



JURNAL ILMU HUKUM, HUMANIORA DAN POLITIK (JIHP)

E-ISSN: 2747-1993 | P-ISSN: 2747-2000

<https://dinastirev.org/JIHP>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i4>

Received: 30 Mei 2024, Revised: 5 Juni 2024, Publish: 18 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yang Tidak Mendapatkan Upah

Auliadi Achmad Davin¹, Rasji²

¹ Universitas Tarumanagara, DKI Jakarta, Indonesia, auliadi.205180172@stu.untar.ac.id.

² Universitas Tarumanagara, DKI Jakarta, Indonesia, rasji@fh.untar.ac.id.

Corresponding Author: auliadi.205180172@stu.untar.ac.id¹

Abstract: *Issues related to employment seem to have become an issue that is always hotly discussed, especially related to the widespread phenomenon of unilateral termination of employment by employers who then invited the author to discuss the decision 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt Pst, where PKWTT workers did not receive their wages at all from September 2016 to February 2021 and were terminated without official information. This issue is interesting to discuss, especially regarding the form of protection for PKWTT who experience Termination of Employment Relations and reflecting this with the judge's consideration of the a quo decision in terms of the Employment Law which in its development was revised with the Job Creation Law and gave birth to implementing regulations PP Number 35 of 2021 and PP Number 36 of 2021. In this research, the author uses normative juridical research methods using literature studies and a legal approach. The research results show that PKWTT who experience layoffs are entitled to severance pay, UPMK, and separation pay as well as other benefits required by the government such as THR. PKWTT who feel aggrieved also have the right to submit non-litigation legal remedies as a priority for settlement, then if this is not achieved, they can submit litigation legal remedies. In essence, the judge's considerations in handing down the a quo decision were appropriate in referring to the formulation of severance pay calculations in accordance with applicable regulations. The government needs to aggressively continue to carry out outreach regarding labor regulations and routinely open communication spaces with workers and employers to then adjust existing labor regulations.*

Keyword: *Law Protection, Employment, PKWTT, Wages*

Abstrak: Isu terkait dengan ketenagakerjaan seolah-olah sudah menjadi isu yang selalu hangat untuk diperbincangkan, khususnya terkait dengan maraknya fenomena pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pemberi kerja yang kemudian mengundang Penulis untuk membahas putusan 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt Pst, dimana pekerja PKWTT tidak mendapatkan upahnya sama sekali sejak September 2016 hingga Februari 2021 dan diputus hubungan kerjanya tanpa informasi resmi. Permasalahan ini menarik untuk dibahas khususnya mengenai bagaimana bentuk perlindungan bagi PKWTT yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dan merefleksikannya dengan pertimbangan hakim terhadap putusan *a quo* ditinjau dari UU Ketenagakerjaan yang dalam perkembangannya direvisi

dengan UU Cipta Kerja dan melahirkan peraturan pelaksana PP Nomor 35 Tahun 2021 dan PP Nomor 36 Tahun 2021. Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan studi kepustakaan dan pendekatan undang-undang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKWTT yang mengalami PHK berhak untuk mendapatkan uang pesangon, UPMK, dan uang pisah serta tunjangan lainnya yang diwajibkan oleh pemerintah seperti THR. PKWTT yang merasa dirugikan juga memiliki hak untuk mengajukan upaya hukum non litigas sebagai prioritas penyelesaian kemudian apabila tidak tercapai dapat mengajukan upaya hukum litigasi. Pada pokoknya, pertimbangan hakim dalam penjatuhan putusan *a quo* sudah tepat mengacu dengan formulasi perhitungan pesangon sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pemerintah perlu gencar untuk terus melakukan sosialisasi terkait dengan aturan ketenagakerjaan dan secara rutin membuka ruang komunikasi dengan pekerja maupun pengusaha untuk kemudian menyesuaikan regulasi ketenagakerjaan yang ada.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan, PKWTT, Upah.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di Asia Tenggara. kondisi ini membuat Indonesia memiliki populasi yang sangat besar, yang berarti sumber daya manusia juga melimpah dan tentu memerlukan pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Sebagai dasar konstitusi Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (3) (selanjutnya disebut “UUD NRI 1945”) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan prinsip kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D UUD NRI 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di depan hukum. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap individu harus memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

Dalam realitanya, Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, masyarakat membutuhkan pekerjaan. Namun, di Indonesia, jumlah lapangan kerja tidak sebanding dengan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Meski demikian, lapangan kerja memerlukan SDM atau tenaga kerja yang memiliki kualitas dan keterampilan yang mumpuni untuk mencapai target-target tertentu. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut “UU Ketenagakerjaan”), “*Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*”. Berdasarkan pasal tersebut, tenaga kerja merujuk pada orang yang kompeten dalam melaksanakan pekerjaan yang bertujuan untuk menghasilkan barang atau jasa.

Tenaga kerja adalah individu yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun untuk kebutuhan masyarakat. Berdasarkan kualitasnya, tenaga kerja dikategorikan menjadi tiga jenis: tenaga kerja terdidik, yaitu mereka yang memiliki keterampilan atau keahlian dalam bidang tertentu melalui pendidikan formal maupun non-formal; tenaga kerja terlatih, yang menguasai keterampilan tertentu melalui pengalaman kerja; dan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, yang umumnya hanya mengandalkan tenaga fisik. Pekerja atau buruh adalah individu yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Orang yang bekerja untuk pihak lain dan menerima upah berhak mendapatkan upah atau imbalan sesuai kesepakatan. Pemberi kerja adalah individu atau badan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini tercantum dalam Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemberi kerja adalah individu

atau badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja dan memberikan imbalan atau upah. Oleh karena itu, pemberi kerja dapat mempekerjakan pekerja dengan syarat mereka mampu membayar upah atau imbalan kepada pekerja tersebut.

Pada prinsipnya, melaksanakan suatu pekerjaan menciptakan suatu perjanjian kerja antara karyawan dan pengusaha. Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (untuk yang selanjutnya disebut dengan “KUHPperdata”) mendefinisikan perjanjian kerja sebagai kesepakatan di mana karyawan berkomitmen kepada pengusaha untuk jangka waktu tertentu dan akan menerima upah (Soepomo, 1993). Ciri utama perjanjian kerja adalah adanya perintah dari pihak lain, yang menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dan pemilik usaha bersifat hierarkis. Pemilik usaha sebagai pihak yang memiliki kedudukan sosial dan ekonomi lebih tinggi, memberikan instruksi kepada pekerja yang memiliki kedudukan sosial dan ekonomi lebih rendah untuk melaksanakan tugas tertentu.

Perjanjian kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14, yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak serta syarat-syarat kerja. Bagi pekerja dan buruh, hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat perdata, yaitu dibuat dengan pihak yang memiliki kedudukan perdata atau cakap hukum. Perjanjian kerja ini dibuat untuk membentuk hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja (Wibowo & Matheus, 2023). Hubungan kerja adalah interaksi antara pekerja dan pemberi kerja yang terbentuk setelah adanya perjanjian kerja. Dalam UU Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 15 dinyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Oleh karena itu, jelas bahwa hubungan kerja terjalin karena adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja (Husni, 2016).

Dalam UU Ketenagakerjaan, mengenal 2 (dua) jenis pekerja berdasarkan status pekerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (untuk yang selanjutnya disebut dengan “PKWT”) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (untuk yang selanjutnya disebut dengan “PKWTT”) yang diatur dalam pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. PKWT mengacu pada pekerjaan yang memiliki jangka waktu tertentu atau hingga selesainya tugas tertentu. Sementara itu, PKWTT adalah kesepakatan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang bersifat permanen, di mana pekerja sering disebut sebagai karyawan tetap. PKWTT dapat disepakati secara lisan dan tidak memerlukan pengesahan formal. Jika PKWTT disepakati secara lisan, pengusaha harus membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. PKWTT dapat mencantumkan masa percobaan selama maksimal 3 bulan; jika masa percobaan tersebut melebihi 3 bulan, maka pada bulan keempat pekerja tersebut dianggap sebagai pekerja tetap. Selama masa percobaan, perusahaan harus membayar upah pekerja yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku (Asuan, 2019).

PKWT, yang sering dikenal sebagai karyawan kontrak adalah kesepakatan kerja antara pekerja dan pemberi kerja untuk menjalin hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu (Wibowo & Matheus, 2023). PKWT harus memenuhi beberapa ketentuan, yaitu harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin minimal dua rangkap. PKWT hanya berlaku untuk pekerjaan tertentu yang sesuai dengan jenis dan sifat kegiatan yang akan selesai dalam waktu tertentu, dengan durasi maksimal tiga tahun termasuk jika ada pembaruan atau perpanjangan. PKWT tidak boleh diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak boleh mensyaratkan masa percobaan kerja, dan upah serta kondisi kerja yang disepakati tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ketentuan-ketentuan tersebut dilanggar, maka secara hukum PKWT akan berubah menjadi PKWTT (Noval, 2017). Dalam perjanjian kerja, biasanya memuat pula klausul yang mengandung prinsip umum yang menjadi kewajiban para pihak. Tanggung jawab pekerja mencakup kewajiban untuk menjalankan tugas sesuai dengan kompetensinya

serta mematuhi peraturan perusahaan. Selain itu, pekerja diharapkan untuk melaksanakan tugasnya tanpa melibatkan pihak lain, jika perusahaan menginginkannya (Asyhadie, 2015). Di sisi lain, tanggung jawab utama bagi pemberi kerja atau perusahaan adalah membayar upah, dengan tanggung jawab tambahan yaitu memberikan surat keterangan kepada pekerja yang ingin mengundurkan diri secara sukarela (Asyhadie, 2015).

Dalam sebuah kontrak kerja, seharusnya setiap pihak melaksanakan perjanjian tersebut dengan sebaik mungkin agar tidak merugikan pihak lain. Jika salah satu pihak melakukan kesalahan dengan mengabaikan perjanjian tersebut, maka akan terjadi wanprestasi. Fakta di lapangan menunjukkan seringkali posisi pemberi kerja lebih dominan dan cenderung lebih berkuasa dibandingkan dengan pekerja/tenaga kerja khususnya dalam hal perlindungan hukum padahal, tenaga kerja dan pekerja memiliki peran dan posisi yang sangat penting sebagai aktor sekaligus tujuan pembangunan hingga akhirnya wanprestasi yang sering terjadi dalam kontrak kerja adalah keterlambatan pembayaran upah oleh pemberi kerja. Upah merupakan imbalan yang diterima sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan oleh pekerja, baik untuk pekerjaan yang telah maupun yang akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi manusia dan dinyatakan dalam bentuk uang sesuai dengan kesepakatan undang-undang dan peraturan yang berlaku, serta dibayarkan berdasarkan kontrak kerja antara pemberi kerja dan pekerja (Husni, 2016).

Pasal 88 dalam UU Ketenagakerjaan pun menegaskan hak setiap tenaga kerja untuk menerima penghasilan yang mencukupi bagi kehidupan yang layak. Ini berarti bahwa upah yang diterima oleh tenaga kerja harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarganya secara adil, termasuk kebutuhan ekonomi seperti sandang, pangan, dan tempat tinggal, serta kebutuhan psikis seperti pendidikan, kesehatan, dan rekreasi, serta kebutuhan biologis seperti pernikahan. Seperti yang sudah dijelaskan di atas, bahwa upah yang diatur dalam perjanjian kerja merupakan bentuk kewajiban mutlak dan timbal balik dari pemberi kerja terhadap pekerja yang sudah melakukan pekerjaannya sebagaimana diatur jelas dalam Pasal 1 angka 30 bahwa upah merupakan hak yang diterima oleh pekerja dalam bentuk pecahan nilai dari pemberi kerja, yang telah disetujui dalam perjanjian pekerjaan atas pekerjaan atau layanan yang telah dilakukan oleh pekerja (Udiana et al., 2015). Pengaturan mengenai upah dapat merujuk pada perjanjian kerja, asalkan tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika terjadi ketidaksesuaian antara ketentuan upah dalam perjanjian kerja dengan perundang-undangan, maka yang harus dipatuhi adalah ketentuan yang telah diatur dalam perundang-undangan. Keterlambatan dalam pembayaran upah kepada pekerja diatur dalam Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa *"Pengusaha yang karena sengaja atau kelalaiannya menyebabkan keterlambatan pembayaran upah dapat dikenakan denda sebagaimana yang telah diatur dalam persentase tertentu dari upah pekerja/buruh"*.

Dalam perkembangannya, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami transformasi yang cukup besar sejak hadirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Undang-Undang ini merupakan revisi dari Undang-Undang Cipta Kerja yang jika tapak tilas ke belakang, Undang-Undang ini cukup mengundang reaksi dari berbagai masyarakat khususnya sejak penetapan pertama Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (untuk yang selanjutnya disebut dengan "UU Cipta Kerja") yang kemudian mengubah banyak sektor peraturan perundang-undangan di Indonesia, salah satunya ialah UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja juga mengeluarkan peraturan pelaksanaan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (untuk yang selanjutnya disebut dengan "PP Pengupahan") yang mengubah banyak regulasi terkait pengupahan pekerja/tenaga buruh PKWT dan PKWTT di Indonesia.

Seyogyanya dengan begitu banyaknya peraturan dan sanksi terkait keterlambatan pembayaran upah yang sudah disusun dan ditetapkan secara tertulis dan *rigid* oleh Pemerintah, namun dalam prakteknya, masih sering terjadi pelanggaran terhadap amanat dari peraturan perundang-undangan yang berlaku tersebut. Salah satunya adalah kasus yang sudah diputus pengadilan hubungan industrial Jakarta Pusat dalam putusan nomor: 76/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt Pst, dimana Penggugat yang bernama Afrizal merupakan karyawan tetap berdasarkan PKWTT sejak tanggal 1 Februari 2016 dengan jabatan sebagai *petroleum engineer* menggugat PT. Alt Gme Bungalon Kariorang yang mana gugatan tersebut berawal dari Penggugat yang setelah diangkat menjadi *Head of Operation Engineer* pada 1 Juli 2016 sudah tidak mendapatkan upahnya sama sekali sejak bulan September 2016 dengan dalih Tergugat sedang mencari investor sehingga mengganggu keuangan Tergugat. Namun, Penggugat masih datang bekerja hingga pada 13 Maret 2017 para pihak menyepakati surat pengakuan hutang yang menyebutkan bahwa Tergugat memiliki hutang gaji terhadap Penggugat sejak September 2016 hingga Maret 2017 yang tidak kunjung juga dibayarkan oleh Tergugat, namun Penggugat tetap dengan itikad baik masih datang bekerja dengan sistem *shift* yang diatur oleh Tergugat.

Hingga pada akhirnya, pada Juni 2021 Penggugat mendengar bahwa perusahaan sudah berjalan normal dan sudah mendapatkan investor namun tidak diinfokan secara resmi, hingga akhirnya Penggugat tidak dilibatkan lagi dalam operasional perusahaan. Penggugat yang merasa dirugikan kemudian mengajukan upaya mediasi ke suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan pada tanggal 18 November 2022 dan mendapatkan anjuran bahwa Tergugat harus membayar Rp. 3.840.893.901,- kepada Penggugat yang pada akhirnya tidak ditolak oleh Tergugat. Penggugat kemudian melanjutkan perkara ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Selatan. Dari petitum yang diajukan Penggugat, Penggugat mengajukan bahwa upah yang seharusnya didapat adalah sebesar Rp. 4.341.880.062,- atau selama 78 bulan dari September 2016 hingga gugatan diajukan pada Maret 2023, namun Pengadilan tingkat pertama hingga kasasi mengeluarkan putusan yang sama pada pokoknya mengabulkan sebesar Rp. 2.160.000.000,- atau sampai pada Februari 2021.

Berkaca dari kasus tersebut, tentu mengingatkan bahwa posisi pekerja/tenaga kerja memiliki resiko yang tidak dapat diprediksi meskipun telah mengajukan upaya hukum non litigasi maupun litigasi yang oleh karena itu, sangat diperlukan pembangunan perlindungan hukum ketenagakerjaan yang optimal untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja/pekerja serta memberikan perlindungan yang lebih baik bagi tenaga kerja/pekerja dan keluarganya, sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Menilik pada formulasi perhitungan upah yang seharusnya dibayarkan oleh Tergugat, muncul sebuah perspektif yang menimbulkan sudut pandang yang saling berbeda karena jika mengacu pada Pasal 40 ayat (2) huruf (d) PP Pengupahan dengan jelas menyatakan bahwa pekerja harus tetap dibayar apabila tidak melakukan pekerjaan apabila sesungguhnya pekerja tersebut dapat melakukan pekerjaan tetapi tidak diberikan pekerjaan oleh pemberi kerja. Pasal tersebut seolah mengamankan bahwa sepanjang Pekerja memiliki itikad baik untuk tetap datang ke perusahaan atau membuka ruang komunikasi untuk diberikan pekerjaan, maka Pekerja tersebut tetap harus diberikan upah walaupun pada faktanya tidak diberikan pekerjaan.

Dilema pembuktian tersebut memunculkan berbagai isu yang mengundang Penulis untuk membahas lebih lanjut terkait dengan bagaimana bentuk sebenarnya bentuk perlindungan hukum yang seharusnya didapat oleh PKWTT apabila dia tidak mendapatkan upahnya selama bekerja ditinjau dari UU Ketenagakerjaan dan PP Pengupahan sebagai transformasi regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, serta akan mengulik lebih lanjut mengenai bagaimana pertimbangan hakim dalam penjatuhan putusan kasus tersebut mengingat adanya selisih sebesar setengah dari anjuran mediasi yang telah dijalani oleh para

pihak dalam putusan nomor 76/Pdt.Sus- PHI/2023/PN Jkt Pst dengan memperhatikan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yang berpusat pada analisis terhadap aturan-aturan hukum positif (Ibrahim, 2013). Hukum normatif melibatkan serangkaian langkah untuk mengidentifikasi dan menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, serta doktrin-doktrin hukum guna menjawab permasalahan hukum yang sedang dikaji, seperti yang diungkapkan oleh Peter Mahmud Marzuki (Marzuki, 2019). Penelitian ini memiliki sifat deskriptif analitis. Hal ini karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan memberikan gambaran mengenai fakta-fakta hukum yang ada, kemudian menganalisis peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghubungkannya dengan teori-teori hukum yang relevan.

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yang dilaksanakan dengan cara mengumpulkan serta menelaah peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian. Data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan (Marzuki, 2019). Data dikumpulkan dari berbagai sumber seperti peraturan perundang-undangan yang berlaku, buku teks hukum, hasil penelitian hukum, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, serta kamus hukum. Bahan-bahan untuk penulisan penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan, sehingga dalam penelitian ini penulis menggunakan data sekunder yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier (Fajar & Achmad, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum bagi PKWTT yang dalam Pemutusan Hubungan Kerja sepihak

Secara umum, ketenagakerjaan diartikan sebagai situasi di mana terdapat dua pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Pekerja adalah individu yang bekerja untuk pengusaha dengan tujuan mendapatkan upah. Sementara itu, pengusaha adalah orang perseorangan atau badan hukum yang mengelola perusahaan milik sendiri dan mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah. Dalam konteks ini, pekerjaan menjadi aspek penting dalam ketenagakerjaan. Pekerjaan dianggap sebagai kebutuhan mendesak yang harus dipenuhi setiap individu, karena melalui pekerjaan seseorang dapat memperoleh pendapatan yang digunakan untuk mencapai kesejahteraan. Berkenaan dengan tatanan kehidupan dan kemasyarakatan, hal ini mengacu pada kesejahteraan setiap tenaga kerja di Indonesia. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menjelaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dari penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa kesejahteraan merupakan hak fundamental bagi setiap warga negara agar dapat menjalani kehidupan yang layak. Untuk mencapai kesejahteraan ini, diperlukan adanya pekerjaan yang layak. Secara umum, setiap warga negara pasti mendambakan kehidupan dan pekerjaan yang layak demi mencapai kesejahteraan, karena kesejahteraan adalah hak yang dimiliki oleh setiap individu. Hubungan antara tenaga kerja dan perusahaan adalah hubungan yang saling menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mendapatkan manfaat dari tenaga kerja yang tersedia, sementara pekerja memperoleh kesempatan untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan melalui pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Pengusaha, yang menyediakan pekerjaan, sering kali dianggap sebagai penentu kesejahteraan pekerja. Meskipun secara hukum posisi pengusaha dan pekerja dianggap setara, kenyataannya, secara sosial-ekonomis, banyak pengusaha merasa bahwa posisi mereka tidak dapat disamakan dengan pekerja karena mereka memiliki kendali atas keberlangsungan kesejahteraan pekerja.

Dengan adanya hak dan kewajiban di kedua belah pihak, terciptalah suatu hubungan ketenagakerjaan. Hubungan ini tidak mungkin ada tanpa adanya perjanjian yang mengikat di antara mereka. Kewajiban harus dipenuhi agar hak dapat diperoleh. Setiap individu memiliki kewajiban untuk mencapai kehidupan yang sejahtera, yang dapat dicapai dengan memenuhi kewajiban sebagai tenaga kerja. Secara hukum, hubungan antara pekerja dan pengusaha bersifat bebas dan setara. Tidak seorang pun boleh diperbudak atau diperhamba, sesuai dengan prinsip Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 sebagai dasar hukum Negara Republik Indonesia. Namun, dalam kenyataannya, secara sosiologis, pekerja tidak sepenuhnya bebas, karena sering kali mereka harus menerima pekerjaan yang tidak menguntungkan mereka, terutama mengingat bahwa kesempatan kerja tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Setiap individu pada dasarnya bekerja untuk memperoleh pendapatan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak mungkin seorang pekerja atau buruh bersedia bekerja tanpa upah yang memenuhi kebutuhannya. Ketentuan dalam ketenagakerjaan menetapkan bahwa upah minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh Gubernur. Hukum Ketenagakerjaan merupakan kumpulan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkaitan dengan situasi di mana seseorang bekerja pada orang lain dan menerima upah. Segala sesuatu yang berada dalam lingkup ketenagakerjaan, jika dilanggar, dapat dikenakan sanksi perdata atau pidana, termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait dengan tenaga kerja. Menurut Sendjun H. Manullang dalam bukunya, tujuan dari adanya hukum ketenagakerjaan, yakni (Manullang, 1998):

1. Untuk mewujudkan keadilan sosial di sektor ketenagakerjaan; dan
2. Untuk melindungi pekerja dari kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan menetapkan atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat mengikat sehingga pengusaha tidak dapat bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih lemah."

Pada prinsipnya, Perjanjian kerja dapat disusun dengan bebas, artinya bisa berbentuk tertulis maupun tidak tertulis/lisan. Namun, pada masa kini, perjanjian kerja umumnya disusun secara tertulis, khususnya antara perusahaan dengan pekerja atau buruhnya, karena perjanjian tertulis memberikan jaminan kepastian hukum yang lebih kuat. Hal ini selaras dengan esensi hukum yang harus memberikan kepastian hukum. Kepastian hukum adalah aspek fundamental dari masyarakat yang mengharuskan adanya aturan umum. Dalam masyarakat manapun, setiap kepentingan harus diperhitungkan, dan aturan hukum, yang mencakup hukum dan peraturan tertulis, bertindak sebagai kerangka kerja yang memandu interaksi sosial.

Van Apeldoorn sebagaimana dikutip oleh Shidarta menguraikan dua aspek kepastian hukum aspek yang pertama yaitu, Kemampuan untuk membentuk hukum: Aspek ini berkaitan dengan kebutuhan akan hukum yang spesifik dan jelas sebelum individu terlibat dalam kasus hukum. Pihak-pihak yang mencari keadilan harus mengetahui hukum yang relevan dan penerapannya pada situasi khusus mereka dan yang kedua yaitu, Kepastian Hukum: Kepastian hukum juga berarti memberikan perlindungan bagi individu terhadap tindakan sewenang-wenang dari hakim selama proses peradilan. Hal ini memastikan bahwa pihak-pihak yang berkepentingan menerima hasil hukum yang adil (Shidarta, 2006).

Lebih lanjut, Utrecht sebagaimana yang dikutip oleh Riduan Syahrani berpendapat bahwa "*Kepastian hukum menghendaki adanya aturan bersifat umum yang dapat membuat individu mengetahui perbuatan apa saja yang dapat dilakukan dan perbuatan apa saja yang tidak dapat dilakukan*". Selain itu, kepastian hukum juga menimbulkan rasa aman bagi individu dari perbuatan sewenang-wenang pemerintah karena melalui aturan umum tersebut individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dilakukan atau dibebankan oleh negara kepada individu (Syahrani, 2008).

Kepastian hukum merupakan sebuah jaminan yang berisi keadilan dan norma-norma yang harus mendukung keadilan yang benar-benar bekerja sebagai aturan yang harus ditaati. Pemerintah dan pengadilan memainkan peran penting dalam menjaga kepastian hukum. Pemerintah harus menghindari mengeluarkan peraturan yang tidak sesuai dengan hukum yang ada atau bertentangan dengan hukum. Setiap keputusan yang dibuat dalam keadaan seperti itu akan dianggap batal demi hukum. Jika pemerintah enggan mencabut keputusan tersebut, maka hal ini akan menjadi masalah antara pemerintah dan pembuat undang-undang, yang berpotensi menimbulkan diskusi dan tindakan hukum lebih lanjut. Memastikan kepastian hukum sangat penting untuk menegakkan prinsip-prinsip keadilan dan supremasi hukum di Masyarakat (Ali, 2002).

Jika menilik kebelakang pada imbas lahirnya UU Cipta Kerja yang menuai kontroversi, Untuk pertama kalinya sejak didirikan, Mahkamah Konstitusi (MK) mengabulkan sebagian permohonan uji formal. Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memiliki cacat formil dan menyatakan bahwa UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat karena sebagian dari UU Cipta Kerja tidak sesuai dengan konstitusi. Mahkamah juga meminta DPR untuk menyelesaikan perbaikan dalam waktu maksimal dua tahun setelah pengumuman putusan. Jika dalam kurun waktu tersebut tidak ada perbaikan, maka UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara permanen sehingga dapat diartikan Undang-undang Cipta Kerja tetap berlaku hingga selesai dilakukan perbaikan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan dalam keputusan ini sampai 25 November 2023. Mengacu paada hal tersebut maka semua perlindungan hukum bagi pekerja yang diatur dalam peraturan turunan UU Cipta Kerja tetap berlaku, seperti yang tercantum dalam PP No. 35 Tahun 2021 dan PP No. 37 Tahun 2021 yang disahkan sebelum putusan MK diumumkan atau mulai berlaku. Namun, jika Pemerintah dan DPR-RI tidak melakukan perbaikan dalam periode tersebut, UU Cipta Kerja akan dicabut dan ketentuan ketenagakerjaan akan kembali mengikuti peraturan sebelumnya, yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang kontrak kerja waktu tetap, *outsourcing*, kerja dan waktu istirahat serta pemutusan hubungan kerja adalah “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap”. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menciptakan hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha. Dari definisi tersebut, PKWTT dapat diartikan sebagai pekerjaan permanen yang diharapkan mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja hingga usia lanjut atau masa pensiun. Namun justru yang seringkali terjadi di lapangan adalah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha baik sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan yang ada maupun tidak (PHK secara sepihak) terhadap pekerja. Dalam sudut pandang Pancasila, hubungan industrial berkeyakinan bahwa pekerjaan bukan hanya sekadar upaya mencari nafkah, melainkan juga merupakan bentuk pengabdian manusia kepada Tuhan, sesama, dan masyarakat. Dengan kata lain, dalam konteks hubungan industrial, pekerja tidak dianggap semata-mata sebagai komponen produksi, tetapi dihargai harkat dan martabatnya sebagai manusia (Kelana, 2022). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan kejadian yang menghentikan hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Undang-Undang Cipta Kerja menetapkan bahwa perusahaan tidak boleh secara sewenang-wenang melakukan PHK terhadap pekerja, melainkan harus mengikuti ketentuan tertentu yang mengatur situasi-situasi di mana perusahaan diperbolehkan melakukan PHK. Permasalahan sering muncul ketika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, yang mana tindakan ini dianggap melanggar hukum, kecuali jika perusahaan tersebut dalam keadaan bangkrut atau mengalami kesulitan keuangan sehingga memerlukan rasionalisasi pengurangan karyawan sebagai solusi terakhir (Fathammubina & Apriani, 2018). Pengakhiran perjanjian kerja secara mendadak

mengacu pada penghentian hubungan kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya kepada para pekerja. Hal ini sering kali dilakukan oleh perusahaan tanpa kesepakatan sebelumnya, seringkali karena pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja terhadap peraturan perusahaan, kesepakatan kerja, atau peraturan bersama." Dalam peraturan perundang-undangan, jelas menegaskan alasan-alasan PHK dapat dilakukan oleh pemberi kerja. Berdasarkan ketetapan dalam Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja merujuk pada pengakhiran hubungan kerja karena faktor-faktor tertentu yang menyebabkan berakhirnya hubungan hukum antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Hani Subagyo mengidentifikasi empat jenis pemutusan hubungan kerja, yakni: a) Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh. b) Pemutusan hubungan kerja atas dasar hukum. c) Pemutusan hubungan kerja melalui proses peradilan. d) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Penyebab PHK oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 meliputi: a) Melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. b) Melakukan pelanggaran atau kesalahan serius. c) Pekerja terlibat dalam tindakan hukum. d) Perubahan status perusahaan. e) Penutupan perusahaan. f) Terlibat dalam kasus pidana. g) Kondisi perusahaan menjadi pailit. h) Karyawan tidak hadir dari pekerjaannya. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha harus didasari oleh alasan yang jelas serta disertai bukti yang sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jika pekerja merasa tidak setuju dengan pemutusan hubungan kerja tersebut karena dianggap tidak adil atau melanggar undang-undang, maka pekerja berhak untuk mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Terdapat kemungkinan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum, sehingga pekerja dapat dipulihkan kembali ke pekerjaannya. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah tindakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban kedua belah pihak. Setelah hubungan kerja berakhir, pekerja tidak lagi memiliki kewajiban untuk bekerja bagi pengusaha, dan pengusaha pun tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja. Dalam perkembangannya, alasan pemutusan hubungan kerja diperluas dalam Pasal 36 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diantaranya:

1. Ketika perusahaan bergabung, melebur, diakuisisi, atau memisahkan diri, dan karyawan tidak setuju untuk melanjutkan hubungan kerja, atau perusahaan tidak bersedia menerima karyawan.
2. Ketika perusahaan melakukan efisiensi yang mungkin diikuti dengan penutupan, atau tidak, karena mengalami kerugian.
3. Ketika perusahaan tutup karena mengalami kerugian berkelanjutan selama 2 tahun.
4. Ketika perusahaan tutup karena keadaan darurat yang tak terduga.
5. Ketika perusahaan menunda pembayaran utangnya.
6. Ketika perusahaan bangkrut.
7. Ketika ada permintaan penghentian hubungan kerja yang diajukan oleh karyawan dengan alasan tertentu, seperti:
 - a) Melakukan tindakan kekerasan, penghinaan, atau ancaman terhadap karyawan.
 - b) Mendorong karyawan untuk melakukan pelanggaran hukum.
 - c) Tidak membayar gaji selama 3 bulan berturut-turut, meskipun sudah dibayar tepat waktu setelahnya.
 - d) Melanggar janji kepada karyawan.
 - e) Memberikan pekerjaan di luar kesepakatan.
 - f) Menugaskan pekerjaan yang membahayakan karyawan tanpa mencantumkannya dalam perjanjian kerja.

8. Ketika lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyatakan bahwa perusahaan tidak bersalah atas tuduhan yang diajukan oleh karyawan, dan perusahaan memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja.
9. Pekerja/Buruh memilih untuk mengakhiri hubungan kerja secara sukarela dengan memenuhi beberapa persyaratan:
 - a) Mengajukan surat pengunduran diri secara tertulis paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri dimulai.
 - b) Tidak terikat dalam ikatan dinas.
 - c) Tetap mematuhi kewajibannya hingga tanggal pengunduran diri.
10. Pekerja/Buruh absen tanpa keterangan tertulis selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut, setelah telah diingatkan secara tertulis oleh Pengusaha dua kali.
11. Pekerja/Buruh melanggar ketentuan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama setelah menerima tiga surat peringatan berturut-turut dalam waktu maksimal 6 (enam) bulan, kecuali ditentukan lain dalam dokumen resmi tersebut.
12. Pekerja/Buruh tidak dapat bekerja selama 6 (enam) bulan karena ditahan oleh pihak berwenang atas dugaan pelanggaran hukum. m. Pekerja/Buruh mengalami sakit parah atau cacat karena kecelakaan kerja dan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya setelah melewati periode 12 (dua belas) bulan.
13. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun atau meninggal dunia.

Meskipun tidak terdapat rumusan atau definisi resmi tentang pemutusan hubungan kerja dalam literatur Hukum Perburuhan, namun dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa pemutusan hubungan kerja adalah proses pengakhiran hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha yang disebabkan oleh keadaan tertentu. PHK yang dapat dinyatakan batal demi hukum diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana perusahaan dilarang untuk melakukan PHK dengan alasan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, diantaranya:

1. Seorang tenaga kerja absen dari pekerjaannya karena alasan kesehatan sesuai dengan rekomendasi medis, tidak melebihi periode 12 bulan secara berkesinambungan.
2. Seorang karyawan tidak dapat melakukan tugasnya karena terikat oleh kewajiban kepada negara sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Seorang pekerja sedang menjalankan kewajiban agamanya.
4. Seorang karyawan telah menikah.
5. Seorang pekerja perempuan sedang dalam kondisi kehamilan, melahirkan, mengalami keguguran, atau menyusui bayinya.
6. Seorang karyawan memiliki hubungan darah atau ikatan pernikahan dengan rekan kerja di tempat kerja yang sama, kecuali jika telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan bersama.
7. Seorang pekerja bergabung atau aktif dalam serikat pekerja di luar jam kerja atau sesuai dengan kesepakatan tertulis.
8. Seorang karyawan melaporkan perusahaan ke pihak berwenang terkait tindakan kejahatan yang dilakukan oleh perusahaan.
9. Karena perbedaan dalam pandangan, agama, kecenderungan politik, etnis, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status pernikahan.
10. Para pekerja yang mengalami kondisi cacat tetap, penyakit yang disebabkan oleh kecelakaan kerja, atau penyakit yang disebabkan oleh faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan, sebagaimana yang telah disertifikasi oleh dokter dengan ketidakpastian dalam waktu pemulihannya.

Jika di-PHK oleh pengusaha atas alasan-alasan tersebut, tindakan tersebut dianggap batal menurut Pasal 153 ayat (2). Pengusaha diwajibkan untuk mengembalikan pekerja

tersebut ke dalam jabatan mereka. PHK dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti pengunduran diri, kematian, pensiun, atau pelanggaran tertentu. Selain itu, PHK dapat terjadi akibat restrukturisasi perusahaan, perubahan kepemilikan, atau kebangkrutan. Aturan-aturan terkait PHK biasanya diatur secara spesifik dalam peraturan-peraturan internal perusahaan. Tujuan dari hukum ketenagakerjaan dan regulasi terkait adalah untuk mewujudkan keadilan sosial dengan memberikan perlindungan kepada pekerja dari kekuasaan yang berlebihan dari pihak pengusaha. Setiap regulasi memiliki sanksi yang tegas bagi pengusaha yang melanggarnya (Yulianto, 2011). Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan diwajibkan untuk mengeluarkan surat peringatan (SP) sebanyak tiga kali secara berurutan terkait perilaku yang melanggar aturan. Jika pekerja melakukan kesalahan yang sama atau sebanding dengan tingkat kesalahan sebelumnya, perusahaan memiliki hak untuk menetapkan sanksi sesuai dengan peraturan yang dilanggar. Proses pemutusan hubungan kerja sepihak harus dilakukan dengan penjelasan yang jelas mengenai latar belakang keputusan tersebut. Hal ini bertujuan agar perusahaan tidak menyalahgunakan haknya untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang jelas. Hal ini pun secara tegas dan *rigid* diatur dalam Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja hanya dapat berakhir jika:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Masa berlaku kontrak kerja telah habis;
3. Ada keputusan pengadilan atau penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang sudah berkekuatan hukum tetap;
4. Ada kondisi atau kejadian tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat mengakhiri hubungan kerja.

Dengan mempertimbangkan tidak adanya niat baik dari pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja, demi kebaikan kedua belah pihak dan sesuai dengan Pasal 151 ayat (3), pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, Pasal 155 ayat (2) juga berlaku, yang menyatakan:

"Selama keputusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya."

Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja sepihak oleh perusahaan atau pemberi kerja tidak bisa semena-mena, Perusahaan diharuskan untuk menjelaskan alasan-alasan yang menyebabkan PHK sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Pembukaan Lapangan Kerja, yang mengatur hak-hak tertentu pekerja dalam hubungan kerja, baik itu hak normatif maupun hak yang diatur dalam undang-undang, termasuk hak finansial dan nonfinansial. Pekerja memiliki hak untuk menuntut jika pengusaha tidak memenuhi hak-hak tersebut (Suwantari & Astariyani, 2018). Hak menuntut tersebut kemudian disamakan dengan bentuk perlindungan hukum yang didapat oleh pekerja yang merasa dirugikan. Perlindungan hukum yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja (PHK), yang mengatur hak dan kewajiban berdasarkan jenis perjanjian kerja tanpa batas waktu atau bagi pekerja yang memiliki status tetap, diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal tersebut menegaskan bahwa ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Pelanggaran terhadap kewajiban ini dapat dikenai sanksi pidana penjara dan/atau denda sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perlindungan hukum ini dapat dianggap sebagai bentuk perlindungan hukum represif karena hak-hak tersebut diberikan setelah terjadinya sengketa hubungan industrial (PHK), serta berfungsi sebagai bentuk hukuman terhadap pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja. Berdasarkan aturan yang disebutkan, secara jelas dapat disimpulkan bahwa

konsekuensi dari penghentian hubungan kerja terhadap pekerja dengan status PKWTT mencakup: i) uang pesangon; ii) uang penghargaan masa kerja; iii) uang penggantian hak. Namun, dalam implementasinya, pekerja PKWTT juga memiliki hak atas uang pisah yang besarnya ditetapkan dalam perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Oleh karena itu, konsekuensi pengakhiran hubungan kerja bagi pekerja PKWTT meliputi:

1. Uang pesangon;
2. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK);
3. Penggantian Hak (UPH); dan/atau
4. Uang Pisah (UP).

Menurut peraturan yang tercantum dalam Pasal 45 Ayat (1), Pasal 43 Ayat (1), dan Pasal 44 Ayat (1) dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, hak-hak yang diberikan kepada pekerja sebagai perlindungan hukum adalah mengacu pada formulasi perhitungan sebagai berikut:

1. Uang pesangon

Masa Kerja	Besaran Uang Pesangon
< 1 tahun	0,5 x 1 bulan upah
1 tahun s.d. < 2 tahun	0,5 x 2 bulan upah
2 tahun s.d. < 3 tahun	0,5 x 3 bulan upah
3 tahun s.d. < 4 tahun	0,5 x 4 bulan upah
4 tahun s.d. < 5 tahun	0,5 x 5 bulan upah
5 tahun s.d. < 6 tahun	0,5 x 6 bulan upah
6 tahun s.d. < 7 tahun	0,5 x 7 bulan upah
7 tahun s.d. < 8 tahun	0,5 x 8 bulan upah
8 tahun atau lebih	0,5 x 9 bulan upah

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Masa Kerja	Besaran Uang Penghargaan Masa Kerja
3 tahun s.d. < 6 tahun	1 x 2 bulan upah
6 tahun s.d. < 9 tahun	1 x 3 bulan upah
9 tahun s.d. < 12 tahun	1 x 4 bulan upah
12 tahun s.d. < 15 tahun	1 x 5 bulan upah
15 tahun s.d. < 18 tahun	1 x 6 bulan upah
18 tahun s.d. < 21 tahun	1 x 7 bulan upah
21 tahun s.d. < 24 tahun	1 x 8 bulan upah
24 tahun atau lebih	1 x 10 bulan upah

Ketika dikeluarkannya PP Nomor 35 Tahun 2021, pandemi covid-19 sering menjadi dalil perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, namun jika seorang pengusaha mengakhiri hubungan kerja karena keadaan yang tak terduga seperti pandemi Covid-19, namun hal tersebut tidak mengakibatkan penutupan perusahaan, maka sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 45 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, hak-hak yang diperoleh oleh pekerja tetap sama dengan yang telah dijelaskan sebelumnya, kecuali untuk perhitungan uang pesangon yang berubah menjadi 0,75 kali upah bulanan daripada 0,5 kali upah bulanan. Kaloh berpendapat bahwa penggunaan istilah *force majeure* tidak seharusnya berlangsung dalam jangka waktu yang lama karena faktor-faktor yang tak terduga dapat menyebabkan ketidaklaksanaan perjanjian. Ini berarti bahwa jika sebab dan kondisi yang menyebabkan ketidaklaksanaan perjanjian sudah dapat diprediksi, maka situasi tersebut tidak dapat dianggap sebagai *force majeure*. Selain itu, penggunaan istilah *force majeure* dalam waktu yang berkepanjangan dapat menciptakan ketidakpastian dalam pelaksanaan perjanjian. Skala internasional telah mengakui bahwa pandemi Covid-19 dapat digolongkan

sebagai *force majeure*. Namun, dengan perkembangan pada tahun 2021, virus corona tidak lagi dapat dianggap sebagai *force majeure* karena telah terdeteksi dan dapat diprediksi secara ilmiah oleh berbagai otoritas. Oleh karena itu, menggunakan alasan *force majeure* untuk melakukan pemutusan hubungan kerja pada tahun 2021 bukanlah alasan yang tepat. Alasan *force majeure* lebih sesuai untuk digunakan pada tahun 2020. Berdasarkan Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang bekerja di usaha mikro dan kecil tetap memiliki hak atas perlindungan hukum terkait PHK. Hak tersebut meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah. Namun, jumlah hak-hak ini ditentukan melalui kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Jika pengusaha tidak memenuhi kewajiban terkait hak-hak tersebut setelah pemutusan hubungan kerja, mereka dapat dikenakan sanksi administratif yang bertahap sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Udiana, 2018).

Dalam perkembangannya, pada tanggal 22 Februari 2021, Presiden Republik Indonesia menambah perlindungan hukum represif dengan mengeluarkan aturan resmi terkait penyelenggaraan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) untuk pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Aturan ini merupakan bagian dari program terbaru BPJS Ketenagakerjaan yang dikenal dengan nama Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Program ini telah diresmikan dan dimasukkan ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Peraturan ini sendiri merupakan implementasi dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perlindungan hukum tersebut berupa diantaranya:

1. Uang tunai diberikan maksimal selama enam bulan, dengan pembagian 45 persen dari upah untuk tiga bulan pertama dan 25 persen untuk tiga bulan berikutnya. Batas upah awal ditetapkan sebesar Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah);
2. Manfaat kedua adalah akses informasi pasar kerja, yang mencakup informasi dan/atau bimbingan jabatan yang diberikan oleh petugas antar kerja melalui sistem informasi ketenagakerjaan;
3. Manfaat ketiga adalah pelatihan kerja berbasis kompetensi.

Setelah berbicara mengenai bentuk perlindungan secara preventif yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dan memuat mengenai hak-hak yang seharusnya didapat oleh Pekerja, maka selanjutnya adalah upaya represif yang dapat diajukan oleh pekerja yang merasa dirugikan atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut dengan mengajukan upaya hukum agar hak-hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang—undangan dapat dipenuhi. Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha berhak untuk menolak pemutusan tersebut. Pemerintah menyediakan perlindungan hukum bagi pekerja yang menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, sebagaimana diatur dalam Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Adapun ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Karyawan terkait harus menyampaikan surat penolakan beserta alasannya paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima surat pemberitahuan;
2. Jika terdapat perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja, penyelesaiannya dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan karyawan dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;
3. Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, langkah berikutnya adalah menyelesaikannya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI).

Pasal 1 ayat (4) UUPPHI mendeskripsikan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai perbedaan pendapat yang muncul terkait penghentian hubungan kerja oleh salah satu pihak.

Perselisihan ini terjadi karena adanya ketidaksepakatan tentang alasan yang mendasari pemutusan hubungan kerja tersebut. Ketidaksepakatan ini penting karena alasan penghentian hubungan kerja akan menentukan hak-hak yang berhak diterima oleh pekerja atau buruh (Gunadi, 2021). Cara-cara menyelesaikan konflik dalam hubungan industrial terutama terkait dengan pemutusan hubungan kerja, diatur agar berlangsung secara progresif dan terstruktur. Proses penyelesaian dimulai dari negosiasi antara pihak yang berselisih hingga mencapai tahap pengajuan tuntutan di pengadilan. Menurut Rachmact Trijono, terdapat sejumlah langkah-langkah yang bisa diambil oleh pekerja dengan status PKWTT ketika menolak pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, antara lain (Trijono, 2020):

1. Perundingan Birpartit, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Angka (10) Undang-Undang Perlindungan Hubungan Industrial (UUPHI), merujuk pada suatu proses perundingan antara pihak pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak pengusaha dengan tujuan menyelesaikan perselisihan yang timbul dalam konteks hubungan industrial. Proses ini mengedepankan prinsip musyawarah untuk mencapai kesepakatan yang bersifat mufakat sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan.
2. Selanjutnya, mediasi dalam konteks hubungan industrial, sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 Angka (11) UUPHI, merujuk pada upaya penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan melalui proses musyawarah yang dipandu oleh mediator atau mediator yang netral.
3. Konsiliasi, yang juga merupakan salah satu metode penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial, memiliki ciri khas yang berbeda dengan mediasi. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Angka (13) UUPHI, konsiliasi merujuk pada proses penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang dipandu oleh satu atau lebih konsiliator yang netral. Apabila salah satu dari metode mediasi atau konsiliasi telah berhasil digunakan untuk menyelesaikan perselisihan, maka proses penyelesaian sengketa dapat dilanjutkan ke tahap Pengadilan Hubungan Industrial tanpa perlu melalui kedua metode tersebut lagi.
4. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan sebuah badan peradilan yang secara khusus didirikan di dalam lingkungan peradilan umum. PHI memiliki wewenang untuk melakukan pemeriksaan, pengadilan, dan pemberian putusan terhadap berbagai perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial. Badan ini memiliki kewenangan di tingkat awal untuk menangani sengketa-sengketa yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Prosedur hukum yang digunakan oleh PHI adalah hukum acara perdata yang umumnya berlaku di peradilan umum, dengan pengecualian yang diatur secara spesifik dalam Undang-Undang tentang Pengadilan Hubungan Industrial (UUPPHI).
5. Selanjutnya, perlu dicatat bahwa berbeda dengan proses banding dalam hukum acara perdata biasa, putusan yang dikeluarkan oleh PHI tidak dapat diajukan banding ke Pengadilan Tinggi. Sebagai gantinya, upaya hukum terhadap putusan PHI harus langsung dilakukan melalui proses kasasi di Mahkamah Agung Republik Indonesia (MA). Meskipun demikian, hanya putusan PHI yang terkait dengan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang memenuhi syarat untuk diajukan upaya kasasi. UUPPHI memberikan pengaturan yang jelas terkait dengan penyelesaian perselisihan ini oleh Hakim Kasasi. Penting untuk dicatat bahwa putusan yang dikeluarkan oleh Hakim Kasasi di MA merupakan putusan akhir yang bersifat mengikat. Artinya, setelah putusan tersebut diberikan, tidak ada lagi upaya hukum yang dapat diajukan, termasuk upaya hukum peninjauan kembali. Hal ini didasarkan

pada Surat Edaran yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018, dan didukung oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 34/PUU-XVII/2019, yang dikeluarkan pada tanggal 23 September 2019 (Gunadi, 2021).

B. Pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor 76/Pdt.Sus- PHI/2023/PN Jkt Pst

Kasus ini bermula dari Penggugat Afrizal, yang pada awalnya menjabat sebagai karyawan tetap dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) sejak awal Februari 2016, dengan tanggung jawab sebagai seorang insinyur petroleum di PT. ALT GME BUNGALUN KARIORANG. Namun, perjalanan ini berubah arah ketika Afrizal kemudian dipromosikan menjadi Kepala Operasional pada tanggal 1 Juli 2016. Di sinilah titik awal konflik dimulai, ketika Afrizal tidak lagi menerima gaji sejak bulan September 2016 dengan alasan perusahaan sedang dalam proses mencari investor, yang kononnya mengganggu stabilitas keuangan perusahaan. Meskipun tidak menerima upah, Afrizal tetap setia datang bekerja hingga Maret 2017, dengan harapan bahwa situasi akan membaik. Pada tanggal 13 Maret 2017, mereka mencapai kesepakatan untuk mengakui bahwa PT. ALT GME BUNGALUN KARIORANG memiliki kewajiban membayar gaji Afrizal sejak bulan September 2016 hingga Maret 2017. Namun, meskipun kesepakatan ini tercapai, Afrizal masih terus bekerja dengan itikad baik, mengikuti jadwal shift yang ditentukan oleh perusahaan. Waktu terus berlalu, dan pada bulan Juni 2021, Afrizal mengetahui bahwa perusahaan telah kembali berjalan normal dan berhasil mendapatkan investor, tanpa ada pemberitahuan resmi kepada Afrizal. Namun, kejutan yang lebih besar menanti Afrizal ketika mereka menyadari bahwa mereka telah diabaikan dan tidak lagi terlibat dalam operasional perusahaan. Merasa dirugikan, Afrizal kemudian memutuskan untuk mencari keadilan. Pada tanggal 18 November 2022, Afrizal mengajukan upaya mediasi ke Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hasil mediasi menunjukkan bahwa PT. ALT GME BUNGALUN KARIORANG diminta untuk membayar Afrizal sebesar Rp. 3.840.893.901,- sebagai ganti rugi atas ketidakmenerimaan gaji. Meskipun demikian, perusahaan tidak menolak keputusan mediasi tersebut. Tak putus asa, Afrizal kemudian membawa kasus ini ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan. Dalam petitum yang diajukan, Afrizal menuntut agar mereka diberikan ganti rugi sebesar Rp. 4.341.880.062,-, yang setara dengan gaji yang seharusnya mereka terima selama 78 bulan, mulai dari September 2016 hingga saat gugatan diajukan pada Maret 2023. Meskipun Pengadilan tingkat pertama hingga tingkat kasasi memutuskan untuk mengabulkan sejumlah ganti rugi, namun nominalnya lebih rendah dari yang diminta oleh Afrizal, yaitu sebesar Rp. 2.640.000.000,-, yang hanya mencakup periode hingga Februari 2021. Dalam pertimbangan Hakim, Hakim berpendapat bahwa alasan Tergugat yang mengalami kerugian sehingga perlu melakukan efisiensi dan harus memindahkan kantor ke Holding, nyatanya Tergugat tidak dapat memberikan bukti yang memadai untuk mendukung klaim tersebut. Dengan tidak adanya bukti yang memadai terhadap klaim Tergugat ini, Majelis Hakim dipandu untuk membuat keputusan berdasarkan fakta-fakta yang terungkap selama persidangan. Dalam proses persidangan, Penggugat, pihak yang mengajukan gugatan, berhasil membuktikan adanya hubungan kerja antara pihaknya dengan Tergugat. Selain itu, Penggugat juga mampu membuktikan bahwa upah yang seharusnya diterima sejak bulan September 2016 tidak dibayarkan oleh Tergugat. Meskipun Tergugat mengakui adanya hutang, namun mereka tetap tidak memenuhi kewajiban membayar upah kepada Penggugat. Dengan merujuk pada ketentuan yang tercantum dalam Pasal 48 PP No. 35 Tahun 2021, yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Penggugat memiliki hak untuk menerima uang pesangon sebesar 1 kali Uang Penghargaan Masa Kerja dan 1 kali Uang Penggantian Hak sesuai

dengan Pasal 40 ayat (4). Oleh karena itu, berdasarkan Pasal 154A ayat (1) huruf g butir (3), yang menyatakan bahwa tidak membayar upah tepat waktu selama tiga bulan berturut-turut atau lebih dapat mengakibatkan gugatan dikabulkan, Lebih lanjut, untuk menegakkan kepastian hukum yang berlaku, serta untuk memastikan pemerataan keadilan dan kemanfaatan bagi semua pihak yang terlibat dalam perselisihan hukum ini, sehingga memungkinkan Penggugat untuk mengejar peluang baru dalam mencari pekerjaan atau menjalankan usaha, sementara Tergugat dapat fokus pada pengembangan usahanya sendiri, Majelis Hakim secara definitif menyimpulkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah resmi berakhir sejak tanggal 2 Februari 2021. Hal ini didasarkan pada ketentuan yang diatur dalam Pasal 36 huruf g angka (3) dari perundang-undangan yang berlaku, yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan dengan alasan pekerja tidak menerima upah tepat pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, meskipun setelah itu Pengusaha akan membayar upah secara tepat waktu. Hal ini menjadi dasar alasan tidak dikabulkannya secara keseluruhan petitum dari Penggugat yang meminta agar upahnya dibayarkan hingga pembacaan putusan atau hingga Maret 2023. Dalam konteks ini terkesan kontradiktif dengan implementasi pasal 40 PP Pengupahan yang menyatakan bahwa upah wajib dibayarkan kepada pekerja yang tidak masuk bekerja dikarenakan pengusaha tersebut tidak mempekerjakannya karena kesalahannya sendiri atau kendala yang seharusnya dihindari Pengusaha padahal sebenarnya pekerja tersebut bersedia untuk bekerja. Namun, dalam konteks putusan *a quo*, Penggugat tidak mampu membuktikan kebersediaannya dengan datang ke tempat kerja dan berinisiatif untuk meminta pekerjaan dengan menyertakan bukti absen maupun dokumentasi lainnya. Sehingga, dalil ini tidak dapat dibuktikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masa kerja Penggugat selama ini telah mencapai durasi 5 (lima) tahun. Sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja ini, Penggugat memiliki hak-hak tertentu yang telah diatur secara jelas dalam perundang-undangan. Hak-hak tersebut meliputi:

1. Uang pesangon sejumlah 6 kali lipat dari upah terakhir Penggugat, yang setara dengan Rp. 240.000.000,00 (dua ratus empat puluh juta rupiah).
2. Uang penghargaan masa kerja sebanyak 2 kali lipat dari upah terakhir Penggugat, yang setara dengan Rp. 80.000.000,00 (delapan puluh juta rupiah).
3. Uang penggantian hak, yang tidak relevan dalam konteks ini.

Dengan demikian, jumlah keseluruhan yang harus dibayarkan kepada Penggugat sebagai kompensasi adalah sejumlah Rp. 320.000.000,00 (tiga ratus dua puluh juta rupiah). Pertimbangan lainnya adalah surat pengakuan hutang yang dikeluarkan oleh Tergugat, sebagai bentuk kesepakatan atau perjanjian tertulis yang memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHP, maka otomatis bersifat mengikat bagaikan undang-undang bagi para pihak yang menandatangani. Surat pengakuan tersebut dianggap sebagai alat bukti yang sah dan dijadikan sebagai dasar pengenaan pembayaran kompensasi upah oleh Tergugat kepada Penggugat. Hakim juga berpendapat bahwa upah merupakan hak yang melekat pada individu yang telah menyelesaikan segala kewajibannya di bawah naungan perusahaan yang disebutkan dalam tuntutan. Oleh karena itu, pihak yang disebutkan dalam tuntutan memiliki kewajiban hukum untuk membayar semua tunjangan yang belum diberikan kepada pihak yang mengajukan tuntutan, yang dalam hal ini merupakan gaji yang seharusnya diterima oleh individu tersebut selama masa kerjanya di perusahaan tersebut, dengan jumlah yang dapat dihitung sebagai 54 bulan dikalikan dengan jumlah gaji bulanan sebesar Rp. 40.000.000,00, yang maka Tergugat wajib membayar hutang sebesar Rp. 2.160.000.000,00 (dua miliar seratus enam puluh juta rupiah). Selain itu, berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016, dalam hal ini, penggugat yang merupakan karyawan tetap memiliki hak untuk memperoleh Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahunnya. Sebagai akibat dari tuntutan THR yang telah

diajukan sejak tahun 2017, penggugat memiliki hak untuk menerima THR untuk tahun 2017, 2018, 2019, dan 2020. Penetapan jumlah THR yang berhak diterima oleh penggugat didasarkan pada besaran satu bulan upahnya, di mana nilai THR yang seharusnya diterima adalah sebesar 4 bulan upah penggugat, yang setara dengan Rp. 160.000.000,00 (seratus enam puluh juta rupiah). Dengan demikian, Hakim memutuskan untuk memerintahkan Tergugat membayar sebesar total 2.640.000.000,-, kepada Penggugat sebagai hak-hak Penggugat yang berupa upah yang belum dibayar, pesangon akibat PHK, dan tunjangan hari raya. Menurut hemat Penulis, putusan yang dijatuhkan oleh Hakim sudah tepat mengingat formulasi perhitungan yang digunakan sudah sesuai dengan PP Pengupahan. Namun, yang menjadi *concern* Penulis adalah Penggugat yang terkesan kurang tanggap untuk menyelesaikan kasus pemutusan hubungan kerja yang ia alami. Jika dikaitkan dalam kurun waktu 2020 hingga 2021 yang pada saat itu sedang terjadi pandemi *covid-19* diseluruh dunia, yang mana Pemerintah pernah mengeluarkan peraturan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 mengenai Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi pekerja dalam Penanganan Dampak COVID-19, disediakan perlindungan hukum berupa bantuan subsidi gaji/upah. Ketentuan ini, yang dijabarkan dalam Pasal 4, menetapkan jumlah bantuan subsidi gaji/upah (BSU) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per bulan selama dua bulan yang dibayarkan secara bertahap. Dengan demikian, berdasarkan regulasi tersebut, pemerintah menetapkan bahwa pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) selama masa pandemi Covid-19 di tahun 2021 berhak menerima bantuan sebesar Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah) jika dibayarkan secara bertahap selama dua bulan sesuai dengan besaran gaji/upah yang dimaksud." Peraturan tersebut sudah seharusnya menjadi salah satu bentuk perlindungan yang bisa didapatkan oleh Penggugat saat ia kesulitan untuk menghubungi Tergugat untuk dipekerjakan dan mendapatkan upah. Kasus seperti ini seyogyanya memberikan pelajaran bagi seluruh pihak termasuk Pemerintah untuk lebih gencar melakukan sosialisasi terkait peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan hak pekerja khususnya yang dalam realitanya sering berada di posisi yang lemah jika dibandingkan dengan pemberi kerja yang kemudian berakibat timbulnya banyak kasus pemutusan hubungan kerja sepihak yang merugikan pekerja dan keluarganya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan Penulis, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk perlindungan yang didapatkan oleh pekerja PKWTT yang mengalami pemutusan hubungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu perlindungan preventif adalah tindakan pencegahan melalui pembentukan regulasi yang memuat hak-hak pekerja yang diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 dan PP Nomor 36 Tahun 2021 diantaranya adalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, termasuk pula hak-hak yang diwajibkan oleh pemerintah seperti tunjangan hari raya. Pada prinsipnya, pelaksanaan pemutusan hubungan kerja harus berdasarkan pada ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku termasuk UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya sehingga pemutusan hubungan kerja tidak menimbulkan kerugian bagi pekerja secara berkelanjutan. Adapun bentuk perlindungan hukum secara represif adalah dengan mengajukan upaya hukum non litigasi dan litigasi untuk memberikan sanksi kepada pihak yang menimbulkan kerugian. Dalam peraturan perundang-undangan, penyelesaian secara non litigasi harus menjadi prioritas utama dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial untuk menciptakan *win-win solution* bagi para pihak. Namun apabila tidak tercapai, maka dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial, banding, dan Mahkamah Agung. Dalam kasus yang diteliti oleh Penulis, sejatinya penerapan hukum yang dilakukan oleh *judex factie* dan *judex jurist* sudah sesuai dengan formulasi perhitungan upah, uang pesangon, uang

penghargaan masa kerja, dan tunjangan hari raya berdasarkan PP Pengupahan. Untuk kedepannya, penting bagi Pemerintah untuk melakukan sosialisasi lebih giat dengan mengadakan *webinar* atau penyuluhan hukum terkait dengan peraturan di bidang ketenagakerjaan khususnya yang mengatur mengenai bentuk-bentuk perlindungan bagi pekerja. Semakin berkembang suatu perusahaan mengikuti seiring dengan berkembangnya peradaban dan budaya, tentu akan memicu berubahnya juga pola hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan pekerja termasuk dalam hal alasan-alasan timbulnya pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, Pemerintah perlu untuk segera mengantisipasi dan menutupi celah tersebut dengan terus melakukan observasi melalui membuka ruang komunikasi secara langsung dengan pekerja, kemudian melakukan evaluasi dan dilanjutkan dengan melakukan perubahan terkait dengan regulasi ketenagakerjaan, agar perlindungan hak di dunia ketenagakerjaan tidak semakin timpang namun saling menyeimbangi demi terbentuknya industri ketenagakerjaan yang mampu mendorong perekonomian di Indonesia.

REFERENSI

- Ali, A. (2002). *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*. Penerbit Toko Gunung Agung.
- Asuan, A. (2019). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Solusi*, 17(1), 23–31. <https://doi.org/10.36546/solusi.v17i1.147>
- Asyhadie, Z. (2015). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Rajawali Pers.
- Fajar, M., & Achmad, Y. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Pustaka Pelajar.
- Fathammubina, R., & Apriani, R. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.35706/dejure.v3i1.1889>
- Gunadi, F. (2021). *Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. CV Gema Insani Press.
- Husni, L. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim, J. (2013). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Bayumedia Publishing.
- Kelana, D. S. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan*, 9(2), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.59635/jihk.v9i2.207>
- Manullang, S. H. (1998). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (A. Hamzah (ed.)). Rineka Cipta.
- Marzuki, P. M. (2019). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi* (19 ed.). Prenada Media Group.
- Noval, S. M. R. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan*. Refika Aditama.
- Shidarta. (2006). *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*. Refika Aditama.
- Soepomo, I. (1993). *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*. Djambatan.
- Suwantari, I. G. A. D., & Astariyani, N. L. G. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 6(7), 1–15.
- Syahrani, R. (2008). *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Trijono, R. (2020). *Omnibus Law: Cipta Lapangan Kerja*. Papas Sinar Sinanti.

- Udiana, I. M. (2018). *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum* (1 ed.). Udayana University Press.
- Udiana, I. M., Westra, I. K., & Sri Utari, N. K. (2015). KEWAJIBAN PENGUSAHA MENYEDIAKAN ANGKUTAN ANTAR JEMPUT BAGI PEKERJA/BURUH PEREMPUAN YANG BERANGKAT DAN PULANG PADA MALAM HARI DI BALI SAFARI AND MARINE PARK. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 4(3), 565–574. <https://doi.org/10.24843/JMHU.2015.v04.i03.p13>
- Wibowo, S. H., & Matheus, J. (2023). Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5), 2560–2565. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i5.2023.2560-2565>
- Yulianto, T. (2011). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA/BURUH YANG MENGUNDURKAN DIRI ATAS KEMAUAN SENDIRI. *LAW REFORM*, 6(2), 82–99. <https://doi.org/10.14710/lr.v6i2.12475>