

**PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. PIR JAYA PERKASA  
DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPERPANJANG  
KONTRAK KERJA**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

Muhammad Alfarizi Suanda

1906200109



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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. 29/SK/IBAN-PT/Akred/PT/08/2019

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) [fahum](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

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


NAMA : Muhammad Alfarizi Suanda  
 NPM : 1906200109  
 PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA  
 JUDUL SKRIPSI : PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. PIR JAYA PERKASA DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPERPANJANG KONTRAK KERJA

PENDAFTARAN : 11 AGUSTUS 2023

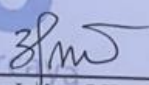
Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

**SARJANA HUKUM (S.H)**

Diketahui  
 DEKAN FAKULTAS HUKUM

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

PEMBIMBING

  
 Dr. Isitina, S.H., M.H.  
 NIDN : 0116077202



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Wala' Allahu A'lamun Bis-Shawab

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/182019  
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) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**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 Senin tanggal 28 Agustus 2023, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

**MENETAPKAN**

**NAMA** : MUHAMMAD ALFARIZI SUANDA  
**NPM** : 1906200109  
**PRODI/BAGIAN** : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. PIR JAYA PERKASA DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPERPANJANG KONTRAK KERJA

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 (SH) 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. Nurhilmiyah, S.H., M.H.
2. Benito Asdhie Kodiyat MS, S.H., M.H.
3. Dr. Isnina, S.H., M.H.

1.

2.

3.



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Tidak memarahi, mengani, menghinakan, menghina, dan sebagainya.

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/II/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) [fahum](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

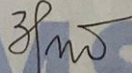
## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**NAMA** : Muhammad Alfarizi Suanda  
**NPM** : 1906200109  
**PRODI/BAGIAN** : ILMU HUKUM/PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. PIR  
 JAYA PERKASA DALAM PEMENUHAN HAK  
 PEKERJA YANG TIDAK DIPERPANJANG KONTRAK  
 KERJA

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA  
 PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 17 Juli 2023

DOSEN PEMBIMBING

  
**UMSU**  
Dr. Isnina, S.H., M.H.  
 NIDN : 0116077202

Unggul | Cerdas | Terpercaya



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila membuat surat ini agar diadukan  
nama dan langgananya

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) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)



**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

**NAMA** : Muhammad Alfarizi Suanda  
**NPM** : 1906200109  
**PRODI/BAGIAN** : Ilmu Hukum/ Perdata  
**JUDUL SKRIPSI** : Perserahan Kerja Waktu Tertentu Di PT. PIR  
 JAYA PERKASA Dalam Pemenuhan Hak Pekerja  
 yang Tidak Diperpanjang Kontrak Kerja  
**Pembimbing** : Dr. Isnina, S.H., M.H.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
10/11 - 2022	Revisi BAB I	3fms
29/11 - 2022	Revisi Penulisan Footnote dan Daftar Pustaka	3fms
09/03 - 2023	Revisi Rumusan Masalah dan BAB II	3fms
02/04 - 2023	Revisi BAB I dan BAB II	3fms
20/05 - 2023	Lanjut ke BAB IV	3fms
13/06 - 2023	Revisi Undang-Undang	3fms
07/07 - 2023	Revisi BAB II	3fms
17/7 2023	Bedah Buku	3fms
24/7 2023	Acc Untuk Disidangkan	

Diketahui,  
DEKAN FAKULTAS HUKUM

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

DOSEN PEMBIMBING

(.....Dr. Isnina, S.H., M.H.)



**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/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) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama** : Muhammad Alfarizi Suanda  
**NPM** : 1906200109  
**Fakultas** : Hukum  
**Program Studi** : Ilmu Hukum  
**Bagian** : Hukum Perdata  
**Judul Skripsi** : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Pir Jaya Perkasa Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Tidak Diperpanjang Kontrak Kerja

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Medan, 25 Juli 2023



**Muhammad Alfarizi Suanda**  
 NPM. 1906200109

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karunianya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT.PIR JAYA PERKASA Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Tidak Diperpanjang Kontrak Kerja.**

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H., M. Hum atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H. dan Wakil Dekan III Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H.

Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Dr. Isnina, S.H., M.H. selaku Pembimbing, dan Ibu

Nurhilmiah, S.H., M.H. selaku Pembanding, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan disampaikan terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung. Penghargaan dan terima kasih disampaikan kepada teman-teman seperjuangan atas bantuan dan dorongan hingga skripsi dapat diselesaikan.

Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terima kasih kepada ayahanda dan ibunda: Hendra Suanda dan Herlina, yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang, juga kepada keluarga, yang telah memberikan bantuan materil dan moril hingga selesainya skripsi ini. Demikian juga kepada 1905160379 yang penuh ketabahan selalu mendampingi dan memotivasi untuk menyelesaikan studi ini.

Tiada gedung yang paling indah, kecuali persahabatan, untuk itu, dalam kesempatan diucapkan terimakasih kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan, terutama kepada kakanda Muhammad Al Fathan Sebagai tempat curahan hati selama ini, begitu juga kepada kakanda Try Ambarwati, terimakasih kakanda, atas semua kebaikannya, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya.



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

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Medan, Juli 2023

**Hormat Saya**

**Penulis,**

**Muhammad Alfarizi Suanda**  
**NPM. 1906200109**

## **ABSTRAK**

### **PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. PIR JAYA PERKASA DALAM PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPERPANJANG KONTRAK KERJA**

**Muhammad Alfarizi Suanda  
1906200109**

Ketidaksadaran hukum yang dimiliki pengusaha mengakibatkan pengusaha kurang memahami isi dari penyusunan perjanjian kerja kontrak yang menyebabkan ketidakadilan antara hak serta kewajiban pekerja/buruh yang harus terpenuhi. Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasari oleh beberapa faktor kelalaian atas dasar ketidaktahuan bagaimana seharusnya perjanjian kerja itu dibuat baik dari kriteria pendidikan yang menunjang kinerja para pekerja/buruh juga rincian perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis empiris yang diambil dari data primer dengan melakukan wawancara dan data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, dan bahan hukum sekunder.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa implementasi hukum ketenagakerjaan di PT. Pir Jaya Perkasa belum diimplementasikan seluruhnya, seperti waktu kerja yang melebihi ketentuan yang diatur oleh undang-undang, jaminan sosial yang belum diikutsertakan seluruhnya, dan juga tidak adanya pemberian kompensasi yang diberikan pada saat perpanjangan PKWT. PT. Pir Jaya Perkasa juga belum mengangkat pekerja kontrak yang sudah bekerja 5 Tahun atau lebih menjadi pekerja tetap. Pemenuhan hak pekerja yang tidak diperpanjang kontrak kerja juga belum dilakukan seluruhnya, sehingga pekerja tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya didapat. PT. Pir Jaya Perkasa diharapkan mengimplementasikan waktu kerja yang sesuai dengan perundang-undangan yang ada, jaminan sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah juga harus sepenuhnya diikuti agar pekerja mendapatkan hak-hak yang seharusnya didapatkan.

**Kata Kunci : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Implementasi.**

## Daftar Isi

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>Daftar Isi</b> .....	xi
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
1. Rumusan Masalah .....	6
2. Faedah Penelitian .....	6
<b>B. Tujuan Penelitian</b> .....	7
<b>C. Definisi Operasional</b> .....	8
<b>D. Keaslian Penelitian</b> .....	9
<b>E. Metode Penelitian</b> .....	10
1. Jenis dan Pendekatan penelitian .....	11
2. Sifat Penelitian .....	11
3. Sumber Data.....	11
4. Alat Pengumpul Data .....	13
5. Analisis Data .....	14
<b>BAB II</b> .....	<b>15</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>15</b>
<b>A. Profil PT. Pir Jaya Perkasa</b> .....	<b>15</b>
1. Sejarah Perusahaan.....	15
2. VISI DAN MISI PT. PIR JAYA PERKASA .....	16
3. Profil Tenaga Kerja PKWT di PT. Pir Jaya Perkasa.....	17

<b>B. Hukum Ketenagakerjaan .....</b>	<b>18</b>
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan .....	18
2. Sumber-Sumber Hukum Perburuhan.....	20
3. Pihak-Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	24
<b>C. Perjanjian .....</b>	<b>27</b>
1. Pengertian Perjanjian.....	27
2. Asas-Asas Hukum Perjanjian .....	29
3. Syarat Sahnya Perjanjian.....	34
<b>D. Pemutusan Hubungan Kerja.....</b>	<b>35</b>
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja .....	35
2. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja .....	36
3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di PHK.....	38
<b>BAB III .....</b>	<b>45</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
A. Implementasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Di PT. Pir Jaya Perkasa .....	45
B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Pir Jaya Perkasa.....	55
C. Pemenuhan Hak Pekerja Yang Tidak Diperpanjang Kontrak Kerja PKWT Di PT. Pir Jaya Perkasa.....	61
<b>BAB IV.....</b>	<b>70</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia sebagai negara yang menganut sistem hukum Eropa Kontinental, berlandaskan pada hukum. Segala aspek kehidupan dalam pemerintahan dan kemasyarakatan harus selalu berdasarkan atas hukum dan menjaga ketertiban umum. Salah satu sektor yang memerlukan adanya perlindungan hukum adalah sektor ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum positif yang legal dinegeri hukum, yang ruang lingkupnya meliputi peraturan terkait ikatan antara pengusaha dengan pekerja / buruh. Hukum ketenagakerjaan mengatur hak serta kewajiban yang dimiliki pengusaha serta pekerja / buruh, sehingga dengan diaturnya hak dan kewajiban tersebut diharapkan pengusaha dan pekerja / buruh dapat memiliki hubungan yang harmonis.<sup>1</sup>

Indonesia merupakan negara berkembang dimana bertumpu pada industrial, agar dapat bertumbuh menjadi negara maju Indonesia juga membutuhkan sumber daya manusia yang memadai dalam suatu pekerjaan. Mulai dari keterampilan, kepandaian, serta lainnya. Apabila suatu sumber daya manusia tersebut menurun maka akan berdampak pada perkembangan nasional.

---

<sup>1</sup> Cagla Yasmin Goren, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Memperoleh Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*”. ( Jurnal Hukum Adigama Vol 4. No. 2, Desember 2021 ).

Agar dapat menaikkan mutu dari sumber daya manusia pemerintah hendaknya melakukan kontribusi untuk mensejahterakan masyarakat. Peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dapat berdampak pula bagi pembangunan nasional. Hal ini akan berdampak pula pada kesetaraan intelektual pada masing – masing individu dan dapat memudahkan suatu perusahaan dalam memperlakukan pekerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, “bertujuan menciptakan kesejahteraan dan meningkatkan ekonomi masyarakat”, dalam pelaksanaan pembangunan diperlukan upaya untuk membangun system ketenagakerjaan sehingga tercapainya sistem yang baik serta meningkatkan kualitas pekerja sehingga menghasilkan SDM yang unggul dengan demikian pekerja juga mendapatkan jaminan baik untuk tenaga kerja maupun keluarga masyarakat.

Ketimpangan antara individu satu dengan yang lain serta atas landasan inilah pengurangan masalah dalam ketenagakerjaan bisa berkurang. Masalah dalam lingkup hubungan industrial tak kunjung surut, mulai dari mogok kerja, perselisihan pendapat hingga menimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki arti adanya pelepasan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Ketakutan terbesar bagi pekerja atau buruh adalah ketika memulai masuk dalam suatu pekerjaan yaitu adanya Pemutusan Hubungan Kerja pada saat berlangsungnya masa kontrak. Adanya hubungan kerja terlaksana ketika antara perusahaan dengan pekerja atau buruh

melakukan perjanjian. Selama perjanjian tersebut mengikat maka selama hubungan kerja tetap terlaksana. Pekerja kontrak didalam ketenagakerjaan merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Menurut Pasal 1 Angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Dan Waktu Kerja, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>2</sup>

Perkembangan dalam perjanjian dapat memberikan rasa adil karena prinsip – prinsip perjanjian hanya dapat memberikan nilai kesejahteraan jika para pihak memiliki nilai yang sama atau seimbang. Tetapi kenyataannya belum tercapainya nilai kesejahteraan, maka negara harus memberikan kontribusi untuk melindungi pihak yang dianggap lemah. Perjanjian saat ini dapat menjadi tujuan jika para pihak memiliki nilai yang seimbang atau sama – sama kuat. Kesejahteraan tersebut tidak akan terwujud jika terdapat pihak yang posisinya lemah yang mana pihak yang kuat dapat memaksakan keinginannya untuk bisa mendapatkan keuntungan. Suatu hal yang sangat penting dalam perjanjian kerja yakni keseimbangan, jika tidak adanya keseimbangan maka akan munculnya potensi terjadinya tindak pelanggaran yang akhirnya dapat menghilangkan nilai keadilan dan kelayakan dalam perjanjian tersebut. Dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang – Undang

---

<sup>2</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pekerja Kontrak Waktu Tertentu, Alih Daya, Dan Waktu Kerja, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Hukum Perdata (KUH Perdata) memaparkan mengenai semua perjanjian berlaku bagi mereka yang membuatnya seperti perjanjian kerja juga berlaku bagi kedua belah pihak tersebut.<sup>3</sup>

Ketidaksadaran hukum yang dimiliki pengusaha mengakibatkan pengusaha kurang memahami isi dari penyusunan perjanjian kerja kontrak yang menyebabkan ketidakadilan antara hak serta kewajiban pekerja/buruh yang harus terpenuhi. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja terjadi secara terus menerus tidak sesuai dengan semestinya. Dengan demikian permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasari oleh beberapa faktor kelalaian atas dasar ketidaktahuan bagaimana seharusnya perjanjian kerja itu dibuat baik dari kriteria pendidikan yang menunjang kinerja para pekerja/buruh juga rincian perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha.

Pengusahaan lebih memilih pekerja/buruh PKWT dikarenakan pada saat Pemutusan Hubungan Kerja tidak diharuskan untuk pemberian pesangon sebagaimana mestinya. Persoalan yang ditimbulkan akibat sistem kontrak seakan tak berkesudahan. Mulai dari PHK sepihak, tidak adanya pesangon yang memadai, dan terlebih lagi tidak adanya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh kontrak

---

<sup>3</sup> Deni Yusup Permana, Endang Sutrisno, *“Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu Menurut UU NO.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”*. ( Hukum Responsif Vol 13. No. 2, Agustus 2020 ). halaman 82-83.



yang akan menuntut haknya di pengadilan. Bila merujuk kepada aturan yang berlaku, jenis hubungan kerja PKWT hanya dapat diterapkan untuk 4 jenis pekerjaan, yaitu pekerjaan yang sekali selesai, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan dari suatu usaha baru, produk baru atau kegiatan baru, serta pekerjaan yang sifatnya tidak teratur (pekerja lepas).

Pada tahun 2023 Pemerintah Indonesia menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang No 6 Tahun 2023 dan pada tahun 2021 terbentuk Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.” Beberapa perubahan terdapat di Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja diantaranya menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di dalam UU Cipta Kerja sudah tidak mengatur mengenai Batasan waktu untuk skema kontrak kerja yang bersifat waktu tertentu.” Maka dengan demikian pemerintah memberikan aturan Batasan yang maksimal terhadap PKWT dalam UU ketenagakerjaan yang justru memberatkan dunia usaha serta tidak fleksibel.

Mendapatkan pengetahuan dari implementasi perlindungan hukum yang bertujuan terhadap kesejahteraan perlindungan pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dalam ketentuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Menjadi Undang-Undang yang mana dengan adanya Undang-Undang tersebut untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan. Dengan adanya implementasi Undang-Undang No.6 Tahun 2023 tersebut diharapkan para pekerja bisa aman berlindung dengan adanya Undang-Undang No.6 tahun 2023, ketika terdapat kekurangan hak pekerja yang menimbulkan jauh dari kata kesejahteraan bagi mereka maka disitulah peranan dari pada Undang-Undang No.6 Tahun 2023 tersebut perlu di implementasikan agar para pekerja mendapat kepastian hukum.

### **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang digunakan di dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

- a. Bagaimana implementasi hukum ketenagakerjaan Indonesia di PT. Pir Jaya Perkasa ?
- b. Bagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Pir Jaya Perkasa ?
- c. Bagaimana pemenuhan hak atas pekerja yang tidak diperpanjang kontrak kerja PKWT di PT. Pir Jaya Perkasa ?

### **2. Faedah Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan mampu memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Mengembangkan pengetahuan dibidang hukum perdata khususnya dalam hal ketenagakerjaan, memberikan sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu hukum yaitu hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sekaligus memberikan pemahaman terhadap hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yakni sebagai berikut :

1) Bagi Negara

Dapat menjadi masukan guna membangun dan mengembangkan hukum ketenagakerjaan yang lebih baik dan maju.

2) Bagi Masyarakat

Dari segi ilmu pengetahuan, diharapkan kegiatan ini dapat memberi ilmu atau pengetahuan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dalam pekerja/buruh langkah apa yang harus dilakukan guna memenuhi hak serta kewajiban yang seharusnya diperoleh.

**B. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penulisan dan penelitian hukum ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia terhadap pemutusan hubungan kerja di PT. Pir Jaya Perkasa.

2. Untuk mengetahui dan memahami perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Pir Jaya Perkasa.
3. Untuk mengetahui dan memahami pemenuhan hak pekerja yang tidak diperpanjang kontrak kerja pada pekerja PKWT di PT. Pir Jaya Perkasa.

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi – definisi / konsep – konsep khusus yang akan diteliti.<sup>4</sup> Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan yaitu “ Analisis Yuridis Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Di PT. Pir Jaya Perkasa Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Tidak Diperpanjang Kontrak Kerja ”. maka dapat diterangkan definisi operasional penelitian, yaitu :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara p/ekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>5</sup>
2. Pekerja / Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Ida Hanifah dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*, Medan: CV. Pustaka Prima, halaman 17.

<sup>5</sup> Pasal 1 Angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>6</sup> Pasal 1 Angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

3. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha.<sup>7</sup>

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

Persoalan Pemutusan Hubungan Kerja bukanlah merupakan hal baru. Oleh karenanya, penulis meyakini telah banyak peneliti – peneliti sebelumnya yang mengangkat tentang Pemutusan Hubungan Kerja ini sebagai tajuk dalam berbagai penelitian. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui searching via internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait **“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Pir Jaya Perkasa Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Tidak Diperpanjang Kontrak Kerja”**.

Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada dua judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan tesis ini, antara lain ;

1. Skripsi Budi Setiawan, NIM. 1520110017, Mahasiswa Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Kudus, Tahun 2019 yang berjudul “Implementasi Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Pemutusan

---

<sup>7</sup> Pasal 1 Angka 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Hubungan Kerja ( Studi Pada PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati )”.

Skripsi ini merupakan penelitian field research dengan metode pendekatan kualitatif.

2. Skripsi Siti Atika Ramadhani, NIM. 201610110311091, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang, Tahun 2020 yang berjudul “Pemenuhan Hak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Atau Buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (Studi di PT. PERMATA INDONESIA)”. Skripsi ini merupakan penelitian yuridis sosiologis.

Kajian topik bahasan yang penulis angkat ke dalam bentuk Skripsi ini mengarah kepada penelitian yuridis empiris dengan mengkaji pengaturan hukum, pelaksanaan, dan hambatan.

### **E. Metode Penelitian**

Metode atau metodologi diartikan sebagai logika dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian. Penelitian pada hakikatnya adalah rangkaian kegiatan ilmiah dan arena itu menggunakan metode – metode ilmiah untuk menggali dan memecahkan permasalahan, atau untuk menemukan sesuatu kebenaran dari fakta – fakta yang ada.

Pembahasan permasalahan dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

## 1. Jenis dan Pendekatan penelitian

Untuk memahami dan mendekati objek dalam melakukan penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang menganalisis tentang penerapan hukum dalam kenyataannya terhadap individu, kelompok, masyarakat, lembaga hukum dalam masyarakat dengan menitikberatkan pada perilaku individu atau masyarakat, organisasi atau lembaga hukum dalam kaitannya dengan penerapan atau berlakunya hukum.<sup>8</sup>

## 2. Sifat Penelitian

Dalam penulisan ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bersifat pemaparan, dan bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku ditempat tertentu, atau mengenai gejala yuridis yang ada, atau suatu peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.<sup>9</sup>

## 3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber pada data primer dengan melakukan riset di lapangan serta data yang bersumber dari hukum islam dan data sekunder yang terdiri dari :

---

<sup>8</sup> Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Mataram University Press, halaman 83.

<sup>9</sup> *Ibid.*, halaman 26.

a. Data yang bersumber dari hukum Islam; yaitu Al-Qur'an dan Hadist (Sunah Rasul). Data yang bersumber dari hukum islam tersebut lazim disebut pula sebagai kewahyuan. Data kewahyuan yang menjadi landasan pada penelitian ini yaitu Q.S Al – Baqarah: ayat 233. Dan Hadist Riwayat Ibnu Majah.

b. Data Primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan dengan teknik wawancara. Data ini didapatkan dari data observasi dan hasil wawancara dari pihak yang berwenang yang berada di lingkungan PT. Pir Jaya Perkasa.

c. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data pustaka yang mencakup dokumen–dokumen resmi, publikasi tentang hukum meliputi buku–buku teks, kamus–kamus huku, jurnal–jurnal hukum, dan komentar–komentar atas putusan pengadilan.<sup>10</sup>

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu, bahan hukum yang mengikat terdiri dari norma hukum yang terkait penelitian ini, adalah :

- Kitab Undang – Undang Hukum Perdata
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>10</sup> Ida Hanifah dkk, Op.Cit., halaman 20.



- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Pir Jaya Perkasa.

## 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen – dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku – buku yang terkait dengan masalah yang dikaji, hasil – hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum.<sup>11</sup>

## 4. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui dua cara, yaitu :

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, halaman 21.

- a) Studi Lapangan (*field research*) yaitu dilakukan dengan metode wawancara tertulis kepada Ridwan selaku manager operasional PT. Pir Jaya Perkasa, dan beberapa pekerja PKWT PT. Pir Jaya Perkasa dan juga mantan pekerja PKWT PT. Pir Jaya Perkasa guna menghimpun data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- b) Studi Kepustakaan (*library research*), yaitu teknik pengumpulan data dengan penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

## **5. Analisis Data**

Analisis data adalah kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan jawaban terhadap permasalahan. Maka hasil penelitian dalam penulisan skripsi ini terlebih dahulu dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif, yaitu dilakukan analisis yang bersifat umum menuju khusus sehingga didapatkan untuk mencari jawaban atas permasalahan yang akan dibahas.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Profil PT. Pir Jaya Perkasa**

PT. Pir Jaya Perkasa didirikan pada Tahun 2017. PT. Pir Jaya Perkasa didirikan untuk menaungi segala bidang pekerjaan yang telah dioperasikan oleh CV. Wahana dan CV. Alfa Primadani Anugrah yang bergerak dalam bidang pekerjaan *Termite Control, Pest Control, Fumigasi dan Cleaning Service*. PT. Pir Jaya Perkasa dioperasikan untuk merambah pekerjaan yang lebih luas, baik dalam bidang pekerjaan maupun lokasi yang akan di berikan pelayanan jasa, guna memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh konsumen di seluruh Kota yang ada di Indonesia.

#### **1. Sejarah Perusahaan**

**2005** CV. Wahana Fathan Perdana didirikan untuk memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat dan lingkungan dalam menaggulangi masalah yang ditimbulkan oleh hama dengan membasmi seluruh hama rayap sampai tuntas dalam bidang jasa *Termite Control*.

**2005** Perusahaan mengembangkan usahanya dengan mendirikan CV. Alfa Primadani Anugrah yang bergerak dalam bidang Pest Control dan Fumigasi guna memenuhi kebutuhan yang diinginkan masyarakat untuk menaggulangi masalah yang di timbulkan oleh hama – hama seperti: Nyamuk, Lalat, kutu, Semut, Tikus, Kecoa dll.

**2017** Perusahaan mendirikan PT. Pir Jaya Perkasa untuk menaungi seluruh jenis pekerjaan dalam bidang *Termite Control, Pest Control, Fumigasi* dan *Cleaning Service* yang ada pada CV. Wahana dan CV. Alfa primadani Anugrah, untuk mencakup sasaran yang lebih luas dan memenuhi kebutuhan konsumen dalam menaggulangi masalah yang ditimbulkan oleh hama pengganggu.

## **2. VISI DAN MISI PT. PIR JAYA PERKASA**

### **a. Visi:**

Menjadi yang terdepan dalam bidang pengendalian hama, serta melakukan pelayanan terbaik dengan sepenuh hati untuk memberikan kepuasan bagi costumer.

### **b. Misi:**

1. Bertanggung jawab dalam memberikan kepuasan kepada costumer
2. mengembangkan pelayanan dengan didukung oleh tenaga-tenaga ahli yang berpengalaman dan professional.
3. Melakukan inovasi pada metode-metode dan menggunakan teknologi terkini menunjang pekerjaan yang dilakukan
4. Menciptakan lingkungan yang nyaman, bersih dan sehat
5. Memberikan pelayanan dan penjelasan mengenai gangguan hama kepada masyarakat

### 3. Profil Tenaga Kerja PKWT di PT. Pir Jaya Perkasa

Pemenuhan suatu tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas perusahaan dilakukan oleh manager operasional yang juga merangkap menjadi HRD PT. Pir Jaya Perkasa, manager menentukan kualitas dan jumlah pekerja/buruh berdasarkan kebutuhan dari PT. Pir Jaya Perkasa. Dalam pemilihan pekerja/buruh PKWT dinilai lebih ekonomis untuk hal biaya operasional, saat ini jumlah pekerja/buruh PKWT di PT. Pir Jaya Perkasa berjumlah 31 sebagai berikut :

**Tabel 1**

#### **Jumlah Tenaga Kerja Pekerja/Buruh PKWT di PT. Pir Jaya Perkasa**

<b>No</b>	<b>Jabatan Tenaga Kerja PKWT</b>	<b>Jumlah</b>
1	Manager	1
2	Quality Control	1
3	Supervisor	4
4	Pekerja Lapangan	25
	<b>Total</b>	<b>31</b>

Sumber data : Dokumen PT.Pir Jaya Perkasa

## **B. Hukum Ketenagakerjaan**

### **1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan**

Menurut pendapat Abdul Khakim yang dikutip oleh Arifuddin Muda Harahap pengertian hukum ketenagakerjaan pada masa dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*. Pengertian tersebut dianggap belum memenuhi seluruh pengertian yang sesungguhnya dari para ahli hukum. Maka bila dilakukan perbandingan pendapat antara para ahli maka pengertian beberapa ahli hukum tentang hukum ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:

- a. Molenaar menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, serta antara tenaga kerja dan pengusaha.
- b. M.G. Levenbach menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu.
- c. N.E.H van Esveld menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pada pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.

- d. Mok menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.
- e. Soepomo menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain menerima upah.
- f. Soetikno menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.
- g. Halim menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pegawai maupun pihak majikan.
- h. Daliyo menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.

- i. Syahrani menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).

Tenaga kerja memiliki arti yang lebih luas dibandingkan istilah buruh.<sup>12</sup> Maka hendaknya perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas, dan sederhana. Kenyataan dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan diluar hubungan kerja.

## **2. Sumber-Sumber Hukum Perburuhan**

Sumber hukum ketenagakerjaan yang dimaksudkan ini adalah sumber hukum dalam arti kata formil, sedangkan sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti materil adalah Pancasila.

Tentang sumber Hukum Ketenagakerjaan yang merupakan sumber dalam arti kata formil, yaitu kenyataan-kenyataan dari mana timbulnya hukum yang berlaku untuk semua warga negara yang memburuh adalah :

- a. Undang-Undang

---

<sup>12</sup> Ariffuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara,, halaman 15-17.



Undang-Undang adalah peraturan perundang-undangan yang diterbitkan/dikeluarkan pemerintah yang berlaku bagi setiap warga negara atau setiap penduduk yang harus tunduk kepada peraturan dan perundang-undangan tersebut (hukum objektif). Disamping UU ada peraturan pemerintah (PP) pengganti UU yang mempunyai kedudukan sama dengan Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah pengganti undang-undang ini ditetapkan oleh Presiden, dalam hal ikhwal kegentingan yang memaksa. Jadi orang asing yang membuka usaha di negara kita pun harus tunduk kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku dinegara kita. Berdasarkan pertimbangan Pasal 2 aturan peralihan UUD 1945 : Peraturan-peraturan dikeluarkan oleh Pemerintah Hindia Belanda masih dapat berlaku selama belum diadakan yang baru menurut Undang-Undang Dasar 1945.

Diantara peraturan-peraturan yang kedudukannya dapat disamakan dengan Undang-Undang sebagai berikut :

- 1) Wet, KUHPerduta (Burgerlijk Wetboek voor Indonesie)
- 2) Algemeen maatregel van Bestuur, peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Nederland sebagai peraturan pelaksanaan Wet
- 3) Ordonantie, peraturan yang ditetapkan oleh Gubernur Jendral.

b. Peraturan-Peraturan

Peraturan-peraturan merupakan peraturan pelaksana dari undang-undang, yang kedudukannya lebih rendah dari undang-undang. Peraturan-peraturan itu adalah sebagai berikut :

- 1) Peraturan Pemerintah, ditetapkan oleh presiden untuk mengatur lebih lanjut ketentuan-ketentuan dalam UU. Contoh Peraturan Pemerintah tanggal 7 September 1954 No. 49 tentang cara membuat dan mengatur perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan. Seajar kedudukannya dengan peraturan pemerintah ini, adalah peraturan seorang menteri yang oleh undang-undang diberi wewenang untuk mengadakan peraturan pelaksanaannya.
- 2) Keputusan Presiden, ini tidak disebut keputusan pemerintah, atau dari jaman Hindia Belanda dahulu disebut *regeringsbesluit*, pada umumnya tidak mengatur sesuatu tertentu. Contoh Keputusan Presiden tentang Pengangkatan Ketua dan Anggota Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat yang ditetapkan berdasarkan Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- 3) Peraturan/keputusan instansi lain. Suatu keistimewaan dalam hukum perburuhan ialah bahwa suatu instansi atau seorang pejabat yang tertentu diberi kekuasaan untuk mengadakan peraturan atau keputusan atau keputusan yang berlaku bagi umum.

c. Kebiasaan/Adat

Dalam tata kehidupan kita adanya peraturan-peraturan adat dan kebiasaan, kalau peraturan-peraturan adat dan kebiasaan, kalau peraturan adat ialah merupakan warisan dari nenek moyang kita dan secara turun temurun ditaati oleh masyarakat dalam lingkungannya, sedangkan kebiasaan merupakan perbuatannya yang telah berulang-ulang dilakukan oleh para anggota masyarakat, jadi belum atau bukan menjadi tradisi.

Hukum adat dan hukum kebiasaan, norma-normanya akan ditaati sekalipun norma-norma tersebut tidak ditentukan oleh Badan Pembuat Undang-Undang, disebabkan karena anggota masyarakat yakin bahwa norma-norma tersebut merupakan hukum.

d. Perjanjian

Perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang disepakati oleh pihak buruh dengan pihak majikan, jadi satu kepentingan perusahaan pada khususnya, dimaksudkan agar kedua belah pihak tidak akan merasa dirugikan.

Perjanjian kerja pada umumnya merupakan suatu kesepakatan antara pihak buruh yang akan bekerja atau mengerjakan pekerjaan dengan pihak perusahaan/majikan.

e. Traktat

Traktat, adalah perjanjian kenegaraan tentang tenaga kerja antara negara kita dengan negara lain, seperti dalam perjanjian KMB (Konferensi Meja Bundar) pihak Belanda ada memberikan bantuan tenaga kerja sipil.

Convention adalah ketentuan International di bidang Hukum dalam hal ini perburuhan yang ditetapkan dalam hal ini perburuhan yang diterapkan oleh konferensi ILO (*International Labour Organisation*).

f. Putusan

Instansi-instansi administratif dapat mengeluarkan keputusan-keputusan, yang tidak boleh bertentangan dengan UU, seperti putusan pengadilan yang menetapkan, menentukan hukum itu sendiri. Terutama putusan dari panitia penyelesaian perselisihan perburuhan yang bersifat mengikat, sering memuat aturan-aturan yang ditetapkan atas kuasa dan tanggung jawab sendiri (*zelfstanding*).<sup>13</sup>

### 3. Pihak-Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja adalah para pihak yang juga terlibat dalam hukum ketenagakerjaan. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, tidak hanya melibatkan pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial yang saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah buruh/pekerja, pengusaha/pemberi kerja, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/penguasa.

---

<sup>13</sup> Kusbianto dan Dian Hardian. 2020 *Hukum Perburuhan*, Medan: Enam Media, halaman 31-36.

a. Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, dan sebagaimana disampaikan oleh (Darza), tenaga kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja yang secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pekerja/Buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan.

b. Pengusaha/Pemberi Kerja

Istilah majikan kurang sesuai dengan konsep hubungan industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, sedangkan antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.

Pemberi kerja yakni orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

c. Organisasi Pekerja/Buruh

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya. Karena itulah kaum pekerja Indonesia harus menghimbau dirinya dalam satu wadah atau organisasi.<sup>14</sup>

d. Pemerintah

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan

---

<sup>14</sup> Parlin Dony DKK. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: Yayasan Kita Menulis, halaman 50-54.

perundang-undangan untuk memberi jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.<sup>15</sup>

## C. Perjanjian

### 1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian (*overeenkomst*) merupakan hukum dasar dalam perjanjian dalam hukum asuransi. Perjanjian itu sendiri merupakan sumber terpenting dari perikatan (*verbintenis*) yang diatur dalam buku III KUHPerdara. Pasal 1233 KUHPerdara menyatakan bahwa, “Tiap-tiap perikatan itu terjadi karena persetujuan atau karena Undang-Undang”.

Perjanjian berasal dari kata janji yang mempunyai arti persetujuan antara dua pihak (masing-masing menyatakan kesediaan dan kesanggupan untuk berbuat sesuatu). Definisi perjanjian seperti terdapat pada Pasal 1313 KUHPerdara yaitu “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Secara umum, hukum perjanjian mengatur hubungan pihak-pihak dalam perjanjian, akibat-akibat hukumnya, dan menetapkan bila pelaksanaan perjanjian dapat dituntut secara hukum. Sedangkan perikatan menurut Subekti yaitu suatu perhubungan antara hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.

---

<sup>15</sup> *Ibid*, halaman 59.

Perjanjian yang terjadi diantara dua belah pihak mempunyai kekuatan mengikat bagi para pihak yang membuat perjanjian itu, seperti yang diatur dalam ketentuan pasal 1338 KUHPerdara. Munculnya kekuatan mengikat yang dari suatu perjanjian menunjukkan adanya hubungan antara perikatan dan perjanjian, dimana perjanjian itu menimbulkan suatu perikatan. Jadi dapat dikatakan bahwa perjanjian adalah sumber perikatan<sup>16</sup>

Perjanjian adalah salah satu upaya dari masyarakat untuk mengikatkan dirinya kepada orang lain demi memenuhi kebutuhannya. Perjanjian sangat terpenting walaupun banyak masyarakat padat pada umumnya tidak mengetahui arti penting dari perjanjian. Perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdara yang mana dijelaskan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dengan hal itu dapat timbul suatu hubungan hukum yang melibatkan dua orang atau lebih dalam sebuah kesepakatan, yang mana akan menimbulkan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihaknya. Dimana hak dan kewajiban senantiasa harus dipenuhi agar tercipta sebuah perjanjian yang sempurna, baik itu secara lisan maupun tulisan.

Sedangkan pengertian perjanjian menurut para ahli adalah sebagai berikut :

---

<sup>16</sup> Martha Eri Safira. 2017. *Hukum Perdata*, Ponorogo: Nata Karya, halaman 83-84.



- a. Menurut Sri Soedewi MS menyebutkan bahwa perjanjian itu adalah suatu perbuatan hukum dimana seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain atau lebih.
- b. Menurut R. Wirjono Prodjodikoro menyebutkan suatu perjanjian diartikan sebagai suatu perbuatan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.
- c. Menurut A. Qirom Samsudin Meliala menyebutkan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana seorang lain itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.<sup>17</sup>

## **2. Asas-Asas Hukum Perjanjian**

- a. Asas Konsensualisme (Persesuaian Kehendak)

Asas konsensualisme merupakan asensial dari Hukum Perjanjian. Sepakat mereka yang mengikatkan diri telah dapat melahirkan perjanjian. Asas konsensualisme menentukan bahwa suatu perjanjian yang dibuat dua orang atau lebih telah mengikat sehingga telah melahirkan kewajiban bagi salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut, segera setelah orang-orang tersebut mencapai kesepakatan, atau consensus meskipun kesepakatan tersebut telah dicapai secara lisan semata-mata. Asas

---

<sup>17</sup> Lukman Santoso. 2019. *Aspek Hukum Perjanjian*, Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, halaman 48-49.

konsensualisme mempunyai arti yang terpenting, bahwa untuk melahirkan perjanjian cukup dengan sepakat saja dan bahwa perjanjian itu sudah dilahirkan pada saat atau detik tercapainya konsensus.

b. Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom Of Contract*)

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan pasal 1338 ayat(1) KUHPerdara yang berbunyi “Semua Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Berdasarkan asas kebebasan berkontrak, maka orang pada dasarnya dapat membuat perjanjian dengan isi yang bagaimanapun juga, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

c. Asas Kekuatan Mengikat Perjanjian

Asas ini juga disebut sebagai asas pengikatnya suatu perjanjian, yang berarti para pihak yang membuat perjanjian itu terikat pada kesepakatan perjanjian yang telah mereka perbuat. Dengan kata lain perjanjian yang diperbuat secara sah berlaku seperti berlakunya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Asas Pacta Sun Servanda ini terdapat dalam ketentuan pasal 1338 ayat (1) dan ayat (2) KUH Perdata yang menyatakan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Perjanjian tersebut tidak dapat ditarik kembali kecuali dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan yang oleh undang-undang sudah dinyatakan cukup untuk itu.

Dari perkataan “berlaku sebagai undang-undang dan tidak dapat ditarik kembali” berarti bahwa perjanjian mengikat para pihak yang membuatnya, bahkan perjanjian tersebut tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan pihak lawannya. berarti para pihak harus mentaati apa yang mereka sepakati bersama. Pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh salah satu pihak menyebabkan pihak lain dapat melakukan tuntutan atas dasar wanprestasi dari pihak lawan. Asas ini berarti siapa yang berjanji harus menepatinya atau siapa berhutang harus membayarnya.

d. Asas Itikad Baik (*Good Faith*)

Asas itikad baik dalam bahasa hukumnya disebut *de goedetrouw*. Asas ini berkaitan dengan pelaksanaan suatu perjanjian. Mengenai asa itikad baik ini terdapat dalam pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang menentukan “persetujuan-persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Itikad baik dapat dibedakan dalam pengertian subjektif dan objektif. Itikad baik dari segi subjektif berarti kejujuran. Hal ini berhubungan erat dengan sikap batin seseorang pada saat membuat perjanjian. Itikad baik dalam segi objektif berarti kepatutan yang berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian atau pemenuhan prestasi dan cara melaksanakan hak dan kewajiban haruslah mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan.

e. Asas Personalia

Asas ini merupakan asas pertama dalam hukum perjanjian yang pengaturannya dapat ditemukan dalam ketentuan pasal 1315 KUH Perdata yang bunyinya “pada umumnya tak seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji selain untuk dirinya sendiri”. Dari rumusan tersebut diketahui bahwa pada dasarnya suatu perjanjian dibuat oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai individu atau pribadi hanya dapat mengikat dan berlaku untuk dirinya sendiri.

f. Asas Persamaan Hukum

Asas ini menempatkan para pihak di dalam persamaan derajat dan tidak dibeda-bedakan baik dari warna kulitnya, bangsa, kekayaan, jabatan dan lain-lain. Masing-masing pihak wajib melihat adanya persamaan ini dan mengharuskan kedua pihak untuk saling menghormati satu sama lain sebagai makhluk ciptaan Tuhan.

g. Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu. Asas keseimbangan ini merupakan kelanjutan dari asas persamaan. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut prestasi jika diperlukan dapat menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun kreditur memikul beban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik, sehingga kedudukan kreditur dan debitur seimbang.

h. Asas Kepastian Hukum

Perjanjian sebagai suatu figur hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak.

i. Asas Moral

Asas ini terlihat dalam perikatan wajar, di mana suatu perbuatan sukarela seseorang tidak menimbulkan hak baginya untuk menggugat kontraprestasi dari pihak debitur. juga hal ini dapat terlihat dalam Zaakwarneming, di mana seseorang yang melakukan perbuatan sulcxela (moral) yang bersangkutan mempunyai kewajiban (hukum) untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya juga asas ini terdapat dalam pasal 1339 KUH Perdata. Faktor-faktor yang memberi motivasi pada yang bersangkutan melakukan perbuatan hukum itu berdasarkan kesusilaan (moral), sebagai panggilan hati nuraninya.

j. Asas Keadilan

Asas ini dituangkan dalam pasal 1339 KUH Perdata. Asas keadilan disini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian. Asas ini merupakan ukuran tentang hubungan yang ditentukan juga oleh rasa keadilan masyarakat.

k. Asas Perlindungan

Asas perlindungan mengandung arti bahwa antara kreditur dan debitur harus dilindungi oleh hukum. Namun yang perlu mendapat

perlindungan adalah pihak debitur karena pihak ini berada pada posisi yang lemah.<sup>18</sup>

### 3. Syarat Sahnya Perjanjian

Dalam perspektif hukum, suatu perikatan adalah suatu hubungan hukum antara subyek hukum, berdasarkan mana satu pihak berkewajiban atas suatu prestasi tersebut. Perjanjian sebagai sumber perikatan maka sahnya perjanjian menjadi sangat penting bagi para pihak yang melakukan kegiatan perdagangan.<sup>19</sup>

Menurut pasal 1320 KUHPerdara, suatu kontrak adalah sah apabila memenuhi syarat sebagai berikut :<sup>20</sup>

- a) Syarat Subjektif, syarat ini apabila dilanggar maka kontrak dapat dibatalkan, meliputi :
  - Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
  - Kecakapan untuk membuat kontrak (dewasa dan tidak sakit ingatan)
- b) Syarat Objektif, syarat ini apabila dilanggar maka kontraknya batal demi hukum, meliputi :
  - Suatu hal (objek) tertentu
  - Sesuatu sebab yang halal (kuasa)

---

<sup>18</sup> Joko Sriwidodo dan Kristiawanto. 2021. *Memahami Hukum Perikatan*, Yogyakarta: Kepel Press, halaman 110-114.

<sup>19</sup> Martha Eri Safira, Op.Cit., halaman 87.

<sup>20</sup> Joko Sriwidodo dan Kristiawanto, Op.Cit., halaman 141.

## **D. Pemutusan Hubungan Kerja**

### **1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

PHK berarti suatu keadaan di mana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Maimun mengatakan PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha. Setelah hubungan kerja berakhir pekerja / buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja / buruh tersebut.

Menurut Halim, bahwa PHK adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu. Sedangkan menurut Pasal 1 Ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15A / MEN / 1994, PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah pusat.

Berdasarkan pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Taun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha.

Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 Angka 15, Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

## **2. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

### 1) Pemutusan hubungan kerja demi hukum

PHK demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603.e KUHPerdara menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang – undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.<sup>21</sup>

### 2) Pemutusan kerja oleh pengadilan

PHK oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. Dalam hal ini salah satu pihak ( pengusaha atau pekerja / keluarganya ) mengajukan pembatalan perjanjian kepada

---

<sup>21</sup> Ida Hanifah. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Medan: Pustaka Prima, halaman 157.



pengadilan. Contohnya bila pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur ( kurang 18 (delapan belas) tahun ). Dimana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

Namun berdasarkan 1588 UUKK, pengusaha dapat juga melakukan PHK terhadap pekerja / buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja / buruh telah melakukan kesalahan berat.<sup>22</sup>

### 3) Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja / buruh

PHK oleh pekerja / buruh ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja / buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Jadi, PHK itu tidak hanya dilakukan oleh pekerja / buruh. Dalam praktek bentuknya adalah pekerja / buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja.<sup>23</sup>

### 4) Pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha

PHK oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja / buruh atau mungkin faktor – faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, halaman 161 – 162.

<sup>23</sup> *Ibid.*, halaman 164.

<sup>24</sup> *Ibid.*, halaman 166.

Rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja / buruh ini bisa terjadi karena dengan jumlah yang sedemikian kemungkinan perusahaan tidak akan mampu menjalankan kewajibannya ( misal membayar upah ) sesuai dengan yang ditentukan peraturan perundang – undangan.<sup>25</sup>

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja / buruh dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja bahwa pengusaha, pekerja / buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

### **3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di PHK**

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk di-PHK Yang perlu mendapat perhatian adalah adanya ketentuan apabila pekerja tertangkap tangan melakukan kesalahan besar dapat di-PHK tanpa izin. Hal ini adalah bertentangan dengan hak asasi manusia, khususnya asas praduga tak bersalah. Seseorang dikatakan telah terbukti melakukan perbuatan pidana

---

<sup>25</sup> Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta: Kencana, halaman 254.

apabila secara tegas telah diputuskan oleh hakim. Apabila pekerja yang terdapat tertangkap tangan melakukan kesalahan besar itu hanya merupakan hasil rekayasa pengusaha, apa boleh buat akan berakibat pekerja justru tidak mendapatkan perlindungan hukum dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Adanya kebenaran alasan PHK untuk menjaga kemurnian alasan penjatuhan PHK dari rekayasa majikan. Mengingat kebenaran alasan sangat berpengaruh terhadap hak yang nantinya dapat diterima oleh buruh pasca izin PHK turun.

Kebenaran alasan yang berasal dari cara terjadinya PHK yang datangnya dari buruh dapat digolongkan menjadi dua, yaitu karena alasan buruh mengundurkan diri atau karena adanya alasan mendesak yang mengakibatkan buruh tidak dapat melanjutkan hubungan kerjanya. Alasan mengundurkan diri dari buruh harus benar karena jangan sampai terdapat kebohongan di dalam alasan tersebut. Pengunduran diri itu harus benar-benar murni atas inisiatif buruh sendiri tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Pihak lain di sini dapat dari majikan atau dari pihak ketiga.

Dalam praktik alasan mengundurkan diri banyak dipakai oleh personalia atau HRD suatu perusahaan tentang keluarnya seorang buruh dari hubungan kerja. Meskipun sebenarnya pengunduran diri itu hanya rekayasa majikan supaya hak yang diperoleh buruh lebih kecil daripada yang seharusnya. Kenyataan dalam praktiknya sebenarnya PHK tersebut atas

inisiatif majikan, tetapi direkayasa menjadi PHK karena pengunduran diri buruh.

Alasan mengundurkan diri dari pihak buruh secara sukarela harus benar-benar ditelusuri kebenarannya. Hal ini untuk melindungi buruh dari tindakan sewenang-wenang dari majikan. Adanya alasan mendesak dari buruh untuk mohon di-PHK juga untuk melindungi buruh. Buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk diberikan kepada majikan dalam bentuk melakukan pekerjaan, tenaga itulah satu-satunya harapannya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mendapat upah. Apabila terdapat buruh yang tiba-tiba mengajukan adanya alasan mendesak untuk dilakukan PHK dapat diartikan keadaan diri buruh sudah dalam tahap membahayakan jiwanya, hal ini perlu untuk dilindungi.

Kebenaran alasan yang berasal dari majikan dapat dikategorikan dalam dua hal, yaitu adanya penutupan perusahaan atau adanya kesalahan buruh. Selain itu, kebenaran alasan dapat juga ditelusuri dalam hal yang berhubungan dengan aktivitas pekerja di Serikat Pekerja/Buruh. Dalam kasus perselisihan yang terjadi antara Kompas dengan Bambang (wartawannya). Tidak mudah membuktikan apakah PHK atau mutase disebabkan oleh aktivitas buruh di Serikat Pekerja. Apakah ada kaitan aktivitas di Serikat Pekerja dengan terjadinya PHK. Untuk membuktikannya, dapat dipakai saksi, surat (kalau ada), atau bias juga dipakai rentetan peristiwa, hubungan sebab akibat. Dalam jawabannya,

Bambang menolak keras dalil Kompas yang menyatakan mutasi dirinya tidak berhubungan dengan aktivitasnya sebagai Pengurus Perkumpulan Karyawan Kompas (PKK). Di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Bambang juga mengajukan gugatan union busting, atau pemberangusan serikat pekerja. Kasus itu bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 huruf a Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, yaitu siapa pun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi. Di lain pihak, penutupan perusahaan karena adanya kerugian yang diderita oleh majikan terus-menerus harus dibuktikan kebenarannya. Jangan sampai itu hanya kebohongan atau kecurangan majikan untuk membuka usaha baru setelah usaha yang lamanya dinyatakan pailit dan semua buruhnya telah di-PHK. Adanya bukti kerugian harus melalui proses audit dari akuntan publik paling sedikit selama dua tahun terakhir berturut-turut. Perkembangan selanjutnya penutupan usaha ini diperluas meliputi pula penutupan usaha karena adanya force majeure (misalnya tempat usaha terkena bencana alam yang tidak memungkinkan untuk dilanjutkan hubungan kerja). Selain itu, ada perluasan pengertian kerugian dengan adanya efisiensi, sehingga akan ada pengurangan buruh yang di-PHK atau

adanya perubahan status atau perubahan kepemilikan atau adanya perubahan lokasi tempat kerja. Apabila terjadi hal ini, pihak majikan harus bersikap terbuka dengan memberikan informasi yang benar, supaya tidak terjadi perbuatan yang mengarah kepada pengrusakan dari pihak buruh. Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk di-PHK yang perlu mendapat perhatian adalah adanya ketentuan apabila pekerja tertangkap tangan melakukan kesalahan besar dapat di-PHK tanpa izin.

Hal ini adalah bertentangan dengan hak asasi manusia, khususnya asas praduga tak bersalah. Seseorang dikatakan telah terbukti melakukan perbuatan pidana apabila secara tegas telah diputuskan oleh hakim. Apabila pekerja yang terdapat tertangkap tangan melakukan kesalahan besar itu hanya merupakan hasil rekayasa pengusaha, apa boleh buat akan berakibat pekerja justru tidak mendapatkan perlindungan hukum dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Adanya kebenaran alasan PHK untuk menjaga kemurnian alasan penjatuhan PHK dari rekayasa majikan. Mengingat kebenaran alasan sangat berpengaruh terhadap hak yang nantinya dapat diterima oleh buruh pasca izin PHK turun. Kebenaran alasan yang berasal dari cara terjadinya PHK yang datangnya dari buruh dapat digolongkan menjadi dua, yaitu karena alasan buruh mengundurkan diri atau karena adanya alasan mendesak yang mengakibatkan buruh tidak dapat melanjutkan hubungan kerjanya.

Pengunduran diri itu harus benar-benar murni atas inisiatif buruh sendiri tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Pihak lain di sini dapat dari majikan atau dari pihak ketiga. Dalam praktik alasan mengundurkan diri banyak dipakai oleh personalia atau HRD suatu perusahaan tentang keluarnya seorang buruh dari hubungan kerja. Meskipun sebenarnya pengunduran diri itu hanya rekayasa majikan supaya hak yang diperoleh buruh lebih kecil daripada yang seharusnya.

Kenyataan dalam praktiknya sebenarnya PHK tersebut atas inisiatif majikan, tetapi direkayasa menjadi PHK karena pengunduran diri buruh. Adanya alasan mendesak dari buruh untuk mohon di-PHK juga untuk melindungi buruh. Buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk diberikan kepada majikan dalam bentuk melakukan pekerjaan, tenaga itulah satu-satunya harapannya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mendapat upah.

Apabila terdapat buruh yang tiba-tiba mengajukan adanya alasan mendesak untuk dilakukan PHK dapat diartikan keadaan diri buruh sudah dalam tahap membahayakan jiwanya, hal ini perlu untuk dilindungi. Kebenaran alasan yang berasal dari majikan dapat dikategorikan dalam dua hal, yaitu adanya penutupan perusahaan atau adanya kesalahan buruh.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Abdullah Sulaiman, Andi Walli. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: YPPSDM, halaman 369-370.



### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Implementasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Di PT. Pir Jaya Perkasa**

Perjanjian kerja tersebut berisi syarat-syarat yang berupa hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja. Dalam hal ini, hak-hak yang pekerja dapatkan adalah upah, cuti dan istirahat mingguan kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta uang kompensasi apabila perjanjian kerja tersebut berakhir. Sedangkan hak dari perusahaan sendiri adalah menerima hasil kerja dari para pekerja.

Berdasarkan hasil analisis mengenai perjanjian kerja bagi karyawan waktu tertentu melalui surat perjanjian kerja bersama tentang pembuatan kontrak kerja maka PT. Pir Jaya Perkasa telah melaksanakan sesuai dengan peraturan yang ada yaitu sebagaimana dijelaskan pada Pasal 13 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besaran dan cara pembayaran upah

- f. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT
- h. Tempat dan tanggal PKWT dibuat dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam PKWT

Ada beberapa hal pada isi perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bentuk *draft* surat perjanjian kerja waktu tertentu yang implementasinya tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yaitu:

#### 1. Waktu Kerja

Berdasarkan hasil analisis melalui surat perjanjian kerja antara PT. Pir Jaya Perkasa dengan pekerja, implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan pada perusahaan PT. Pir Jaya Perkasa mengenai waktu kerja belum dilakukan. Berdasarkan ketentuan kesepakatan kerja bersama yang tertuang dalam Pasal 3 Ayat (1) Tentang Jam Kerja, dinyatakan berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, jam kerja efektif perusahaan ditetapkan 7 (Tujuh) jam setiap hari dengan jumlah hari kerja 6 (Enam) hari setiap minggu dan 42 (Empat Puluh Dua) jam 1 (satu) minggu.

“Di PT. Pir tidak bergerak di satu bidang, melainkan banyak divisi. Sebenarnya di sini hari sabtu setengah hari sudah balik dari lapangan dan bisa pulang, tetapi untuk yang di bagian divisi industri itu pulangnya tetap jam 5”.<sup>27</sup>

Hal ini tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang seharusnya jam kerja efektif yang sesuai dengan Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (jam) 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (Delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

“Sebagai pekerja yang ditempatkan di bagian industri, saya menyetujui jam kerja tersebut dikarenakan di hari sabtu kami dihitung kerja lembur untuk pulang sampai jam 5 (lima) sore”.<sup>28</sup>

## 2. Upah Kerja

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional wilayah provinsi atau kabupaten kota maupun secara nasional. Dalam penetapan upah minimum

---

<sup>27</sup> Hasil Wawancara Ridwan, Manager Operasional PT. Pir Jaya Perkasa, Di Kantor PT. Pir Jaya Perkasa, 07 April 2023, Pukul 15.00 WIB.

<sup>28</sup> Hasil Wawancara Farhan, Pekerja Lapangan PT. Pir Jaya Perkasa, Di Kantor PT. Pir Jaya Perkasa, 27 April 2023, Pukul 16.45 WIB.

masih terjadi perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan sifat dan jenis pekerjaan masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda serta setiap daerah tidak sama.<sup>29</sup>

Berdasarkan hasil analisis dari beberapa data yang diperoleh pada perjanjian kerja bersama antara pekerja/buruh dan perusahaan PT. Pir Jaya Perkasa mengenai aturan upah minimum yang sudah ditentukan oleh pemerintah daerah sudah diterapkan dengan baik.

Hal ini juga diperkuat oleh pengakuan dari beberapa pekerja di PT. Pir Jaya Perkasa. Pekerja di PT. Pir Jaya Perkasa telah mendapatkan upah rata-rata sebesar Rp. 3.650.000. yang mana upah tersebut telah memenuhi upah minimum kota Medan tahun 2023 yang telah ditetapkan oleh Gubernur Sumatera Utara yakni sebesar Rp. 3.624.117. sehingga pekerja mendapatkan upah yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah.

### 3. Waktu Istirahat Dan Cuti

Pada dasarnya tujuan pemberian istirahat kepada karyawan adalah untuk memulihkan kondisi kesehatan, fisik, mental, dan sosial karyawan seperti diatur dalam Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

---

<sup>29</sup> Fithriatus Shalihah, “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham*”, (Faculty Of Law, Universitas Islam Riau, Vol 01, No 2, Oktober 2017), halaman 158.

Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Karyawan pada umumnya manusia, selain menjadi karyawan di perusahaan, tetapi juga dalam masyarakat dan keluarga, mereka memiliki fungsi dan kewajiban sosial.

“Karyawan yang dikontrak selama 1(satu) tahun berhak mendapatkan cuti terlepas dari izin sakit”<sup>30</sup>

“Pada saat interview dulu dijelaskan jika sudah bekerja selama setahun baru bisa mendapat cuti”<sup>31</sup>

Berdasarkan hasil analisis dari beberapa data yang diperoleh pada perjanjian kerja bersama antara pekerja/buruh dengan perusahaan PT. Pir Jaya Perkasa mengenai waktu istirahat dan cuti sudah diimplementasikan dengan baik. Agar pekerja/buruh dapat melaksanakan kegiatan rekreasi dan kegiatan sosial mereka termasuk rekreasi keluarga, kontak dengan keluarga, teman dan orang lain, yang pada gilirannya meningkatkan kesehatan yang lebih baik bagi karyawan secara fisik, mental dan sosial, yang sangat mengganggu produktivitas dan menyelaraskan hubungan dengan rekan kerja.

#### 4. Jaminan Sosial

---

<sup>30</sup> Hasil Wawancara Ridwan, Manager Operasional PT. Pir Jaya Perkasa, Di Kantor PT. Pir Jaya Perkasa, 27 April 2023, Pukul 15.00 WIB.

<sup>31</sup> Hasil Wawancara Farhan, Pekerja Lapangan PT. Pir Jaya Perkasa, Di Kantor PT. Pir Jaya Perkasa, 22 Juni 2023, Pukul 16.45 WIB.

Dalam rangka melindungi tenaga kerja dari pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja dengan demikian perlunya upaya melindungi pekerja dengan jaminan sosial. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja.<sup>32</sup>

Berdasarkan penjelasan manager PT. Pir Jaya Perkasa mengenai program jaminan sosial di PT. Pir Jaya Perkasa “Program jaminan sosial kepada pekerja disini ada yang sudah mendapatkannya dan ada juga yang belum”.<sup>33</sup>

Hal ini juga dibenarkan oleh pekerja lapangan PT. Pir Jaya Perkasa “BPJS yang didapat hanya Jaminan Kesehatan, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja”<sup>34</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan pada perusahaan PT. Pir Jaya Perkasa mengenai jaminan sosial belum sepenuhnya di lakukan. Berdasarkan ketentuan Pasal 18 Undang-

---

<sup>32</sup> Rasman Habeani, Akmani, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*”, (Jurnal Pilar Keadilan, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Painan, Vol 1, No 2, September 2022), halaman 73.

<sup>33</sup> Hasil Wawancara Ridwan, Manager PT. Pir Jaya Perkasa, Di Kantor PT. Pir Jaya Perkasa, 07 Maret 2023, Pukul 15.00 WIB.

<sup>34</sup> Hasil Wawancara Farhan, Pekerja Lapangan PT. Pir Jaya Perkasa, Di Kantor PT. Pir Jaya Perkasa, 22 Juni 2023, Pukul 16.45 WIB.

Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, bahwa jenis program jaminan sosial meliputi:

- a. Jaminan Kesehatan;
- b. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Pensiun;
- e. Jaminan Kematian; dan
- f. Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

“Untuk program yang diikuti ada jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian”<sup>35</sup>

Dalam hal ini perusahaan belum sepenuhnya mengimplementasikan pasal tersebut dalam pembuatan kontrak kerja bersama. Sehingga para pekerja/buruh belum menerima haknya yang seharusnya di dapat.

“Untuk jaminan pensiun dan jaminan kehilangan pekerjaan belum diikutsertakan dikarenakan program itu baru ada di undang-undang ciptakerja, dan disini masih mengacu pada undang-undang ketenagakerjaan yang lama”<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Hasil Wawancara Ridwan, Manager PT. Pir Jaya Perkasa, Di Kantor PT. Pir Jaya Perkasa, 07 Maret 2023, Pukul 15.00 WIB.

<sup>36</sup> *Ibid.*

## 5. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Pada dasarnya pengaturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdapat dalam Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.4 Tahun 1987 Tentang Pembina Keselamatan dan Kesehatan Pekerja (P2K3)<sup>37</sup> dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah program yang dirancang bagi pekerja/pengusaha untuk mengidentifikasi potensi bahaya dan penyakit akibat kerja ditempat kerja. Hubungan kerja yang disebabkan oleh pekerjaan, dan apa yang diharapkan jika ini terjadi. Tujuan dari prosedur ini adalah untuk mengurangi biaya bagi perusahaan dari bahaya dan penyakit akibat kerja.

“Untuk alat K3 yang digunakan itu ada masker, helm sarung tangan, sepatu, topi, dan apar”<sup>38</sup>

Berdasarkan hasil analisis perjanjian kerja bersama dan pengamatan yang dilakukan di perusahaan PT. Pir Jaya Perkasa mengenai pengaturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) sudah dilaksanakan dengan baik. Contohnya pekerja/buruh yang akan melakukan pekerjaannya harus lengkap

---

<sup>37</sup> Deni Yusup Permana, Endang Sutrisno, *Op.Cit.*, halaman 87.

<sup>38</sup> Hasil Wawancara Ridwan, Manager Operasional PT. Pir Jaya Perkasa, Di Kantor PT. Pir Jaya Perkasa, 07 Maret 2023, Pukul 15.00 WIB.



menggunakan atribut seperti sepatu safety, helm, kaca mata, dan masker gas/anti racun.

#### 6. Pencatatan PKWT Di Dinas Terkait

Berdasarkan ketentuan Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. PKWT harus dicatatkan oleh pengusaha pada kementerian atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan .

Berdasarkan pengakuan dari Manager PT. Pir Jaya Perkasa seluruh PKWT yang ada di PT. Pir Jaya Perkasa sudah dicatatkan di dinas ketenagakerjaan setempat.<sup>39</sup>

Hal ini juga dibenarkan oleh bagian administrasi PT. Pir Jaya Perkasa “Memang seluruh pekerja PKWT disini telah dicatatkan di dinas terkait”.<sup>40</sup>

#### 7. Pemberian Kompensasi PKWT

Pada dasarnya pengaturan mengenai pemberian kompensasi terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta

---

<sup>39</sup> *Ibid.*

<sup>40</sup> Hasil Wawancara Dila, Admin PT. Pir Jaya Perkasa, Di Kantor PT. Pir Jaya Perkasa, 22 Juni 2023, Pukul 15.30 WIB.

Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT, apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT. Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan masa kerja/12 x 1 (satu) bulan upah.

“Jika pekerja mendapat perpanjangan kontrak dari perusahaan, pekerja tidak mendapatkan kompensasi apapun”<sup>41</sup>

Hal ini juga diperkuat oleh pengakuan dari bagian administrasi PT. Pir Jaya Perkasa. “Pada saat berakhirnya PKWT dan akan dilakukan perpanjangan, pekerja/buruh tidak mendapatkan uang kompensasi dari perusahaan”<sup>42</sup>

Berdasarkan hasil analisis surat perjanjian kerja antara PT. Pir Jaya Perkasa dengan pekerja dan penjelasan dari para pekerja dalam hal pemberian uang kompensasi oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh yang melakukan perpanjangan PKWT belum dilakukan, hal ini tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang ada.

---

<sup>41</sup> Hasil Wawancara Ridwan, Manager Operasional PT. Pir Jaya Perkasa, Di Kantor PT. Pir Jaya Perkasa, 07 Maret 2023, Pukul 15.00 WIB.

<sup>42</sup> Hasil Wawancara Dila, Admin PT. Pir Jaya Perkasa, Di Kantor PT. Pir Jaya Perkasa, 22 Juni 2023, Pukul 15.30 WIB.

## **B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Pir Jaya Perkasa**

Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa latin” dan Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besaran dan cara pembayaran upah
- f. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT
- h. Tempat dan tanggal PKWT dibuat dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam PKWT

Tujuan PKWT dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Selain itu juga hal ini dimaksudkan untuk mengantisipasi jika terjadi perselisihan dimasa yang akan datang. Maka akta perjanjian PKWT yang dibuat akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Selanjutnya maksud dari pembuatan perjanjian harus menggunakan huruf latin, yaitu untuk memudahkan para pihak dalam memahami tulisan yang ada dalam akta perjanjian yang sehingga tidak menyulitkan dalam membaca akta perjanjian yang ada.

Namun tidak dapat dipungkiri dalam pelaksanaannya masih banyak pengusaha yang tidak atau membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidak mampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Ketidak mampuan sumberdaya yang dimaksudkan disini yaitu, kurangnya pengetahuan dari kedua pihak yang membuat PKWT akan aturan-aturan yang mengatur tentang perjanjian tersebut. Apalagi dari pihak buruh/pekerja yang kebanyakan hanya berpendidikan sampai Sekolah Menengah Atas (SMA). Hal ini menyebabkan pengusaha yang biasanya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari buruh/pekerja memiliki cela untuk membuat suatu PKWT hanya atas dasar saling percaya tanpa ada akta perjanjian kerja. Sedangkan kezaliman maksudnya adalah suatu kesengajaan dari salah satu pihak yaitu pengusaha, yang lebih memilih untuk membuat PKWT hanya secara lisan. Tujuan pengusaha

melakukan PKWT hanya secara lisan yaitu untuk mengurangi biaya yang akan dikeluarkan dalam proses pembuatan perjanjian kerja kontrak tersebut. Apalagi dalam kondisi sekarang ini dimana persaingan dalam dunia usaha sudah semakin kuat, maka pengusaha selalu mencari cara untuk menghemat sehingga dapat bersaing.

Berdasarkan hasil analisis surat perjanjian kerja PT. Pir Jaya Perkasa dengan pekerja, PT. Pir Jaya Perkasa membuat perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pekerja/buruh sudah sesuai dengan Pasal 13 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu dalam bentuk tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia. Sehingga dapat dilihat apa saja yang menjadi hak/kewajiban perusahaan dan hak/kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh.

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang

yang sifatnya memaksa atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak buruh serta kewajiban kewajiban dan hak-hak majikan, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, sering kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya. Antara pengusaha dan pekerja/buruh yang berada di dalam suatu perusahaan menimbulkan adanya hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Istilah perjanjian kerja menyatakan, bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Bekerja pada pihak lainnya, menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya ialah bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya. Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Ketentuan ini dapat pula ditetapkan dengan peraturan majikan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh majikan yang disebut dengan peraturan perusahaan dan dapat pula diatur dalam perjanjian kerja bersama.

Kenyataannya didalam dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akanmempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh PT. Pir Jaya Perkasa yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya.

Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak akan

berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

Perjanjian PKWT yang dibuat oleh PT. Pir Jaya Perkasa, yang pada intinya sebagai berikut,

1. Identitas para pihak
2. Adanya kata sepakat
3. Keterangan mengenai jabatan
4. Upah dan tunjangan
5. Waktu dimulainya perjanjian dan berakhirnya perjanjian kerja
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak
7. Tempat dan tanggal perjanjian yang dibuat
8. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu

Jika dilihat dari isi surat PKWT yang ada maka pada dasarnya isi dari perjanjian kerja waktu tertentu sama dengan isi dari perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun yang membedakan disini adalah jangka waktu berlakunya perjanjian kerja. Jangka waktu perjanjian kerja adalah suatu masa kerja yang diberikan perusahaan kepada pekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan batas waktu. Apabila batas waktu yang telah di tentukan dalam perjanjian kerja kontrak berakhir, maka secara otomatis, hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja dianggap selesai.



Menurut Undang-Undang jangka waktu yang paling lama untuk PKWT yaitu selama maksimal 5 Tahun, PKWT dapat diperpanjang beberapa kali. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat keseluruhan serta perpanjangan tidak lebih dari 5 Tahun.

“Ada yang lebih dari 5(lima) Tahun masih dikontrak, disini seluruh pekerja masih dikontrak walaupun sudah bekerja lebih dari 5(lima) Tahun”<sup>43</sup>

Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat keseluruhan serta perpanjangan tidak lebih dari 5 Tahun.

### **C. Pemenuhan Hak Pekerja Yang Tidak Diperpanjang Kontrak Kerja PKWT Di PT. Pir Jaya Perkasa**

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan

---

<sup>43</sup> Hasil Wawancara Ridwan, Manager Operasional PT. Pir Jaya Perkasa, Di Kantor PT. Pir Jaya Perkasa, 27 April 2023, Pukul 15.00 WIB.

Pasal 61 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja perjanjian berakhir apabila :

- a. Pekerja/Buruh meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu
- d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1603 e Burgerlijk Wetboek, pengertian waktu tertentu yang menentukan berakhirnya suatu hubungan kerja ditetapkan dalam perjanjian, atau ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan serta kebiasaan.<sup>44</sup>

Apabila ada pekerja/buruh yang tidak diperpanjang kontrak kerja PKWT maka harus memenuhi pemenuhan hak sesuai dengan ketentuan Pasal 61 A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang

---

<sup>44</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, Op.Cit., halaman 361.

menyatakan pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.

Besaran uang kompensasi yang diberikan kepada pekerja/buruh diatur dalam Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu besaran uang kompensasi dihitung secara proporsional dengan perhitungan masa kerja/12 x 1(satu) bulan upah.

Selain uang kompensasi pekerja/buruh yang tidak diperpanjang kontrak kerja juga akan mendapatkan manfaat dari program jaminan sosial yang diikuti, adapun manfaat yang didapatkan ialah :

#### 1. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Manfaat JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan) berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Manfaat JKP diberikan kepada peserta yang mengalami pemutusan hubungan kerja, manfaat JKP dapat diajukan setelah peserta memiliki masa iur paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan.

Manfaat uang tunai diberikan setiap bulan paling banyak 6 (enam) bulan upah dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Sebesar 45% (empat puluh lima persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan pertama

- b. Sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan berikutnya.

Dalam hal upah melebihi batas upah maka upah yang digunakann sebagai dasar pembayaran manfaat uang tunai sebesar Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah).

“Dikontrak PT. PJP selama satu tahun dan waktu saat berakhirnya PKWT dan tidak mendapatkan perpanjangan hanya mendapatkan gaji dan kompensasi yang besarnya satu bulan gaji serta sembako dari PT. Pir Jaya Perkasa”<sup>45</sup>

Dalam hal berakhirnya PKWT antara pekerja/buruh dengan perusahaan di PT. Pir Jaya Perkasa sudah melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Dan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan memberikan kompensasi terhadap pekerja/buruh yang PKWT nya berakhir dan tidak mendapatkan perpanjangan.

“Selama bekerja belum mendapatkan seluruh program jaminan sosial yang ada di ciptakerja, yang diberikan PT. PJP hanya sebagian saja”<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Hasil Wawancara Ari, Mantan Pekerja PKWT PT. Pir Jaya Perkasa, Di Medan, 10 Maret 2023, Pukul 19.30 WIB.

<sup>46</sup> *Ibid.*

Hal ini juga dibenarkan oleh manager operasional PT. Pir Jaya Perkasa “Memang belum seluruhnya, yang belum diikuti ada 2(Dua) lagi yaitu, jaminan pensiun dan jaminan kehilangan pekerjaan”<sup>47</sup>

Dalam hal ini pengusaha tidak mengikutseratakan pekerja/buruh dalam beberapa program jaminan sosial sehingga menimbulkan kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh yang PKWT nya berakhir dan tidak diperpanjang untuk mendapatkan salah satu program dari jaminan sosial yaitu jaminan kehilangan pekerjaan.

Menurut Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan Pekerja/buruh dalam program JKP dan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib memenuhi hak pekerja/buruh berupa manfaat uang tunai dan manfaat pelatihan kerja.

Dalam hal ini pekerja/buruh yang tidak mendapatkan perpanjangan PKWT tidak mendapatkan manfaat dari program JKP tersebut dan hanya mendapatkan uang kompensasi dari perusahaan, sehingga hak-hak yang harusnya didapatkan oleh pekerja/buruh menjadi tidak terpenuhi.

## 2. Jaminan Pensiun

---

<sup>47</sup> Hasil Wawancara Ridwan, Manager Operasional PT. Pir Jaya Perkasa, Di Kantor PT. Pir Jaya Perkasa, 27 April 2023, Pukul 15.00 WIB.

Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Hal tersebut berarti besaran jaminan pensiun harus mampu memenuhi kebutuhan pokok pekerja/buruh dan keluarganya. Jaminan pensiun diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti, yaitu adanya batas minimum dan maksimum manfaat yang akan diterima peserta.

Manfaat jaminan pensiun berwujud uang tunai yang dibayarkan kepada peserta yang telah mencapai usia pensiun sesuai formula yang ditetapkan. besarnya iuran jaminan pensiun untuk peserta penerima upah ditentukan berdasarkan presentase tertentu dari upah atau penghasilan atau suatu jumlah nominal tertentu, yang ditanggung bersama antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam UU Ketenagakerjaan, iuran jaminan pensiun dapat dibayarkan penuh oleh pengusaha, yang disamakan dengan uang pesangon.<sup>48</sup>

Perusahaan yang sama sekali tidak mendaftarkan pekerjanya ke program jaminan pensiun dapat dikategorikan pelanggaran terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan, karena jaminan pensiun wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja ketika ada kesepakatan yang dibuat oleh pemberi kerja dan pekerja, sehingga pengusaha seharusnya memberikan hak bagi

---

<sup>48</sup> Ari Hernawan, “Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum Di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun”, (KERTHA PATRIKA, Vol 38, No 1, Januari-April 2016), halaman 8.

pekerja dan pekerja melaksanakan kewajibannya, jaminan pensiun wajib diberikan ketika ada hubungan kerja sejak diberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang jaminan pensiun.<sup>49</sup>

Dalam hal ini PT. Pir Jaya Perkasa tidak mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program jaminan pensiun. Hal ini juga dibenarkan oleh manager operasional PT. Pir Jaya Perkasa “Memang belum seluruhnya, yang belum diikuti ada 2(Dua) lagi yaitu, jaminan pensiun dan jaminan kehilangan pekerjaan”<sup>50</sup>

Pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan sosial tersebut bisa mendapatkan sanksi sebagaimana diatur dalam pasal 17 ayat (1) dan (2) UU BPJS serta Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Penyelenggara Jaminan Sosial, yaitu:<sup>51</sup>

a. Teguran Tertulis

---

<sup>49</sup> Reza Rizky Farza DKK, “*Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak*”, (Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol 4 No 1, September 2019), halaman 158.

<sup>50</sup> Hasil Wawancara Ridwan, Manager Operasional PT. Pir Jaya Perkasa, Di Kantor PT. Pir Jaya Perkasa, 27 April 2023, Pukul 15.00 WIB.

<sup>51</sup> Tri Jata Ayu, “*Adakah Sanksi Jika Perusahaan Meniadakan Program Jaminan Pensiun*”, <https://hukumonline.com/klinik/adakah-sanksi-jika-perusahaan-meniadakan-program-jaminan-pensiun/>, Diakses Minggu, 30 April 2023, Pukul 10.15 WIB.

- b. Denda; dan/atau
- c. Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

Apabila hak yang diperjanjikan tersebut adalah hak normatif atau hak yang timbul dari Undang-Undang pekerja dapat melakukan pengaduan ke bidang pengawasan ketenagakerjaan yang ada di Kantor Ketenagakerjaan di tingkat Provinsi/Kabupaten/Kota setempat.

Atau bila ingin diperselisihkan, maka harus menempuh mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 2 tahun 2004. PPHI mengenai salah satu jenis perselisihan yakni perselisihan mengenai hak atau perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Sesuai ketentuan yang berlaku dalam PPHI, penyelesaian pertama kali dilakukan dengan perundingan bipartit yang diwakilkan dari manajemen perusahaan dan juga perwakilan pekerja untuk membahas permasalahan yang ada. Tahap perundingan Bipartit yang dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mencapai mufakat dan harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Bila tidak mencapai mufakat, proses dapat diselesaikan dengan tahap



mediasi di Dinas Ketenagakerjaan setempat dan kemudian bila tidak juga mencapai kesepakatan harus menempuh proses hukum di Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> WageIndicator, “ *Ketentuan Seputar Perjanjian Kerja* ”, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja> , Diakses Selasa, 29 Agustus 2023, 09.30 WIB.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Implementasi hukum ketenagakerjaan Indonesia di PT. Pir Jaya Perkasa belum dilaksanakan atau diterapkan seluruhnya. Terdapat beberapa pasal yang tidak sesuai seperti waktu kerja yang seharusnya 40(empat puluh) jam untuk 6(enam) hari kerja tetapi di PT. Pir Jaya Perkasa waktu kerja yang diterapkan 42(empat puluh dua) jam untuk 6(enam) hari kerja. PT. Pir Jaya Perkasa juga belum sepenuhnya mengikuti program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah seperti, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan. Dari program tersebut terdapat 2(dua) jaminan sosial yang tidak diikuti yaitu, jaminan pensiun, dan jaminan kehilangan pekerjaan. PT. Pir Jaya Perkasa juga tidak memberikan uang kompensasi terhadap karyawan PKWT yang berakhir kontrak kerja dan melakukan perpanjangan kontrak kerja, seharusnya menurut undang-undang pemberian kompensasi terhadap karyawan PKWT yang melakukan perpanjangan kontrak kerja tetap diberikan saat PKWT berakhir dan sebelum perpanjangan PKWT.

2. PT. Pir Jaya Perkasa telah membuat surat atau *draft* perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pekerja/buruh sudah sesuai dengan Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu dalam bentuk tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia. Menurut Undang-Undang jangka waktu yang paling lama untuk PKWT yaitu selama maksimal 5 Tahun, PKWT dapat diperpanjang beberapa kali. Di PT. Pir Jaya Perkasa masih ada pekerja/buruh yang sudah bekerja 5 Tahun atau lebih tetap masih dikontrak atau menjadi pekerja PKWT. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat keseluruhan serta perpanjangan tidak lebih dari 5 Tahun.
3. Pemenuhan hak pekerja yang tidak diperpanjang kontrak kerja di PT. Pir Jaya Perkasa belum sepenuhnya dilakukan. Pekerja yang tidak diperpanjang hanya mendapatkan kompensasi 1(satu) bulan upah dan sembako dari PT. Pir Jaya Perkasa, seharusnya pekerja juga mendapatkan manfaat dari program jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai dan informasi pasar kerja. Hal ini disebabkan karena PT. Pir Jaya Perkasa belum mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kehilangan pekerjaan yang diadakan oleh pemerintah.

## **B. Saran**

1. PT. Pir Jaya Perkasa diharapkan mengimplementasikan waktu kerja yang sesuai dengan perundang-undangan yang ada, jaminan sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah juga harus sepenuhnya diikuti agar pekerja mendapatkan hak-hak yang seharusnya didapatkan. PT. Pir Jaya Perkasa diharapkan memberikan kompensasi terhadap pekerja yang melakukan perpanjangan kontrak kerja sesuai undang-undang.
2. PT. Pir Jaya Perkasa diharapkan mengangkat pekerja yang sudah bekerja 5 Tahun atau lebih di PT. Pir Jaya Perkasa agar diangkat menjadi pekerja tetap.
3. PT. Pir Jaya Perkasa diharapkan memberikan manfaat uang tunai dan manfaat pelatihan kerja terhadap pekerja yang tidak diperpanjang kontrak kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdullah Sulaiman dan Andi Walli. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: YPPSDM.
- Ariffuddin Muda Hrp. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara.
- Ida Hanifah dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*, Medan: Pustaka Prima.
- , 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Medan: Pustaka Prima.
- Joko Sriwidodo dan Kristiawanto. 2021. *Memahami Hukum Perikatan*, Yogyakarta: Kepel Press.
- Kusbianto dan Dian Hardian. 2020. *Hukum Perburuhan*, Medan: Enam Media.
- Lukman Santoso. 2019. *Aspek Hukum Perjanjian*, Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Martha Eri Safira. 2017. *Hukum Perdata*, Ponorogo: Nata Karya.
- Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Mataram University Press.
- Parlin Dony dkk. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Praktik dan Teori di Indonesia*, Jakarta: Kencana.

### B. Artikel, Makalah, Jurnal, dan Karya Ilmiah

- Ari Hernawan. “*Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Kerja Demi Hukum Di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*”. Ketrtha Patrika Vol. 38 No. 1. Januari-April 2016.
- Cagla Yasmin Goren. “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Memperoleh Pemutusan Hubungan Kerja di Tinjau Dari UU NO. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*”. Jurnal Hukum Adigama Vol. 4 No. 2. Desember 2021.
- Deni Yusup Permana dan Endang Sutrisno. “*Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut UU NO. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*”. Hukum Responsif Vol. 13 No. 2. Agustus 2020.
- Fithriatus Shalihah, “*PKWT Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM*”. Faculty Of Law Universitas Islam Riau Vol. 01 No. 2. Oktober 2017.
- Rasman Habeani dan Akmani, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari PP No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*”. Jurnal Pilar Keadilan Vol. 1 No. 2. September 2022.
- Reza Rizky Farza dkk, “*Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak*”. Jurnal Bina Mulia Hukum Vol. 4 No.1. September 2019.

### **C. Peraturan Perundang – Undangan**

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pekerja Kontrak Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

#### **D. Internet**

Tri Jata Ayu, “Adakah Sanksi Jika Perusahaan Meniadakan Program Jaminan Pensiun”, <https://hukumonline.com/klinik/adakah-sanksi-jika-perusahaan-meniadakan-program-jaminan-pensiun/>, Diakses Minggu, 30 April 2023, 10.15 WIB.

WageIndicator, “Ketentuan Seputar Perjanjian Kerja”, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja>, Diakses Selasa, 29 Agustus 2023, 09.30 WIB.