



**JURNAL ILMU HUKUM, HUMANIORA
DAN POLITIK (JIHHP)**

<https://dinastirev.org/JIHHP>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

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

DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp>.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan Dalam Perspektif Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja

Aldi Trendi¹

¹Universitas Muhammadiyah, Palembang, Indonesia, alditreni01april@gmail.com

Corresponding Author: alditreni01april@gmail.com

Abstract: *Legal Analysis of Oral Indefinite Time Work Agreements (PKWTT) in the Perspective of Job Creation Law Knowing that work agreements are made orally or in writing, it must be seen whether a Certain Time Work Agreement (PKWT) or an Indefinite Time Work Agreement (PKWTT), because of the two The Employment Agreement has different specifications of rights and obligations as stated in Article 57 paragraph (1) and (2) of the Employment Law, which requires the PKWT to be made in writing, if it turns out that the PKWT is not made in writing, then the agreement is automatically the work becomes PKWTT. Normative legal research methods are research carried out by referring to legal norms, namely researching library materials or secondary materials. Secondary data by processing data from primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. Settlement of Disputes on Employment Agreements Orally When a Unilateral Termination of Employment (PHK) Occurs in the Job Creation Law. Consequences of termination of employment relations carried out by employers on workers/laborers, workers/laborers with contract employee status or a fixed-term work agreement (PKWT) have the right receive compensation according to their work period, however, workers/laborers with indefinite work agreement status (PKWTT) are entitled to severance pay, while in Article 61 PP No. 35 of 2021 regulates four administrative sanctions that can be given, namely written warnings, restrictions on business activities, temporary suspension of part or all of production equipment and finally suspension of business activities. If there are entrepreneurs who violate the provisions that have been set, then these entrepreneurs can be subject to criminal sanctions and fines of up to hundreds of millions of rupiah.*

Keyword: Agreement, Work, Uncertain, Cipta Kerja

Abstrak: Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan Dalam Perspektif UU cipta kerja Mengetahui perjanjian kerja dibuat secara lisan atau tertulis, harus dilihat apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karena terhadap dua Perjanjian Kerja tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda sebagaimana disebutkan dalam Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mensyaratkan untuk pembuatan secara tertulis terhadap PKWT, apabila ternyata PKWT tersebut tidak dibuat secara

tertulis, maka secara otomatis perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT. Metode penelitian hukum normatif yakni penelitian yang dilakukan dengan cara mengacu pada norma-norma hukum yaitu meneliti terhadap bahan pustaka atau bahan sekunder. Data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Secara Lisan Ketika Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Dalam UU Cipta Kerja Konsekuensi atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh maka pekerja/buruh dengan status pegawai kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berhak mendapatkan uang kompensasi sesuai dengan masa kerjanya, namun bagi pekerja/buruh dengan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) berhak mendapatkan uang pesangon, Sementara dalam pasal 61 PP No. 35 tahun 2021 mengatur empat sanksi administratif yang dapat diberikan, yaitu teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan yang terakhir pemekuan kegiatan usaha. Jika terdapat pengusaha yang melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan tersebut, maka pengusaha ini bisa dikenakan sanksi pidana dan denda hingga ratusan juta rupiah.

Kata Kunci: Perjanjian, Kerja, Tidak Tertentu, Cipta Kerja.

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Di Indonesia jaminan Hak Asasi Manusia tercantum dalam Pasal 28A – 28J Undang–Undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Pencantuman Hak Asasi Manusia dalam Undang–Undang Dasar 1945 secara resmi telah menjadikannya sebagai hak konstitusional setiap warga negara atau “*constitutional right*.” Dengan adanya hak konstitusional, setiap warga negara memiliki jaminan konstitusional atas setiap hak – haknya yang termuat dalam Undang–Undang Dasar 1945.

Hak memperoleh pekerjaan merupakan hak dasar yang wajib diperoleh setiap warga negara sesuai dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Imam Soepomo dalam Lalu Husni, menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), Mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, Dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”¹

Perjanjian lisan di dalamnya terkandung suatu janji yang mengungkapkan kehendak yang dinyatakan dan dianggap sebagai elemen konstitusi dari kekuatan mengikat perjanjian. Perjanjian baru terbentuk jika ada perjumpaan atau persesuaian antara janji-janji yang ditujukan satu pihak terhadap pihak lainnya.²

Tabel. 1

no	Jenis PKWT	Perpanjang	pemaharuan
1	PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya	Tidak dapat	dapat
2	PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman	Tidak dapat	Tidak dapat

¹ Mulia Syahputra Nasution Dan Suhaidi, Dkk, 2021, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Metadata, Volume 3 Nomor 2, Hlm 416

² Patricia Caroline Tiodor, Dkk, 2023, *Pembuktian Wanprestasi Perjanjian Utang Piutangsecara Lisan*, Jurnal Krisna Law, Volume 5, Nomor 1, hlm 31

3	berhubungan dengan produk baru	Dapat 1 kali paling lama 1 tahun	Tidak dapat
4	Perjanjian kerja harian lepas	Tidak dapat	Tidak dapat

Status perpanjangan dan pembaruan PKWT

Perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan salah satu akibat dari ke tidak cermatan dalam menyusun suatu perjanjian kerja. Di sinilah peran pentingnya seorang perancang kontrak (contract drafter) dalam menyusun suatu perjanjian kerja. Apabila tidak cermat, dapat berakibat merugikan perusahaan, baik secara yuridis maupun secara ekonomis. Ketentuan mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT telah diatur dalam Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 serta Pasal 15 KEPMEN 100/2004.³

Tabel. 2

Perubahan PKWT menjadi PKWTT

no	Alasan perubahan	Dasar hukum
1	PKWT yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan pasal 57 ayat (1) UU 13/2003	Pasal 57 ayat (2) UU 13/2003
2	PKWT yang tidak memenuhi ketentuan pasal 59 ayat (1), (2), (4), (5) dan (6) UU 13/2003	Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003
3	PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan Huruf latin	Pasal 15 ayat (1) Kepmen 100/2004
4	PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan pasal 4 ayat (2) dan pasal 5 ayat (2) Kepmen 100/2004	Pasal 15 ayat (2) Kepmen 100/2004
5	Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan pasal 8 ayat (2) dan ayat (3) Kepmen 100/2004	Pasal 15 ayat (3) Kepmen 100/2004
6	Dalam hal pembaruan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperpanjang lain sebagainya dimaksud dalam pasal 3 Kepmen 100/2004	Pasal 15 ayat (4) Kepmen 100/2004

Sebagai konsekuensi hukum atas perubahan di atas apabila pengusaha mengakhiri hubungan kerja, hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.⁴ Dalam Pasal 5 UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa. "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Kemudian dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan bagi pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa diskriminasi.

Dalam bidang ketenagakerjaan maka perjanjian kerja diklasifikasikan menjadi dua yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian tidak tertentu (PKWTT). Dalam

³ Endang Sutrisno, Deni Yusup Permana, 2022, *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Hukum Responsif, Vol. 13, No. 2, hal 92

⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, hal 117

pelaksanaannya perjanjian kerja bisa disusun secara tertulis atau tidak tertulis, lisan. Khusus untuk PKWT diharuskan disusun secara tertulis dengan memuat kaidah-kaidah unsur perjanjian agar perjanjian tersebut menjadi sah dan tidak batal dan menggunakan bahasa Indonesia. Berbeda dengan PKWT, PKWTT dapat dibuat secara lisan, namun dalam prakteknya untuk menjamin perlindungan hukum dan menunjukkan status hubungan kerja bagi PKWTT pengusaha wajib membuat surat pengangkatan sebagai PKWTT.⁵

Hal ini dikarenakan perjanjian kerja dengan cara lisan sah bagi PKWTT maka PKWTT berhak atas apa yang menjadi haknya selama masa bekerja dan sesudah bekerja, yaitu saat terjadinya pemutusan hubungan kerja. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja bagi PKWTT dengan perjanjian lisan ini akan tetap mendapatkan hak pesangon, apresiasi masa kerja serta penggantian hak seperti PKWTT lainnya dengan perjanjian kerja tertulis berdasarkan masa kerja yang dilalui PKWTT tersebut.⁶

Dalam Kepastian hukum merupakan jaminan mengenai hukum yang berisi keadilan. Norma-norma yang memajukan keadilan harus sungguh-sungguh berfungsi sebagai peraturan yang ditaati. Menurut Gustav Radbruch keadilan kepastian hukum merupakan bagian-bagian yang tetap dari hukum. Beliau berpendapat bahwa keadilan dan kepastian hukum harus diperhatikan, kepastian hukum harus dijaga demi keamanan dan ketertiban suatu negara. Akhirnya hukum positif harus selalu ditaati.⁷

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan 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.⁸

METODE

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian Jenis Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, disebut juga penelitian doktrinal, dimana hukum seringkali dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.⁹

Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁰

⁵ Abdur Rahman, 2024, *Problematika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan*, Wajah Hukum, Vol 8, No 1, hal 37

⁶ Ibid hal 38

⁷ Fauzi Sumardi, 2016, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan (Studi Kasus Putusan No. 051/G/2013/Phi.Medan)*, Skripsi, Medan, hlm 15

⁸ Agsita Putri Febriana, 2021, *Analisis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Leemanagement Terhadap Pekerja / Buruh Wanita*, Jurnal Law, Development & Justice Review, Vol, 4, No, 2, Diponegoro, hal 163

⁹ Amiruddin dan H Zainal Asikin, 2006, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm 118.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, 2007, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Group, hlm 35.

Berdasarkan definisi tersebut diatas, maka jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian tesis ini adalah penelitian hukum normatif, karena peneliti menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai data utama untuk menganalisis kasus, dan penulis tidak melakukan penelitian lapangan. Penelitian ini diteliti dengan menggunakan bahan pustaka (bahan sekunder) atau penelitian hukum perpustakaan yang secara garis besar ditujukan kepada: penelitian asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap sinkronisasi hukum, penelitian terhadap sejarah hukum, dan penelitian terhadap perbandingan hukum.¹¹

2. Jenis Data Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan. Bahan ini antara lain adalah peraturan perundang-undangan seperti Perjanjian bahan hukum primer (yurisprudensi, peraturan perundang-undangan, traktat atau konvensi yang sudah diratifikasi, dan perjanjian perdataan antara pihak), bahan hukum sekunder (penjelasan bahan hukum primer), dan bahan hukum tersier (petunjuk dan penjelasan bahan hukum tersier). Penelitian ini menganalisis data menggunakan metode analisis data kualitatif.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang terdiri atas buku-buku, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana (doktrin), kasus-kasus hukum, jurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir, yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, misalnya penjelasan perundang-undangan, ensiklopedi hukum, dan indeks majalah hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) secara lisan dalam Perspektif UU cipta kerja.

1. Dalam Perspektif Undang Undang Ketenagakerjaan

Pasal 56 (1) UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa penciptaan hubungan kerja dilakukan dengan perjanjian waktu tertentu dan tidak ditentukan, sehingga hukum kerja membagi menjadi dua jenis perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan kontrak kerja waktu tidak ditentukan (PKWTT). Pasal 56 (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa penciptaan hubungan kerja dilakukan dengan perjanjian pada waktu tertentu dan tidak ditentukan. (PKWTT). PKWT pada dasarnya merupakan kesepakatan tertulis yang dibuat sesuai dengan Pasal 57 (1) Undang-Undang Kerja. Perjanjian ini berisi rincian tentang durasi pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan tertentu. Sementara itu, PKWTT adalah kesepakatan lisan, seperti yang dibutuhkan oleh paragraf pertama Pasal 63 Undang-Undang Kerja. Pasal 63 ayat (1) memperjelas bahwa apabila perjanjian dilakukan secara lisan seperti perjanjian kerja dengan waktu yang tidak tentu, surat pengangkatan pekerja wajib dibuatkan bagi yang akan bekerja pada perusahaan tersebut oleh pemberi kerja. Penekanan pada kata "wajib" menunjukkan bahwa pembuatan surat pengangkatan merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha jika perjanjian tersebut dibuat secara lisan. Pasal 63 ayat (2) menyebutkan bahwa surat pengangkatan tersebut minimal harus mencantumkan informasi sebagai berikut:¹²

1. Identitas lengkap pekerja beserta alamatnya.
2. Tanggal dimulainya pekerjaan.
3. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan.

¹¹ Ediwarman. Monograf, 2011, *Metode Penelitian Hukum (Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi)*, Medan, hlm 94

¹² Jessica Morisca Katu, Ni Komang Arini Styawati, Dkk, 2024, *Tinjauan Yuridis Terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Antara Pekerja Dan Perusahaan*, Jurnal Konstruksi Hukum, Vol. 5, No. 1, hal 169

4. Besaran gaji atau upah yang akan diterima. Jika pemilik bisnis tidak mematuhi aturan yang diatur dalam Pasal 63, ayat 1, mereka dapat dikenakan denda atas pelanggaran hukum sesuai dengan Pasal 188, ayat 1. (1). Barangsiapa yang melanggar Pasal 14 ayat (2) dan Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1) Pasal 111 ayat (3) Pasal 114 dan 148 harus membayar denda setidaknya Rp 5.000.000,00 dan tidak lebih dari Rp 50.000.000,00. Pelanggaran oleh pengusaha terhadap Pasal 63 ayat 1 UU Ketenagakerjaan merupakan tindak pidana, dan dapat dikenai sanksi pidana berupa denda.

Soeroso mendefinisikan adanya suatu akibat hukum sebagai hasil atau dampak dari tindakan yang diambil oleh subyek hukum untuk mencapai tujuan tertentu. Akibat tersebut biasanya telah diatur oleh undang-undang dan tindakan yang dilakukan oleh subyek hukum dianggap sah atau legal karena didasarkan pada hukum yang berlaku. Perjanjian yang tercapai antara kedua pihak akan memiliki efek hukum, yang berarti bahwa perjanjian tersebut akan dianggap hukum oleh kedua pihak dan tidak dapat diakhiri oleh salah satu pihak secara terpisah. Bahkan, karyawan dapat mengalami efek positif dan buruk sebagai akibat dari perjanjian kerja lisan. Salah satu efek menguntungkan adalah peningkatan kendali karyawan atas jadwal kerja mereka, yang memungkinkan mereka untuk lebih memuaskan kebutuhan dan preferensi mereka sendiri. Selain itu, ia memiliki potensi untuk mendorong rasa kepercayaan antara kedua belah pihak. Selain itu, perjanjian kerja lisan memungkinkan karyawan dan majikan untuk menyelesaikan masalah yang muncul secara tepat waktu melalui komunikasi yang terbuka dan jujur.¹³

Dari bentuknya, kontrak kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu kontrak tertulis adalah kesepakatan tertulis para pihak dan kontrak lisan adalah kesepakatan lisan para pihak (*sufficient contracting parties*). Dengan demikian, jelas bahwa tidak semua kontrak diharuskan dalam bentuk tertulis,¹⁴. Kecuali yang secara tegas diharuskan dalam bentuk tertulis, seperti kontrak. Misalnya: membuat kontrak kerja tetap yang menurut UU Ketenagakerjaan harus tertulis. Perjanjian lisan adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara lisan (*oral contract*), yang tidak dituangkan dalam akta di bawah tangan atau surat resmi. Kontrak lisan berisi janji yang mengungkapkan kehendak yang dinyatakan dan dianggap sebagai bagian integral dari sifat mengikat kontrak.¹⁵

Perjanjian dapat dilakukan secara lisan maupun secara tertulis. Perjanjian lisan adalah perjanjian yang terjadinya karena adanya suatu kesepakatan satu sama lain tanpa adanya suatu bukti yang tertulis. Perjanjian yang dilakukan secara lisan biasanya terjadi karena sudah saling mengenal satu sama lain atau adanya sebuah hubungan keluarga maka dari itu dalam perjanjian yang dilakukan secara lisan sangat dibutuhkan adanya kepercayaan.¹⁶

Mengetahui perjanjian kerja dibuat secara lisan atau tertulis, harus dilihat apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karena terhadap dua Perjanjian Kerja tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda sebagaimana disebutkan dalam Pasal 57 ayat (1) dan (2) UUK, yang mensyaratkan untuk pembuatan secara tertulis terhadap PKWT, apabila ternyata PKWT

¹³ Jessica Morisca Katu, Ni Komang Arini Styawati, Dkk, 2024, *Tinjauan Yuridis Terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Antara Pekerja Dan Perusahaan*, Jurnal Konstruksi Hukum, Vol. 5, No. 1, hal 69

¹⁴ Lusi Tuter Mulia, 2021, *Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Alat Perlindungan Bagi Perjanjian Kerja Secara Lisan*, Jurnal Salman, Vol.2 No. 2, Hal 124

¹⁵ Ibid hal 124

¹⁶ Tefven, Suhaidi, Jelly Leviza, Dkk, 2022, *Analisis Yuridis Penyerahan Sertifikat Hak Atas Tanah Sebagai Syarat Objek Dalam Perjanjian Kerja Secara Lisan Pengangkutan Minyak Antara Supir Dan Pemilik Mobil Tangki (Studi Di Cv. Indomulia)*, Jurnal Hukum Dan Kemasyarakatan Al-Hikmah, Vol. 3, No. 3, hal 673

tersebut tidak dibuat secara tertulis, maka secara otomatis perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT.¹⁷

Selain tertulis, PKWTT dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi karyawan yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (probation) untuk paling lama 3 (tiga) bulan, bila ada yang mengatur lebih dari 3 bulan, maka demi hukum sejak bulan keempat, pekerja sudah dinyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT). Selama masa percobaan, perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.¹⁸

2. Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja

Menurut Menteri Tenaga Kerja Undang-Undang Cipta Kerja ini disahkan, dilatar belakangi oleh sejumlah hal penting, yakni pertama tentang lapangan kerja yang berpindah ke luar negeri, kedua daya saing yang relatif rendah bagi pekerja bila dibandingkan dengan negara lain, ketiga semakin tingginya penduduk yang tidak ataupun juga belum bekerja, keempat terjebaknya Indonesia pada pendapatan menengah. Belum selesai dengan permasalahan akibat adanya pandemi, perusahaan dihadapkan dengan masalah bagaimana melindungi tenaga kerja dengan keluarnya undang-undang cipta kerja ini.¹⁹

Demi menciptakan ketertiban dan kepastian hukum dalam menghadapi perkembangan dunia, khususnya dalam menghadapi tantangan untuk mengundang investor, disusunlah Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Mengutip ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Cipta Kerja yang dimaksud dengan cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan usaha mikro kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Undang-undang merupakan salah satu sumber hukum yang formal. Sumber hukum dalam artian formal berhubungan dengan permasalahan dan berbagai persoalan untuk memperoleh atau menemukan ketentuanketentuan yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat. Sedangkan undangundang secara material adalah peraturan tertulis yang berlaku secara umum serta dibuat oleh penguasa pusat maupun pihak yang sah.²⁰

Ketentuan pemutusan hubungan kerja secara khusus juga telah diatur dalam pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pemutusan hubungan kerja dengan berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja serta alasan-alasan yang telah ditentukan di dalam UU Cipta Kerja, tidak akan pernah menyebabkan permasalahan perselisihan terhadap kedua belah pihak dalam sistem kerja. Karena tenaga kerja telah mengetahui dan menyetujui dari awal saat perjanjian kerja tersebut dibuat. Sehingga tenaga kerja telah menerima dan mengantisipasi dirinya untuk menjalani pemutusan hubungan kerja tersebut. Beda halnya pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan secara sepihak, pasti akan menyebabkan perselisihan dan permasalahan hukum, karena dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerjalah dapat yang menanggung kerugian dengan hilangnya pekerjaan dan sumber penghasilan, yang diakibatkan oleh kebijakan pengusaha yang semena-mena. PHK sepihak adalah salah satu bentuk kebijakan perusahaan dalam melakukan

¹⁷ Mulia Syahputra Nasution, Suhaidi, Dkk, 2021, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmia Matadata, Vol. 3, No. 2, hal 421

¹⁸ Ibid hal 422

¹⁹ Rahmat Fauzan, 11 Oktober 2020, "UU Ciptaker Disahkan, Ini Urgensi Yang Dijadikan Latar Belakang Oleh Pemerintah", <https://ekonomi.bisnis.com/read/20201011/12/1303557u-u-Ciptakerdisahkan-IniUrgensi-Yang-Dijadikan-Latar-Belakang-OlehPemerintah>, Diakses 28 Agustus 2021

²⁰ Soerjono Soekanto, 2014, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hal 11

pemutusan hubungan kerja yang tidak didasari dengan isi perjanjian kerja serta alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang telah diatur dalam UU Cipta Kerja oleh sebab itu pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut dinilai banyak bertentangan dengan sistem hukum di Indonesia.²¹

B. Konsekuensi Kerja Secara Lisan Ketika Terjadinya Pemutus Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Dalam Undang Undang No 11 tahun 2020 Cipta Kerja.

PHK pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan PHK merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.²²

Berdasarkan Peraturan PP No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja, pemberitahuan pemberhentian dilakukan dengan surat pemberitahuan dan dikirimkan oleh perusahaan kepada karyawan dengan cara yang sah dan patuh. Pelaksanaan hak pekerja akibat pemecatan dapat dilihat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/2000:²³

- a. Uang Pesangon Yaitu uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan setelah PHK.
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja Berupa uang yang wajib dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja/karyawan sebagai upah atas masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan.
- c. Ganti Kerugian Adalah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja/karyawan untuk mengganti kerugian yang diderita pekerja/karyawan akibat pemecatan. Secara khusus, penggantian untuk liburan resmi, cuti panjang, biaya perjalanan ke tempat karyawan diterima bekerja, fasilitas medis, akomodasi dan biaya lainnya Dalam hal terjadi pemutusan kontrak kerja, pemberi kerja wajib membayar pesangon dan/atau santunan senioritas dan santunan yang seharusnya dipungut.

Pekerja setelah terjadi PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon PHK dan/atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima. Lebih jelasnya, berikut tabel yang menunjukkan hak pekerja dari berbagai alasan PHK:

Alasan PHK	kompensasi	Pengaturan di UU ketenagakerjaan
Mengudurkan diri tapan tekanan	Berhak atas UPH	Pasal 162 ayat (1)
Tidak lulus masa percobaan	Tidak berhak kompensasi	Pasal 154
Pekerja melakukan pelanggaran perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 161 ayat (3)
Pekerja mengajukan PHK karena pelanggaran pengusaha	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 169 ayat (1)
Perhikan antar pekerja (jika diatur oleh perusahaan)	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 153

²¹ Ferryansah Cahyo Subagyo, “*Jurnal Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, diakses pada hari kamis, tanggal 20 Juli 2024, pukul 10.00 WIB

²² F. X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 44

²³ Subagyo, Gindo Nadapdap, 2022, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan*, Jurnal Kajian Hukum, Volume 01 No. 01, hal 20

PHK massal karena perusahaan rugi atau force majeure	1 kali UP, 1 kali UMPK, dan UPH	Pasal 164 (1)
PHK massal karena perusahaan melakukan efisien	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 164 (3)
Peleburan penggabungan perubahan status dan pekerja tidak mau melanjutkan hubungan kerja	1 kali UP, 1 kali UMPK, dan UPH	Pasal 163 ayat (1)
Peleburan penggabungan perubahan status dan pengusaha tidak mau melanjutkan hubungan kerja	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 163 ayat (2)
Perusahaan pailit	1 kali UP, 1 kali UMPK, dan UPH	Pasal 165
Pekerja meninggal dunia	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 166
Pekerja mangkir 5 hari atau lebih dan telah di panggil 2 kali secara patut	UPH dan uang pisah	Pasal 168 ayat (1)
Pekerja sakit berkepanjangan atau karena kecelakaan kerja (setelah 12 bulan)	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 172
Pekerja memasuki usia pensiun	opsional	Sesuai pasal 167
Pekerja ditahan dan tidak dapat melakukan pekerjaan (selama 6 bulan)	1 kali UMPK, dan UPH	Pasal 160 ayat (7)
Pekerja ditahan dan di putuskan bersalah	1 kali UMPK, dan UPH	Pasal 160 ayat (7)

Cara menyelesaikan sengketa secara lisan tanpa adanya alat bukti yang kuat yaitu melalui perundingan, Perunding adalah tindakan atau proses menawar lewat perkataan untuk memperoleh tujuan atau kesepakatan yang sama dan bisa diterima. Kesepakatan adalah suatu hal yang terbentuk dari rangkaian proses proses yang bisa saja termasuk kedalam suatu perundingan maupun suatu pemikiran-pemikiran yang matang terhadap suatu hal-hal yang berkaitan dan hal tersebut telah direncanakan serta disetujui oleh beberapa orang yang terkait untuk memperoleh hasil yang ingin dicapai.²⁴

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui 2 (dua) alternatif, yaitu:

- a. Menyerahkan perselisihan itu secara sukarela pada seorang juru atau dewan pemisah. Penyelesaian seperti ini disebut juga dengan penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*), yaitu dapat melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
- b. Menyerahkan perselisihan itu kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian ini lazim disebut penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*)

1. Penyelesaian Sengketa Secara Tripartit

²⁴ Regina Veronika Wauran, Said Aneke, Dkk, 2020, *Kepastian Hukum Perjanjian Secara Lisan Menurut Kuhperdata Pasal 1338, Lex Privatum*, Vol. Viii/No. 4, hal 90

Apabila secara bipartit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian secara tripartit melalui penyelesaian sukarela (voluntary arbitration) yang terdiri dari:²⁵

- a. Mediasi oleh Mediator Di setiap kantor pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di kantor pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.
- b. Konsiliasi oleh Konsiliator Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- c. Arbitrase oleh Arbiter Arbitrase merupakan salah satu bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang didasarkan pada proses yuridisial sebagaimana dikemukakan oleh Priyatna Abdurrasyid, sebagai berikut: “Arbitrase adalah suatu proses pemeriksaan suatu sengketa yang dilakukan secara yudisial seperti yang dikehendaki oleh para pihak yang bersengketa dan pemecahannya akan didasarkan kepada bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak”.²⁶

Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbiter hanya dapat memperjuangkan waktu penyelesaian paling lama 14 (empat belas) hari kerja. Putusan arbiter merupakan putusan yang bersifat akhir, tetap dan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase (Final and binding) sebagai undang-undang.²⁷

Dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak keputusan arbiter, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung, hanya apabila:

- 1) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, ternyata diakui atau terbukti palsu.
- 2) Pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan.
- 3) Keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan.
- 4) Putusan melampaui kewenangan arbiter.
- 5) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

2. Penyelesaian Sengketa Secara Bipartit

Bipartit adalah perundingan yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul dari hubungan industrial yang dilakukan oleh pekerja/serikat kerja dan pengusaha. Bipartit merupakan hal wajib atau upaya paling pertama yang harus dilakukan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Tata cara perundingan Bipartit berbentuk musyawarah yang nantinya membahas perselisihan lalu jika sudah mencapai kesepakatan dapat dibentuk perjanjian bersama yang harus ditandatangani oleh pihak pekerja/serikat kerja dan pihak perusahaan. Perundingan Bipartit ini diberi jangka waktu

²⁵ Ujang Charda S, 2017, *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Jurnal Hukum, Vol. 1, No. 1, hal 14

²⁶ Priyatna Abdurrasyid Dalam Sudiarto & Zaeni Asyhadie, 2004, *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, Rajagraindo Persada, Jakarta, hlm. 28

²⁷ Sudargo Gautama, 1999, *Undang-Undang Arbitrase Baru 1999*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 128

hingga 30 hari untuk memperoleh kesepakatan bersama. Jika dalam jangka waktu 30 hari perundingan belum menghasilkan kesepakatan, maka perundingan tersebut dianggap gagal (Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).²⁸

Berbeda dengan pembuatan PKB yang dilakukan oleh serikat pekerja dengan pengusaha. Kedua belah pihak memiliki kedudukan bersama. Dalam hal ini serikat pekerja mempunyai hak untuk mengajukan perundingan bukan hanya menjadi bahan pertimbangan. Serikat pekerja dapat mengajukan permohonan pengajuan pembuatan PKB kepada perusahaan, melalui beberapa tahapan yaitu:²⁹

1) Pengajuan Perjanjian Kerja Bersama secara tertulis

Para pihak dalam hal ini terdiri dari serikat pekerja/beberapa serikat pekerja dan pengusaha/ beberapa pengusaha. Salah satu dari para pihak dapat mengajukan diadakannya PKB yang dibuat secara tertulis serta dilampiri dengan konsep perjanjian. Jangka waktu yang diperlukan untuk validasi keanggotaan serikat pekerja maksimal dilakukan 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permintaan verifikasi dari pengusaha.

2) Proses perundingan

Perundingan pembuatan PKB dimulai dengan disepakatinya tata tertib perundingan oleh kedua belah pihak. Pihak pengusaha dan serikat buruh menentukan pihak tim perunding dengan batas maksimal 9 orang dengan memiliki kuasa penuh. Perundingan PKB dilakukan oleh pihak yang diwakili oleh pengurus serikat pekerja/buruh dan pimpinan perusahaan sesuai dengan surat kuasa. Batas waktu yang diperlukan dalam melaksanakan perundingan bipartit adalah 30 hari terhitung dari hari pertama proses perundingan dimulai.

3) Laporan kepada Instansi (apabila perundingan tidak mencapai sepakat)

Apabila dalam tenggang waktu 30 hari sejak dari hari perundingan dimulai tidak dicapai kata sepakat, salah satu pihak wajib melaporkan kepada mencatatkan kepada instansi yang menyelenggarakan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yaitu:

- a. "SKPD bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, apabila lingkup berlakunya PKB hanya mencakup satu kabupaten/kota;
- b. SKPD bidang ketenagakerjaan provinsi, apabila lingkup berlakunya PKB lebih dari satu kabupaten/kota di satu provinsi;
Direktorat Jenderal, apabila lingkup berlakunya PKB meliputi
- c. lebih dari satu provinsi."

Instansi di atas dapat menjadi perantara atau dapat diselesaikan melalui arbitrase. Penyelesaian oleh instansi dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

4) Pengajuan Gugatan Ke Pengadilan Industrial (apabila tetap tidak mencapai kesepakatan)

Apabila penyelesaian oleh instansi yang dilakukan melalui mediasi dan para pihak atau salah satu pihak tidak menerima anjuran mediator, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja. Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha akan melakukan perubahan PKB yang sedang berlaku, maka perubahan tersebut harus berdasarkan kesepakatan.

5) Penandatanganan

²⁸ Delia Nurul Nuraeni, Muhamad Rizal, Dkk, 2023, *Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja Studi Kasus Pt. Kaldu Sari Nabati Indonesia*, Jurna Manajemen, Vol. 2 No. 3, hal 173

²⁹ Vista Nur Wasiatul Maghfiroh, Arinto Nugroho, 2022, hal 10

Setelah perjanjian kerja bersama dibentuk, maka wakil dari kedua belah pihak wajib menandatangani perjanjian tersebut sebagai tanda kesepakatan. Perubahan terhadap PKB harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Perjanjian kerja bersama sah dan berlaku mengikat kedua belah pihak dan anggota-anggotanya sejak perjanjian kerja bersama ditandatangani kedua belah pihak.

6) Pendaftaran

Sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja, pendaftaran pada instansi terkait wajib dilakukan dengan maksud:

- a) “sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan;
- b) sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan PKB.”

7) Penyebarluasan

Setelah melakukan proses pendandatangan dan pendaftaran, maka perjanjian kerja bersama tersebut wajib disebarluaskan oleh para pihak di lingkungan kerja agar seluruh anggota mengetahui isi dan melaksanakan perjanjian kerja bersama tersebut.

Melalui mekanisme pembuatan PKB yang di dalamnya memuat pengaturan terkait perjanjian kerja yang dilakukan secara tidak tertulis merubah status pekerja PKWT menjadi PKWTT membuat adanya kepastian hukum bagi pekerja. Kepastian hukum terkait pekerja melalui PKB akan memberikan rasa aman bagi pekerja (*Job Security*) dan akan meningkatkan kinerja dari pekerja.

Berdasarkan PP no. 35 tahun 2021, uang kompensasi atau uang pesangon wajib diberikan ketika jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir. Kompensasi PKWT ini juga diberlakukan pada buruh usaha mikro dan kecil yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua pihak. Akan tetapi, kompensasi PKWT ini tidak berlaku bagi tenaga kerja asing (TKA).³⁰

Lalu yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana sanksi jika perusahaan tetap tidak menerapkan peraturan baru tersebut dan perusahaan enggan memberikan uang pesangon kepada pekerja/PKWT? Karena pada kenyataannya masi banyak kasus dimana perusahaan-perusahaan masi bersikukuh menggunakan aturan yang lama yaitu tidak adanya uang pesangon bagi pekerja/buruh yang jangka waktu PKWT-nya telah berakhir. Banyak perusahaan yang berkilah memanfaatkan pekerja yang tidak tahu akan aturan tersebut. Padahal jika perusahaan tidak membayar pesangon kepada pekerja/buruh, atau ada sejumlah uang yang tidak diterima oleh pekerja tersebut, maka perusahaan dapat dilaporkan ke pihak yang berwenang. Karena pada dasarnya, uang pesangon ini menjadi hak karyawan yang di lindungi dan jaminan oleh undang-undang. Karyawan merupakan salah satu aset yang paling berharga bai perusahaan.

Terdapat sanksi adminitratif bagi pengusaha yang tidak membayar kompensasi PKWT. Bagi pengusaha yang tidak membayar kompensasi PKWT diancam sanksi adminitratif. Perubahan pasal 190 UU ketenagakerjaan dalam UU cipta kerja mengatur bahwa pemerintah pusat atau pemerintah daerah dapat mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran, salah satunya pelanggaran pasal 61A UU cipta kerja ini.³¹

Sementara dalam pasal 61 PP No. 35 tahun 2021 mengatur empat sanksi administratif yang dapat diberikan, yaitu teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan yang terakhir pemekuan kegiatan usaha. Jika terdapat pengusaha yang melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan tersebut, maka

³⁰ Diah Puji Lestari, 2022, Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.3, No.5, hal 346

pengusaha ini bisa dikenakan sanksi pidana dan denda hingga ratusan juta rupiah, selengkapnya sebagai berikut:³²

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat (2), pasal 68, pasal 69 ayat (2), pasal 80, pasal 82, pasal 88A ayat (3), pasal 88E ayat (2) pasal 143, pasal 156 ayat (1), atau pasal 160 ayat (4) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100 juta dan paling banyak Rp.400 juta” yang mana aturan tersebut terdapat pada halaman 560 yang merupakan perubahan dari ketentuan pasal 185 yang terdapat pada Bab IV tentang ketenagakerjaan, seperti dikutip dalam pasal 185 ayat (1).

Apabila perusahaan tidak membayar pesangon karyawan karena alasan atas dasar peraturan perusahaan, hal itu tidak dapat dibenarkan menurut hukum. Pasal 111 ayat (2) undang-undang ketenagakerjaan telah menjelaskan bahwa ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kualitasnya dari pada peraturan perundang-undangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan Dalam Perspektif UU cipta kerja dalam pasal 61 PP No. 35 tahun 2021 mengatur empat sanksi administratif yang dapat diberikan, yaitu teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan yang terakhir pemekuan kegiatan usaha. Jika terdapat pengusaha yang melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan tersebut, maka pengusaha ini bisa dikenakan sanksi pidana dan denda hingga ratusan juta rupiah, selengkapnya sebagai berikut: “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat (2), pasal 68, pasal 69 ayat (2), pasal 80, pasal 82, pasal 88A ayat (3), pasal 88E ayat (2) pasal 143, pasal 156 ayat (1), atau pasal 160 ayat (4) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100 juta dan paling banyak Rp.400 juta” yang mana aturan tersebut terdapat pada halaman 560 yang merupakan perubahan dari ketentuan pasal 185 yang terdapat pada Bab IV tentang ketenagakerjaan, seperti dikutip dalam pasal 185 ayat (1).
2. Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Secara Lisan Ketika Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Dalam UU Cipta Kerja Konsekuensi atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha Apabila perusahaan tidak membayar pesangon karyawan karena alasan atas dasar peraturan perusahaan, hal itu tidak dapat dibenarkan menurut hukum. Pasal 111 ayat (2) undang-undang ketenagakerjaan telah menjelaskan bahwa ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kualitasnya dari pada peraturan perundang-undangan. Jika ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan pasal 111 ayat (2) undang-undang ketenagakerjaan. Dengan kata lain, peraturan perusahaan yang bertentangan dengan undang-undang dianggap batal demi hukum. Sehingga yang berlaku adalah ketentuan yang ada di dalam undang-undang. Jadi pihak perusahaan wajib membayarkan uang pesangon kepada keryawan sebagai akibat PHK, meskipun peraturan perusahaan memiliki ketentuan yang berbeda.

³² Diah Puji Lestari, 2022, Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.3, No.5, hal 347

REFERENSI

BUKU

- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009,
- Amiruddin dan H Zainal Asikin, 2006, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Diah Puji Lestari, 2022, Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol.3, No.5,
- F. X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005),
- Peter Mahmud Marzuki, 2007, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Group,
- Priyatna Abdurrasyid Dalam Sudiarto & Zaeni Asyhadie, 2004, *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, Rajagrafindo Persada, Jakarta,
- Soerjono Soekanto, 2014, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Rajagrafindo Persada,
- Sudargo Gautama, 1999, *Undang-Undang Arbitrase Baru 1999*, Citra Aditya Bakti, Bandung,

JURNAL

- Abdur Rahman, 2024, *Problematika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan*, *Wajah Hukum*, Vol 8, No 1,
- Agsita Putri Febriana, 2021, *Analisis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Leamanagement Terhadap Pekerja / Buruh Wanita*, *Jurnal Law, Development & Justice Review*, Vol, 4, No, 2, Diponegoro,
- Delia Nurul Nuraeni, Muhamad Rizal, Dkk, 2023, *Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja Studi Kasus Pt. Kaldu Sari Nabati Indonesia*, *Jurna Manajemen*, Vol. 2 No. 3,
- Endang Sutrisno, Deni Yusup Permana, 2022, *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, *Hukum Responsif*, Vol. 13, No. 2,
- Ediwarman. Monograf, 2011, *Metode Penelitian Hukum (Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi)*, Medan,
- Ferryansah Cahyo Subagyo, “*Jurnal Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, diakses pada hari kamis, tanggal 20 Juli 2024, pukul 10.00 WIB
- Jessika Morisca Katu, Ni Komang Arini Styawati, Dkk, 2024, *Tinjauan Yuridis Terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Antara Pekerja Dan Perusahaan*, *Jurnal Konstruksi Hukum*, Vol. 5, No. 1,
- Jessika Morisca Katu, Ni Komang Arini Styawati, Dkk, 2024, *Tinjauan Yuridis Terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Antara Pekerja Dan Perusahaan*, *Jurnal Konstruksi Hukum*, Vol. 5, No. 1,
- Lusi Tuter Mulia, 2021, *Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Alat Perlindungan Bagi Perjanjian Kerja Secara Lisan*, *Jurnal Salman*, Vol.2 No. 2,
- Mulia Syahputra Nasution Dan Suhaidi, Dkk, 2021, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, *Jurnal Ilmiah Metadata*, Volume 3 Nomor 2,
- Mulia Syahputra Nasution, Suhaidi, Dkk, 2021, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, *Jurnal Ilmia Matadata*, Vol. 3, No. 2, hal 421
- Patricia Caroline Tiodor, Dkk, 2023, *Pembuktian Wanprestasi Perjanjian Utang Piutang secara Lisan*, *Jurnal Krisna Law*, Volume 5, Nomor 1,
- Rahmat Fauzan, 11 Oktober 2020, “UU Ciptaker Disahkan, Ini Urgensi Yang Dijadikan Latar Belakang Oleh Pemerintah”, <https://Ekonomi.Bisnis.Com/Read/20201011/12/1303557uu-Ciptakerdisahkan-IniUrgensi-Yang-Dijadikan-Latar-Belakang-Oleh-Pemerintah>, Diakses 28 Agustus 2021
- Regina Veronika Wauran, Said Aneke, Dkk, 2020, *Kepastian Hukum Perjanjian Secara Lisan Menurut Kuhperdata Pasal 13381*, *Lex Privatum* Vol. Viii, No. 4,

- Regina Veronika Wauran, Said Aneke, Dkk, 2020, *Kepastian Hukum Perjanjian Secara Lisan Menurut Kuhperdata Pasal 1338*, Lex Privatum, Vol. Viii/No. 4,
- Subagyo, Gindo Nadapdap, 2022, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan*, Jurnal Kajian Hukum, Volume 01 No. 01,
- Tefven, Suhaidi, Jelly Leviza, Dkk, 2022, *Analisis Yuridis Penyerahan Sertifikat Hak Atas Tanah Sebagai Syarat Objek Dalam Perjanjian Kerja Secara Lisan Pengangkutan Minyak Antara Supir Dan Pemilik Mobil Tangki (Studi Di Cv. Indomulia)*, Jurnal Hukum Dan Kemasyarakatan Al-Hikmah, Vol. 3, No. 3,
- Ujang Charida S, 2017, *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Jurnal Hukum, Vol. 1, No. 1,