat (1) UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
10. Pasal 104 ayat (1) UUKK menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.<sup>46</sup>

Dalam hal perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, prinsip paling utama adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Tanpa itu pekerja/buruh tidak bisa memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.<sup>47</sup> Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>46</sup> Ida Hanifah, 2020, Op.Cit., halaman.103-104

<sup>47</sup>Azhar, Muhamad. 2015, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, halaman. 76-81.

Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Berikut perlindungan tenaga kerja yaitu:<sup>48</sup>

1. Norma keselamatan kerja, yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan heigiene kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerjaan, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan

---

<sup>48</sup> G. Kartasapoetra dan Reince Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Armico), halaman. 43-44.

rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Berdasarkan hal di atas ada beberapa perlindungan tenaga kerja yang harus di perhatikan sesuai dengan undang-undnag yaitu:

a. Kesehatan Kerja

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur beberapa prinsip perlindungan yang berhubungan dengan kesehatan kerja bagi tenaga kerja Pasal 77 :

- 1) Setiap pengusaha melaksanakan ketentuan waktu kerja sesuai bunyi
- 2) Waktu kerja diatur sebagai berikut:
  - a) 7 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
  - b) 8 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja seperti yang diatur Pasal 77 ayat (2) tersebut, namun harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- (a) Ada persetujuan dari pekerja yang bersangkutan.
- (b) Waktu kerja lembur paling banyak 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam 1 minggu (Pasal 78 ayat (1)).

Pengusaha yang mempekerjakan melebihi waktu kerja tersebut diatas wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat (2)).

b. Keselamatan Kerja Pekerja

Mempunyai hak dalam hal perlindungan keselamatan kerja agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan pengusaha maupun pekerja. Dengan itu harus ada kepastian hukum yang akan memberikan rasa aman bagi

pekerja untuk dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja sebagaimana yang diamanatkan dalam UUD 1945 Pasal 28D ayat (1): setiap orang berhak atas jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

Perlindungan keselamatan kerja diatur dengan Undang-Undang lama No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-Undang tersebut diundangkan menggantikan Peraturan Keamanan Kerja yang diatur dalam *Veiligheids Reglement* tahun 1910 yang mempunyai sifat *represif* (mengatasi setelah terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja), berbeda dengan Undang-undang No. 1 Tahun 1970 yang mempunyai sifat *Preventif* (mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja). Ada tiga hal perlindungan terhadap tenaga kerja:<sup>49</sup>

- 1) Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan,
- 2) Menjamin keselamatan orang lain yang ada di tempat kerja, dan
- 3) Memelihara sumber produksi agar dipergunakan secara aman dan efisien.

Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja terdiri dari beberapa penanggungjawab, yaitu:

- a) Pegawai pengawas: ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketengakerjaan.
- b) Ahli Keselamatan Kerja ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970.

---

<sup>49</sup> Azhar, Muhamad. 2015, Op.,Cit.,halaman.85



- c) Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) adalah panitia yang bertugas memberikan pertimbangan dan dapat membantu pelaksanaan usaha pencegahan kecelakaan dalam perusahaan yang bersangkutan serta dapat memberikan penjelasan dan penerangan efektif pada pekerja yang bersangkutan; P2K3 yang dimaksud dibentuk oleh Menteri Tenaga Kerja yang unsur-unsurnya terdiri dari: wakil pimpinan perusahaan, wakil buruh, teknisi keselamatan kerja, dan dokter perusahaan.

Ketika berakhirnya kontrak kerja antara pekerja dan perusahaan, tenaga kerja berhak mendapatkan uang pesangon sebagai mana diatur dalam Pasal 156:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
  - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
  - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
  - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
  - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah
  - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah

- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah
  - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
  - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah
  - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah
  - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah
  - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah
  - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
  - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
  - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
  - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah

- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh ) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
  - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja
  - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
  - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang- undang Ketenagakerjaan, ganti kerugian meliputi : cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat di mana pekerja diterima kerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatanditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat. Menurut peneliti perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK adalah pengusaha dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja tercantum dalam pasal 151 Undang- undang Ketenagakerjaan dan apabila pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan

Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) maka akibat hukumnya adalah batal demi hukum (Pasal 155 ayat 1) dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja atau buruh yang bersangkutan. Berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan yang dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), maka pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja wajib membayar ganti rugi sesuai dengan waktu berakhirnya perjanjian kerja pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Berdasarkan uraian di atas peneliti dapat menguraikan beberapa ketentuan yang berbeda dalam pengaturan pemutusan hubungan kerja serta perlindungan tenaga kerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Cipta Kerja, yaitu sebagai berikut:

Prihal	Undang-undang Ketenagakerjaan	Undang-undang Cipta Kerja
Uang Pesangon	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diatur dalam pasal 156 (3) UUK</li> <li>• Pasal 161 UUK menyebutkan : (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.</li> <li>• Pasal 163 (1) UUK menyebutkan : Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uang penghargaan masa kerja 24 tahun dihapus. UU Cipta Kerja menghapus poin H dalam pasal 156 ayat 3 terkait uang penghargaan bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 24 tahun atau lebih dimana seharusnya pekerja/buruh menerima uang penghargaan sebanyak 10 bulan upah.</li> <li>• Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena surat peringatan. Padahal dalam UU Ketenagakerjaan pasal 161 menyebutkan pekerja/buruh yang di PHK karena mendapat surat peringatan memiliki hak mendapatkan pesangon.</li> <li>• Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena peleburan, pergantian status kepemilikan</li> </ul>

	<p>atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasal 164 dan 165 UUK mengatur mengenai pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan merugi dan pailit berhak mendapat pesangon.</li> <li>• Pasal 166 UUK mengatur hak keluarga buruh atau pekerja. Bila buruh atau pekerja meninggal dunia, pengusaha harus memberikan uang kepada ahli waris.</li> <li>• Pasal 167 UUK mengatur mengenai pesangon untuk pekerja/buruh yang di PHK karena memasuki usia pensiun.</li> </ul>	<p>perusahaan. Pekerja/buruh yang di PHK karena pergantian status kepemilikan perusahaan tidak akan diberi pesangon lagi oleh perusahaan awal, sebab hal ini sudah dihapus dalam UU Cipta Kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan merugi 2 tahun dan pailit. Pemerintah telah menghapus UU Ketenagakerjaan pasal 164 dan 165 di dalam UU Cipta Kerja. Jadi nantinya pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan mengalami kerugian dan pailit tidak mendapatkan pesangon.</li> <li>• Menghapuskan uang santunan berupa pesangon bagi ahli waris atau keluarga apabila pekerja/buruh meninggal. UU Cipta Kerja juga telah menghapus pemberian uang santunan berupa pesangon, hak uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi ahli waris yang ditinggalkan.</li> <li>• Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena akan memasuki usia pensiun. Pemerintah telah menghapus pasal 167 UUK yang isinya mengatur pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena memasuki usia pensiun.</li> </ul>
Jaminan Pensiun	asal 167 ayat (5) UUK menyatakan: Dalam hal pengusaha tidak	Menghapus sanksi pidana bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruh

	<p>mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p>	<p>dalam program jaminan pensiun. Dengan menghapus pasal 184 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp100.000.000.00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000.00 (lima ratus juta rupiah)”</p>
Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Tidak diatur dalam UUK sebelumnya	Menambahkan program jaminan sosial baru yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan prinsip asuransi sosial
Alasan Perusahaan boleh melakukan PHK	<p>Melihat pada UU Ketenagakerjaan, ada 9 alasan perusahaan boleh melakukan PHK seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan bangkrut</li> <li>• Perusahaan tutup karena merugi</li> <li>• Perubahan status perusahaan</li> <li>• pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja</li> <li>• pekerja/buruh melakukan kesalahan berat</li> <li>• pekerja/buruh memasuki usia pension</li> <li>• pekerja/buruh mengundurkan diri</li> <li>• pekerja/buruh meninggal dunia</li> <li>• pekerja/buruh mangkir</li> </ul>	<p>UU Cipta Kerja menambah 5 poin lagi alasan perusahaan boleh melakukan PHK, diantaranya meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan melakukan efisiensi</li> <li>• Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan</li> <li>• Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang</li> <li>• Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh</li> <li>• Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan</li> </ul>

**C. Analisis Putusan Nomor: 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn Tentang Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

**1. Kasus Posisi**

Dalam kasus pada Pengadilan Negeri Medan, yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan dalam perkara antara, T.Syahrial melawan Direktur PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandar Internasional Kualanamu sebagai tergugat I dan Direktur PT. Angkasa Pura Solusi sebagai tergugat II. Penggugat adalah pekerja pada perusahaan Tergugat I di PT. Angkasa Pura II dengan jabatan sebagai *Customer Service*.

Penggugat bekerja dimulai pada tanggal 15 Desember 2015 berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor : PJJ.03.03/05/12/2015/463 dan berakhir pada tanggal 14 Desember 2016 untuk jangka waktu 1 (satu) Tahun, kemudian diperpanjang kembali berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kedua Nomor : PJJ.03.03/05/12/2015/553 tanggal 15 Desember 2016 dan berakhir pada tanggal 14 Desember 2017 untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

Penggugat bertugas sebagai karyawan di lingkungan Bandara Udara International Kualanamu Deli Serdang dengan jabatan atau fungsi sebagai *Customer Service* dengan menerima upah sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) setiap bulan. Selama penggugat bekerja di perusahaan Tergugat I, telah menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan tidak pernah melakukan hal-hal atau perbuatan-perbuatan yang merugikan perusahaan baik didalam dan diluar perusahaan. Pekerjaan sebagai *Customer Service*

merupakan jasa pelayanan pelanggan yang sangat penting perannya dalam suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa.

Kehadiran *Customer Service* dapat membantu melayani pelanggan yang memiliki beberapa masalah maupun kepentingan dengan perusahaan yang berkaitan, tanpa adanya *Customer Service* perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Pada tanggal 15 Desember 2017 Tergugat I PT Angkasa Pura II melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, akan tetapi tanpa adanya jeda atau waktu tenggang. Tergugat I masih memperkerjakan Penggugat sebagai *Customer Service* pada Bandara Internasional Kualanamu Deli Serdang namun Penggugat tidak dibawah tanggung jawab Tergugat I, melainkan dibawah Tanggung Jawab Tergugat II PT Angkasa Pura Solusi. Hali ini Penggugat ketahui berdasarkan PKWT antara Penggugat dengan Tergugat II Nomor : /APS/PKWT-/DIR/XII-2017 tertanggal 15 Desember 2017, yang priode kerjanya dimulai tanggal 15 Desember 2017 s/d tanggal 14 Desember 2018.

Ternyata kemudian penggugat ketahui, jabatan *Customer Service* pada bandara Internasional Kuala Namu Deli Serdang telah di Outsourcingkan oleh Tergugat I kepada Tergugat II. Hal ini berdasarkan surat *Director of Human Capital General Affairs & IT* PT. Angkasa Pura II No : 03.02/00/12/2017/2502 tertanggal 6 desember 2017 perihal Pengadaan Tenaga Kerja Berjangka Waktu (TPWB) Outsourcing Fungsi *Customer Service* PT. Angkasa Pura II i.c Tergugat I.

Selanjutnya terhitung sejak tanggal 15 Desember 2018, Penggugat tidak lagi dipekerjakan berdasarkan Perjajian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh Tergugat II, melainkan dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Harian Lepas



(PKHL) nomor : 2361/APS/PKHL/DIR/XII/2018 yang periode kerjanya dimulai pada tanggal 15 Desember 2018 s/d tanggal 14 Januari 2019 yang diperpanjang setiap bulan selama 3 (tiga) bulan sampai dengan tanggal 14 Maret 2019, dengan jabatan dan kantor Penggugat bekerja yang masih sama yaitu sebagai Customer Service di Bandara Udara International Kualanamu Deli Serdang.

Perbuatan Tergugat I yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat dengan alasan PKWT berakhir, akan tetapi tetap memperkerjakan Penggugat sebagai *outsourcing Customer Service* di Bandara Internasional Kuala Namu Deli Serdang kepada Tergugat II berdasarkan surat *Director of Human Capital General Affairs & IT PT. Angkasa Pura II No : 03.02/00/12/2017/2502* tertanggal 6 desember 2017 perihal Pengadaan Tenaga Kerja Berjangka Waktu (TPWB) *Outsourcing*.

Fungsi Customer Service PT. Angkasa Pura II dan kemudian Tergugat II merubah status PKWT Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL) adalah perbuatan atau upaya untuk menghilangkan kewajiban Tergugat I mengangkat Penggugat dari Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Pekerja dengan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau dengan kata lain sebagai karyawan tetap di perusahaan Tergugat I atau Upaya/ modus para Tergugat untuk menghilangkan kewajiban untuk membayar hak normatif kepada Penggugat.

Jabatan Penggugat sebagai *Customer Service* merupakan jenis pekerjaan yang bersentuhan langsung dengan para pelanggan, dan jenis pekerjaan yang bersentuhan langsung dengan administrasi elektronik perusahaan, sehingga keberadaan jabatan pekerjaan tersebut merupakan Jabatan atau jenis pekerjaan

yang harus terus menerus ada, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu kegiatan perusahaan/tergugat serta tidak bersifat musiman dan tidak berhubungan dengan produk baru kegiatan baru produk tambahan yang masih dalam peninjauan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berikut penjelasannya. Oleh karena itu, berdasarkan Jenis, sifat dan Kegiatan Pekerjaan yang diperjanjikan, PKWT antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II tersebut bertentangan dengan Ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa jabatan Penggugat sebagai *Customer Service* pada PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kuala Namu Deli Serdang i.c Tergugat I adalah jabatan yang tidak boleh di *outsourcing* kan oleh Tergugat I kepada Tergugat II, karena bukan pekerjaan kegiatan penunjang melainkan pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi atau kegiatan pokok (*Core Bussines*) yaitu sebagai informasi terhadap pengguna bandara yang minim informasi tentang keberangkatan, kedatangan, penundaan penerbangan, pembatalan penerbangan dan lain-lain.

Maka perbuatan Tergugat I yang melakukan outsourcing Fungsi Customer Service PT. Angkasa Pura II kepada Tergugat II bertentangan dengan Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012, berdasarkan PKHL (Perjanjian Kerja Harian Lepas) terakhir antara Penggugat dengan Terguga II nomor: /APS/HC/PKS-M-III/II/2019/0090 yang berakhir pada tanggal 14 Januari 2019, Penggugat sebagai *Customer Service* pada PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kuala Namu Deli Serdang i.c.

Tergugat I adalah jabatan yang tidak boleh di rubah menjadi PKHL (Perjanjian Kerja Harian Lepas) oleh Tergugat II, karena jika diakumulasikan sejak pertama Penggugat bekerja dengan Tergugat I tanpa jeda dan waktu tenggang di outsorchingkan kepada Tergugat II maka periode lama waktu kerja Penggugat sebagai *Customer Service* dimulai PKWT pada tanggal 15 Desember 2015 s/d 14 Desember 2018 dan ditambah PKHL dimulai pada tanggal 15 Desember 2018 s/d 14 Maret 2019, maka lama waktunya adalah 3 (tiga) Tahun 3 (tiga) bulan. Oleh karena itu PKHL yang dilakukan Tergugat II terhadap Penggugat. Bertentangan dengan Pasal 10 ayat (3) Kepmenakertrans Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Bahwa berdasarkan Urian diatas, maka Penggugat menilai PKWT dan PKHL (Perjanjian Kerja Harian Lepas) antara Penggugat dan Para Tergugat Tidak Memenuhi Ketentuan Materiil yang telah diatur dalam Hukum Positif. Bahwa dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (1) UU Momor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Ketentuan Pasal 13 Kepmenakertrans Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada Dinas/ Isntansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat selambat-lambatnya 7 hari sejak penandatanganan. Bahwa Tergugat I sebagai perusahaan pemberi pekerjaan ternyata tidak melaporkan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan ke perusahaan penerima pemborongan yaitu Tergugat II ke Dinas Ketenagakerjaan Kab. Deli Serdang.

Hal ini bertentangan dengan Pasal 5 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain berbunyi “Jenis Pekerjaan Penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.”

Bahwa perjanjian kerjasama pemborongan antara PT. Angkasa Pura II i.c Tergugat I dan PT. Angkasa Pura Solusi i.c Tergugat II tidak didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan Kab. Deli Serdang, sehingga Tergugat I tidak memiliki bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kab. Deli Serdang, sebagaimana anjuran yang di keluarkan oleh Mediator Dinas Katenagakerjaan Kab. Deli Serdang Nomor: 560/373/DK-2PHI/DS/2020 tertanggal 28 Agustus 2020. Perbuatan Tergugat I tersebut bertentangan dengan Pasal 10 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dengan demikian PKWT antara Penggugat dan Tergugat I serta Tergugat II tidak memenuhi syarat formil yang telah diatur dalam Ketentuan dimaksud.

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 7 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, maka hubungan kerja Penggugat beralih dari PT. Angkasa Pura Solusi i.c Tergugat II kepada PT. Angkasa Pura II i.c Tergugat I.

Bahwa dengan demikian seluruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan PKHL (Perjanjian Kerja Harian Lepas) antara Penggugat dan Para

Tergugat yakni PKWT antara Penggugat dan Tergugat I Nomor: PJJ.03.03/05/12/2015/463 yang priode kerjanya dimulai pada tanggal 15 Desember 2015 s/d tanggal 14 Desember 2016 dan PKWT antara Penggugat dan Tergugat I Nomor: PJJ.03.03/05/12/2015/553 yang priode kerjanya dimulai tanggal 15 Desember 2016 s/d tanggal 14 Desember 2017, serta PKWT antara Penggugat dan Tergugat II Nomor : /APS/PKWT-/DIR/XII-2017 yang priode kerjanya dimulai tanggal 15 Desember 2017 s/d tanggal 14 Desember 2018 dan PKHL antara Penggugat dengan Tergugat II nomor: 2361/APS/PKHL/DIR/XII/2018 periode kerjanya dimulai tanggal 15 Desember 2018 s/d tanggal 14 Januari 2019 dan terakhir PKHL nomor: /APS/HC/PKS-M-III/II/2019/0090 yang berakhir pada tanggal 14 Maret 2019, merupakan Perjanjian yang bertentangan dengan Ketentuan Materiil dan tidak memenuhi Ketentuan Formil yang telah diatur dalam Hukum Positif Ketenagakerjaan.

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1320, 1335, 1337 KUHPerdara dihubungkan dengan Ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 15 ayat (2) Kepmenakertrans No. Kep 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.Pasal 5, Pasal 7 dan Pasal 10 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 Tentang syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, maka Penggugat menyatakan bahwa Perjajian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sehingga hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat merupakan Hubungan Kerja Tetap/Permanen.

Hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat sejak tanggal 14 Desember 2015 s/d 14 Maret 2019 yaitu selama 3 (tiga) tahun 3 (tiga) bulan merupakan Hubungan Kerja Tetap atau Permanen (PKWTT), karena tidak ada masa jeda/ Tenggang/ Kosong selama 30 (tiga puluh) hari. 21. Bahwa oleh karena PKWT berubah menjadi PKWTT sehingga hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat I menjadi Tetap atau Permanen, dan disamping itu Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I yang lama periode kerja selama 3 (tiga) Tahun dan 3 (tiga) bulan, maka hak-hak Penggugat dalam Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagaimana diatur dalam Ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4).

Bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan diatas, maka rincian dan jumlah yang harus dibayar Tergugat I kepada Penggugat dalam PHK tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Penggugat T. SYAHRIAL masa kerja 14 Desember 2015 s/d 14 Maret 2019 yakni 3 (tiga) Tahun 3 (tiga) Bulan dengan upah Rp. 5.000.000,- yaitu
  - 1) Uang Pesangon  $2 \times 4 \times \text{Rp. } 5.000.000,- = \text{Rp. } 40.000.000,-$
  - 2) Uang Penghargaan Masa Kerja  $2 \times \text{Rp. } 5.000.000 = \text{Rp. } 10.000.000,$
  - 3) Uang Penggantian Hak yaitu Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan Dan Perawatan  $15\% \times 50.000.000 = \text{Rp. } 7.500.000,-$

Jumlah Yang Harus Dibayar Oleh Tergugat I = Rp. 57.500.000,

Terbilang “lima puluh tujuh juta lima ratus ribu rupiah”.

- b. Bahwa dikarenakan sebelum ada penyelesaian atau penetapan PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tindakan Tergugat I tersebut bertentangan dengan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya”. Untuk itu Penggugat menuntut kepada Tergugat I atas pembayaran upah selama proses sampai dengan gugatan ini mendapat putusan berkekuatan hukum tetap atau diperhitungkan selama 6 bulan yaitu sebesar : Upah proses 6 x Rp. 5.000.000,- = Rp. 30.000.000,- (tiga puluh juta rupiah)

**2. Dasar pertimbangan hakim menolak gugatan T.Syahrial dan PT. Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamo dalam Putusan Nomor: 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn)**

Untuk mengetahui hubungan kerja Penggugat, Majelis Hakim perlu memeriksa perjanjian kerja Penggugat dengan perusahaan pemberi kerja Menimbang, bahwa pada awal bekerja sebagai customer service di bandara Kualanamu, Penggugat (ic. T. Syahrial) terikat hubungan kerja waktu tertentu dengan Tergugat I (ic. PT. Angkasa Pura II) berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 15 Desember 2015 Nomor PJJ.03.03/05/12/2015/1463 telah berakhir pada tanggal 14 Desember 2016 dan Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT) tanggal 15 Desember 2016 Nomor PJJ.03.03/05/12/2016/553 telah berakhir pada tanggal 14 Desember 2017.

- a. Menimbang, bahwa menurut Tergugat I oleh karena kedua perjanjian kerja tersebut telah berakhir maka tidak ada lagi kewajiban hukum Tergugat I kepada Penggugat
- b. Menimbang, bahwa setelah berakhirnya perjanjian kerja dengan Tergugat I, Penggugat memulai bekerja di area PT. Angkasa Pura Solusi sejak tanggal 15 Desember 2017 sampai dengan tanggal 14 Desember 2018 berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 3037.1/APS/PKWT- I/DIR/XII/2017
- c. Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat terikat Perjanjian Kerja Harian Lepas Nomor 2361/APS/PKHL/DIR/XII/2018 tanggal 14 Desember 2018 (PKHL) berlaku sejak tanggal 15 Desember 2018 sampai dengan 14 Januari 2019 dengan besaran upah Rp. 237.050,00 per hari dimana pajak PPH ditanggung oleh Tergugat II
- d. Menimbang, bahwa demikian pula Perjanjian Harian Lepas Nomor APS/HC/PKS-H-II/I/2019/0046 Tanggal 14 Januari 2019 (PKHL) berlaku sejak tanggal 15 Januari 2019 sampai dengan 14 Februari 2019 dengan besaran upah Rp. 248.340- per hari dan Pajak PPH juga ditanggung oleh Tergugat II
- e. Menimbang, bahwa setelah berakhirnya kedua perjanjian kerja tersebut, Penggugat dan Tergugat II juga melakukan Perjanjian Kerja Harian Lepas Nomor APS/HC/PKS-H-III/II/2019/0090 tanggal 14 Februari 2019 (PKHL) berlaku sejak tanggal 15 Februari 2019 sampai dengan tanggal 14



Maret 2019; dengan besaran upah Rp. 248.340,00. per hari, dimana sama seperti bulan- bulan sebelumnya pajak ditanggung oleh Tergugat II

f. Menimbang, bahwa mencermati sistem perekrutan dan jenis pekerjaan di perusahaan Tergugat I dan II, Majelis Hakim merujuk pada Pasal 59 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang 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 :
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidakterlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atauPerjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- 3) 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.
- 4) 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.

- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Sebagaimana ketentuan Pasal 59 tersebut, Majelis Hakim berpendapat perjanjian kerja dengan Tergugat I hanya dilakukan dalam waktu 2 (dua) tahun dan Ketika beralih ke perusahaan Tergugat II, Penggugat secara sadar menulis perjanjian kerja baru dan sebagaimana keterangan saksi Tergugat I yang bernama Dedi Try Anshari dan Indri Hafsari Gultom di bawah sumpah menerangkan bahwa Penggugat dan pekerja lainnya yang dialihkan kepada perusahaan penyedia jasa atau Tergugat II harus mengirimkan lamaran kembali kepada perusahaan penyedia jasa. Berdasarkan pertimbangan di atas, maka Penggugat terbukti secara sadar telah mengikuti ketentuan perusahaan, baik kebijakan perusahaan Tergugat I maupun perusahaan Tergugat II

Meskipun Penggugat berdalil wilayah kerja Penggugat adalah tetap di bagian customer service dan ditempatkan di tempat yang sama, hanya perjanjian kerja saja yang beralih, namun status Penggugat tetap sama yakni pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, mengenai jenis pekerjaan sebagai *customer service* yang bersifat tetap sedangkan Penggugat adalah pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan Saksi Penggugat dan Tergugat I dan Tergugat II bahwasannya Tergugat I secara berkala melakukan perekrutan terhadap karyawan tetap, termasuk yang bekerja di customer service. Menimbang, bahwa Saksi Tergugat I yang bernama Dedi Try Anshari menerangkan di bawah sumpah bahwa dirinya adalah karyawan yang telah lulus perekrutan dan kini telah menjadi karyawan tetap di perusahaan Tergugat I. Menimbang, bahwa oleh karena terbukti Tergugat telah melakukan perekrutan secara berkala dan yang memenuhi syarat dapat diangkat menjadi karyawan tetap (PKWTT) maka dalil Penggugat yang mengatakan Tergugat I dan Tergugat II telah melanggar ketentuan ketenagakerjaan adalah tidak beralasan dan patut untuk dikesampingkan

Pasal 59 ayat (2) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penjelasannya disimpulkan apabila suatu pekerjaan walaupun bersifat terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu namun merupakan bagian dari suatu proses produksi pada satu perusahaan yaitu hanya merupakan kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau kegiatan pokok (core business) maka dianggap bukan sebagai pekerjaan yang bersifat tetap. Jabatan Customer Service adalah pekerjaan penunjang yang bukan merupakan core business

Mencermati seluruh bukti mengenai perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat I secara hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir sebagaimana berakhirnya perjanjian kerja antara pihak Tergugat I maupun Tergugat II sebagaimana Pasal 61 point b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

Berakhirnya Perjanjian maka hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat I telah berakhir, sedangkan hubungan kerja dengan Tergugat II juga telah berakhir merujuk Pasal 6 ayat (2) dan ayat (3) Perjanjian Kerja Harian Lepas:

(1) Dengan berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para Pihak, maka perjanjian kerja ini batal demi hukum atau berakhir dengan sendirinya tanpa harus ada pemberitahuan terlebih dahulu oleh Pihak Pertama.

(2) Pihak Kedua dengan ini menyatakan setuju bahwa dengan berakhirnya Perjanjian Kerja ini Pihak Pertama tidak memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang lain -lainnya kepada Pihak Kedua.

Pasal 6 ayat (2) tersebut, maka dengan berakhirnya perjanjian demi hukum maka secara otomatis penggugat telah mengetahui konsekuensi bahwa secara hukum Penggugat tidak akan menerima pesangon maupun penghargaan lainnya. Menimbang, bahwa dari awal sejak Perjanjian ditandatangani seharusnya penggugat memahami posisinya sebagai karyawan harian lepas dengan segala

implikasinya, dan di perusahaan Tergugat II juga telah ada sosialisasi mengenai batas usia untuk customer service yakni 30 (tiga puluh) tahun.

Sebagaimana uraian pertimbangan di atas, oleh karena berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah sah dan beralasan demi hukum maka petitum gugatan Penggugat angka 2 patut dinyatakan ditolak, karena terbukti sah dan beralasan hukum berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat maka seluruh petitum gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya. Memperhatikan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini.

### **3. Proses pemutusan hubungan kerja PKWT sesuai dengan Undang-undang Cipta Kerja**

Undang-undang Cipta Kerja adalah ketentuan dari hukum positif yang didalamnya telah mengatur ketentuan-ketentuan yang bersifat materiil dan formil, tentu pastinya membuat banyaknya perbedaan pengaturan yang sangat signifikan terhadap persoalan ketenagakerjaan di Indonesia setelah diberlakukannya. Hal ini tentu membawa dampak yang signifikan juga bagi seluruh penyelesaian hubungan industrial disaat prosesnya berlangsung dilapangan, terlebih saat setelah ditetapkannya aturan pelaksana dari Undang-undang Cipta Kerja tersebut yaitu Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktutertentu, Alihdaya, Waktukerja, Dan Waktuistirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang didalamnya juga mengatur tentang mekanisme atau prosedur dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial terutama peselisihan PHK.

Prosedur atau cara-cara PHK sebelumnya telah diatur didalam Bab XII Pasal (150-172) UU No.13 tahun2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun pada dasarnya, setelah diberlakukannya Undang-undang Cipta Kerja, secara substansi pengaturan PHK berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja Ketenagakerjaan dengan Undang-undang Cipta Kerja mengalami perbedaan yang cukup banyak. Baik terhadap proses atau mekanisme penyelesaiannya, hingga terhadap hak atas pesangon dan / atau kompensasi PHK yang jumlahnya mengalami perubahan. Ketentuan PHK ini berlaku bagi perusahaan yang sudah memiliki badan hukum maupun tidak berbadan hukum, yang telah dimiliki individu, atau swasta maupun berbadan hukum milik negara, atau usaha lainnya yang sudah memiliki pengelola dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upahmaupun gaji dalam wujud lainnya.

Pengaturan PHK dalam Undang- undang Cipta Kerja sudah banyak prosedur-prosedur yang telah di pangkas, salah satu dari banyaknya pasal yaitu Pasal 151 Undang-undnag Ketenagakerjaan yang telah mengatakan Pemutusan hubungan kerja wajib dalam keadaan dilaksanakan adanya suatu kesepakatan antar pengusaha dan juga pekerja. Jikapun adanya kesepakatan antara pihak tidak ada kata mufakat, maka penyelesaian PHK tersebut dapat melalui mekanisme yang sudah di atur didalam UU No.2 tahun 2004 tetang PHK. Undang-undang ciptaker telah memasukkan ketentuan yang mutakhir, yang ada di pada Pasal 151A, di antara Pasal 151 dan 152 Undnag-undnag Ketenagakerjaan.

Pasal 151A dari Undang-Undang Cipta kerja telah memuat beberapa syarat yang tidak memerlukan persetujuan jika perusahaan ingin membuat karyawannya diberhentikan, yaitu:

- a. Para pekerja masih pada masa ujicoba/percobaan.
- b. Karyawan telah melanggar isi dalam kontrak kerja, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perusahaan, dan menerima peringatan pertama hingga menerima surat peringatan yang terakhir yaitu ketiga.
- c. Pekerja berhenti atas keinginannya sendiri.
- d. Pekerja dan pengusaha melakukan PHK mengikuti PKWT (perjanjian waktu tertentu).
- e. Karyawan telah menginjak usia uzur (pensiun) sesuai dengan kesepakatan perusahaan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjabersama.
- f. Pekerja/buruh telah meninggal dunia.
- g. Ditutup karena adanya (*Force Majeure*) yang tidak dapat dihindari.
- h. Putusan Pengadilan Niaga menyatakan perusahaan tersebut pailit atau bangkrut.

Dalam Undang-undang Cipta Kerjang telah mengahpus pasal 152 Undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur dan telah menetapkan syarat untuk prosedur PHK berdasarkan pasl 151 Ketenagakerjaan sebelum mengajukan permohonan PHK dari PHI. Didalam Pasal 153 ketenagakerjaan tentang larangan PHK juga telah banyak diubah, tetapi tidak banyak berubah secara substansi. Amandemen ini hanya mempertegas larangan pengusaha memberhentikan pegawai karena masih berhubungan dan/atau menikah dengan pegawai/pekerja lain didalam satau perusahaan yang sama. Perubahan ini sejalan dengan putusan MK/No.13/PUUXV/2017 dan memiliki frasa“terkecuali yang sudah ditentukan

didalam kontrak kerja atau aturan dalam perusahaan”. Atau Perjanjian Kerja, Pasal 153 ayat (1) (f) dari Undang-undang ketenagakerjaan.



## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Kedudukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang-undang Cipta Kerja yaitu, 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: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. 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. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.
2. Perlindungan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu setelah berakhirnya perjanjian kerja, yaitu ada tiga hal perlindungan terhadap tenaga kerja: Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan. Menjamin keselamatan orang lain yang ada di tempat kerja, dan Memelihara sumber produksi agar dipergunakan secara aman dan efisien.

Ketika berakhirnya kontrak kerja antara pekerja dan perusahaan, tenaga kerja berhak mendapatkan uang pesangon sebagai mana diatur dalam Pasal 156: terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut: Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah

3. Analisis Putusan Nomor:303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn tentang berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu, Mencermati seluruh bukti mengenai perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat I secara hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir sebagaimana berakhirnya perjanjian kerja antara pihak Tergugat I maupun Tergugat II sebagaimana Pasal 61 point b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Perjanjian kerja berakhir apabila: (a) pekerja meninggal dunia, (b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Berakhirnya Perjanjian maka hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat I telah berakhir, sedangkan hubungan kerja dengan Tergugat II juga telah berakhir. Karena berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah sah dan beralasan demi hukum maka petitum gugatan Penggugat patut dinyatakan ditolak, karena terbukti sah dan beralasan hukum berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat maka seluruh petitum gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya

## B. Saran

1. Ada kekhawatiran, dengan menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan berarti PKWT bisa dilakukan terhadap semua jenis pekerjaan secara terus-menerus tanpa batas waktu (seumur hidup) dan Pasal ini mengatur PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Penelit berharap dengan adanya penelitian ini pemerintah dapat meninjau kembali ketentuan PKWT di perusahaan untuk kesejahteraan para pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Berkaitan tentang perlindungan pekerja dalam PKWT diharapkan perusahaan dapat memberikan hak pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati terutama dalam persoalan pemberian upah setelah perjanjian kerja berakhir.
3. Perlu adanya upaya sosialisasi yang komprehensif dan berkesinambungan tentang peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) khususnya kepada karyawan, karena melihat kurangnya pengetahuan karyawan sehingga dapat sangat merugikan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakdi)
- Al- Hasyimi, Sayyid Ahmad, 1993, *Syarah Mukhtaarul Ahaadiits*, Bandung, Sinar Baru
- Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.ke.1, (CV.Literasi Nusantara Abadi: Malang)
- Asri Wijayanti, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, ed. Tarmizy, Cet: 7. (Jakarta: Sinar Grafika)
- Azhar, Muhamad. 2015, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang
- Ida Hanifah, 2020, *Hukum Ketenaga Kerjaan Di Indonesia*, (Medan: CV Pustaka Prima).
- Joko Subagyo, 2004, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta)
- Jonaedi Efendi dan Jhonny Ibrahim, 2021, *Metode Penelitian Normatif dan Empiris*,(Jakarta:Kencana)
- Kartasapoetra.G dan Reince Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Armico)
- Kementerian Agama RI,2016, *Ummul Mukminin Al-Qur'an dan Terjemahan Untuk Wanita*, Penerbit Wali:Jakarta Selatan
- Koko Kosidin, 1999 *Perjanjian Kerja Perjanjian Ketenagakerjaan dan PP*, Mandar Maju, Bandung
- Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Libertus Jehani, 2007, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat
- Rajagukguk.H.P, 2002, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co- Determination)*, Edisi I,(Jakarta: Yayasan Obor Indonesia), 2002
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: PT. rajaGrafindo Persada)
- Sayyid Sabiq, 2002, *Fiqh Sunnah*, jilid 3 juz 13, Lebanon : Darul fikr

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1995, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tunjauan Singkat*, (Raja Grafindo, Jakarta)

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 2004

## **B. Jurnal**

Ayunita Nur Rohanawati, *Kesetaraan Dalam Perjanjian Kerja Dan Ambiguitas Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi*,( Jurnal Yudisial), Vol. 11, No.3, 2018

Ivena A. K. Tapan, *Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Lex Privatum), Vol. 7, No.2, 2019

Najmi Ismail and Moch. Zainuddin, *Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan*, (Jurnal Pekerjaan Sosial), Vol.1, No.3, 2018

Nyoman Putu Budiar,dkk, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja*, Jurnal Interpretasi Hukum 2, no. 1 (2021)

Setyawan, Eddi, *Perlindungan Hukum Atas Perjanjian Jual Beli Melalui Internet*, (E-Journal Grogia Yuris), Vol.01 No.03. 2013

Shalihah, F. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham*. UIR Law Review, 1(2),2017

Zubi, Muhammad, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, (Jurnal Ilmiah Metadata ), Vol.3 No.3, 2021

## **C. Peraturan Perundang-undangan**

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VII/2004

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 36 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-undnag Republik Indonesia No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undnag No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 (PP 35/2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja