

Legal analysis regarding certain time employment agreements in law number 6 of 2023 concerning employment creation

Analisis hukum tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada undang undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja

Alkhawi Noermatin S^{1*}, Achmad Hariri²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Surabaya, Jalan Sutorejo Nomor 59 Surabaya, Indonesia

¹ email : alkhawi29@gmail.com , ² email : achmadhariri@um-surabaya.ac.id

**Corresponding Author:* @alkhawi29@gmail.com

ABSTRACT

This research explains that labor issues in Indonesia need to be regulated by the latest laws and regulations. What continues to be an agreement in the community is regarding a certain time work agreement (PKWT). Therefore, legal analysis is needed to understand more deeply about PKWT in the Job Creation Law. In the case study presented, namely regarding termination of employment as stipulated in Article 61 (1) of the Manpower Law. Regarding compensation for termination of employment in a work agreement for a certain time, it is regulated in article 62 of the Law on Manpower. This legal analysis needs to be carried out to provide a more comprehensive understanding of PKWT and make it happen to the world of work and society. This legal analysis will discuss the differences between the PKWT rules in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the PKWT in the Job Creation Law. There are several important differences, such as the duration of the PKWT which can be longer and arrangements regarding the extension of the PKWT. Apart from that, this legal analysis will also discuss the status of work agreements for a certain time in the Job Creation Law. The method to be used in this study is the normative legal research method, namely research that prioritizes legal material in the form of laws and regulations. with the case. Regarding secondary legal material in the form of books, legal journals, newspapers, the internet is also considered capable of supporting matters relating to this research.

Keywords: PKWT, Job Creation Law, Labor Law

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan bahwa permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia yang perlu diatur dengan peraturan perundang-undangan yang terbaru. Yang terus menjadi perdebatan di masyarakat yaitu mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Oleh karena itu, diperlukan analisis hukum untuk memahami secara lebih mendalam mengenai PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam studi kasus yang dipaparkan yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Perihal ganti rugi Pemutusan Hubungan Kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 62 UU Tentang Ketenagakerjaan. Analisis hukum ini perlu dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait PKWT dan implikasinya terhadap dunia kerja dan masyarakat. analisis hukum ini akan membahas perbedaan-perbedaan antara aturan PKWT pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja. Terdapat beberapa perbedaan penting, seperti durasi PKWT yang dapat lebih panjang serta pengaturan mengenai perpanjangan PKWT. Selain itu, analisis hukum ini juga akan membahas status perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang mengutamakan bahan hukum yang berupa perundang-undangan, Pendekatan perundang-undangan yang dinilai sangat sesuai dengan penelitian ini dikarenakan untuk mengkaji ketentuan-ketentuan hukum yang dijadikan acuan untuk meneliti kesesuaian hukum dengan kasus yang terjadi. Mengenai bahan hukum sekunder yang berupa buku-buku, jurnal hukum, surat kabar, internet juga dianggap mampu untuk menunjang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

Kata kunci: PKWT, UU Cipta Kerja, UU Ketenagakerjaan

1. Pendahuluan

Negara Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang saat ini banyak melakukan pembangunan secara menyeluruh di berbagai daerah dari ujung Barat sampai dengan ujung Timur Indonesia, terutama di bidang infrastruktur jalan. Hal tersebut tentu saja berpengaruh dengan perekonomian Indonesia yang mana dikarenakan infrastruktur daerah yang bagus maka tentu saja akan meningkatkan investasi di wilayah tersebut dengan banyaknya investor yang akan membangun perusahaan – perusahaan baru ataupun ekspansi cabang dari perusahaan yang sudah lama berdiri (Christian Halim & Marbun, 2018).

Peningkatan pembangunan berbagai perusahaan di setiap daerah memberi dampak kepada masyarakat dengan adanya lapangan pekerjaan yang semakin luas. Sehingga seharusnya mampu menyerap tenaga kerja yang banyak pula. Namun sayangnya, kenyataannya lapangan kerja tidak sebanding dengan banyaknya angkatan kerja setiap tahunnya. Hal ini membuat para pencari kerja sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Ketatnya persaingan juga membuat perusahaan sering terpaksa melakukan berbagai upaya dalam menghemat biaya produksinya. (Irawan, 2019)

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju dan kebutuhan manusia yang semakin kompleks membuat masyarakat semakin gencar untuk bekerja demi memenuhi kebutuhannya. Walaupun banyak Perusahaan masih banyak juga pengangguran, para perusahaan sekarang mulai banyak memperkerjakan buruh dengan Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan undang-undang yang menjadi sorotan dan menjadi topik hangat di masyarakat (Haryadi, 2019).

Subjek hukum dalam perjanjian kerja mengacu pada pihak yang terlibat dalam relasi kerja. Tenaga yang melekat pada pekerja menjadi objek utama dalam perjanjian tersebut. Sebagai imbalannya, pekerja/buruh akan diberikan upah sebagai hasil dari kontribusi tenaganya. Dengan kata lain, perjanjian kerja melibatkan subjek hukum yang terlibat dalam hubungan kerja dan menetapkan tenaga sebagai objek yang akan memberikan penghasilan kepada pekerja (Wijayanti, 2009).

Salah satu isu yang menjadi perdebatan adalah terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Undang-undang tersebut menetapkan beberapa perubahan terkait PKWT yang berbeda dengan aturan pada undang-undang sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan analisis hukum untuk memahami secara lebih mendalam mengenai PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Analisis hukum ini perlu dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait PKWT dan implikasinya terhadap dunia kerja dan masyarakat (Agustianto, 2021).

Sebagai bagian dari masyarakat, pekerja dan pengusaha perlu memahami peraturan yang ada agar dapat menjalankan aktivitasnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Pertama-tama, analisis hukum ini akan membahas perbedaan-perbedaan antara aturan PKWT pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja. Terdapat beberapa perbedaan penting, seperti durasi PKWT yang dapat lebih panjang serta pengaturan mengenai perpanjangan PKWT. Selain itu, analisis hukum ini juga akan membahas status perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Prastanti, 2021).

Hal ini penting untuk dipahami karena perubahan aturan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja berdampak pada hak-hak dan perlindungan bagi para pekerja (Giri Santosa, 2021). Terdapat pula ketentuan-ketentuan lain yang memengaruhi status PKWT. Di samping itu, analisis hukum ini juga akan membahas isu-isu terkait PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang menjadi perdebatan di masyarakat. Beberapa isu yang sering diperbincangkan adalah mengenai batasan jumlah perpanjangan PKWT. Analisis hukum ini akan membahas implikasi dari setiap isu tersebut terhadap para pekerja dan pengusaha.

Dalam konteks implementasi PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja, juga perlu diperhatikan aspek pelaksanaan perjanjian kerja, seperti prosedur perekrutan, pengawasan dan penyelesaian sengketa. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan PKWT sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak menimbulkan ketidakpastian bagi para pekerja. Dalam konteks implementasi PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja, juga perlu diperhatikan aspek pengawasan dan penegakan hukum. Pengawasan yang ketat dan efektif dapat memastikan bahwa aturan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja dijalankan secara adil dan tidak merugikan pekerja.

Selain itu, penegakan hukum yang efektif dapat memberikan jaminan bahwa pelanggaran terhadap aturan PKWT akan ditindak secara tegas. Terakhir, analisis hukum tentang PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja perlu mempertimbangkan aspek implementasi dan evaluasi. Evaluasi terhadap implementasi PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa aturan yang telah ditetapkan dapat dijalankan dengan baik dan memberikan

manfaat bagi para pekerja dan pengusaha. Selain itu, evaluasi juga perlu dilakukan untuk memperbaiki dan memperbaiki kelemahan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan aturan PKWT.

Implementasi aturan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja dapat menjadi tantangan bagi para pengusaha dan pekerja. Pengusaha perlu memastikan bahwa PKWT yang ditawarkan memenuhi persyaratan dan tidak menyalahi aturan yang telah ditetapkan. Sementara itu, pekerja perlu memastikan bahwa mereka mendapatkan hak-hak yang dijamin oleh Undang-Undang Cipta Kerja dan tidak dieksploitasi oleh pengusaha. Dalam hal ini, peran pemerintah sangat penting dalam memastikan implementasi yang baik dari aturan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja. Pemerintah perlu memberikan edukasi dan sosialisasi yang cukup kepada para pengusaha dan pekerja tentang aturan PKWT (Pamungkas & Irawan, 2021).

Selain itu, pemerintah juga perlu menjamin bahwa hukum ditegakkan dengan adil dan tegas bagi para pelanggar aturan. Sebagai kesimpulan, analisis hukum tentang PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan guna memahami secara lebih mendalam mengenai aturan tersebut dan implikasinya terhadap dunia kerja dan masyarakat (Wongkaren dkk., 2022). Perbedaan antara aturan PKWT pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja perlu diperhatikan dengan seksama agar pekerja dan pengusaha dapat memahami persyaratan dan kewajiban yang harus dipenuhi.

Selain itu, status perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan isu-isu terkait PKWT yang menjadi perdebatan di masyarakat juga harus dipahami secara komprehensif (Soplatila, 2022). Implementasi dan evaluasi dari aturan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja juga sangat penting untuk dipertimbangkan guna memastikan bahwa aturan tersebut dapat memberikan perlindungan dan hak-hak yang adil bagi para pekerja, serta memastikan bahwa pengusaha mematuhi persyaratan dan tidak mengeksploitasi pekerja. Pemerintah perlu memainkan peran yang aktif dalam menjaga implementasi dan kepatuhan terhadap aturan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja (Purna, 2020). Dengan demikian, analisis hukum tentang PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja akan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif bagi para pekerja dan pengusaha dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Metode Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang mengutamakan bahan hukum yang berupa perundang-undangan sebagai bahan acuan dasar dalam melakukan penelitian. Metode penelitian hukum normatif diartikan sebagai “sebuah metode penelitian atas aturan-aturan perundangan baik ditinjau dari sudut hirarki peraturan perundang-undangan (vertikal), maupun hubungan harmoni perundang-undangan (horizontal)”. (Benuf & Azhar, 2019) Pendekatan perundang-undangan yang dinilai sangat sesuai dengan penelitian ini dikarenakan untuk mengkaji ketentuan-ketentuan hukum yang dijadikan acuan untuk meneliti kesesuaian hukum dengan kasus yang terjadi yaitu mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Untuk menunjang dalam kelengkapan penelitian ini perlu bahan hukum yang dijadikan acuan untuk membuat argumentasi yang baik dan benar, maka dari itu penulis mengambil bahan hukum primer yang dalam hal ini berupa perundang-undangan yang sesuai dengan kasus yang diteliti oleh penulis, serta putusan-putusan hakim jika dibutuhkan. Mengenai bahan hukum sekunder yang berupa buku-buku, jurnal hukum, surat kabar, internet juga dianggap mampu untuk menunjang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini

3. Hasil dan Pembahasan

1. Perbandingan antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja

Jenis hubungan kerja yang dilakukan antara pemberi kerja dengan pekerja adalah melalui Perjanjian Kerja, yang kemudian akan melahirkan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha. Sehingga dibutuhkannya pemahaman Undang-undang oleh pekerja dan pengusaha secara berkala agar mampu *aware* (sadar) dengan perubahan kebijakan yang terbaru. Hal tersebut dibutuhkan untuk mengetahui Durasi Kontrak, Perlindungan Karyawan, Upah dan Jaminan Sosial, Kemungkinan Konversi ke PKWTT mereka menjalankan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Berikut ini penjelasan rinci sebagai perbandingan antara Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja :

| NO | Penjelasan | Kelebihan | Kekurangan |
|----|---|---|--|
| 1. | <p>Durasi Kontrak.</p> <p>UU Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) : durasi maksimal PKWT adalah 2 tahun dan dapat diperpanjang satu kali selama 1 tahun.</p> <p>UU Cipta Kerja (UU No.6 Tahun 2023) : durasi maksimal PKWT adalah 5 tahun dan dapat diperpanjang satu kali selama 2 tahun</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan fleksibilitas penggunaan tenaga kerja untuk kebutuhan produksi yang berjangka panjang. - Menjadi pilihan bagi karyawan yang ingin memperpanjang kontrak dengan perusahaan tempat mereka bekerja. - Mendorong investasi dan penciptaan lapangan kerja baru. | <ul style="list-style-type: none"> - Membuka peluang perusahaan untuk memperpanjang kontrak tanpa memberikan jaminan dan hak yang sama dengan pekerja kontrak lainnya. - Membuat pekerja menjadi tidak stabil secara ekonomi dan sosial karena kontrak yang tidak pasti dan terus-menerus. |
| 2 | <p>Perlindungan Karyawan.</p> <p>UU Ketenagakerjaan: PKWT harus dilakukan setelah pekerjaan mencapai 3 bulan atau setelah masa percobaan selesai.</p> <p>UU Cipta Kerja: PKWT dapat dilakukan sejak awal kerja tanpa masa percobaan.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Memudahkan penggunaan tenaga kerja sementara atau pekerja proyek pada perusahaan. - Meningkatkan kepastian hukum bagi perusahaan dalam melakukan kontrak PKWT. | <ul style="list-style-type: none"> - Tidak memberikan perlindungan yang sama untuk pekerja kontrak sementara dengan pekerja tetap atau berstatus PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). - Membuka peluang perusahaan untuk mempekerjakan pekerja sementara yang terus-menerus. |
| 3 | <p>Upah dan Jaminan Sosial.</p> <p>UU Ketenagakerjaan: PKWT harus memberikan upah dan jaminan sosial yang sama dengan pekerja tetap.</p> <p>UU Cipta Kerja: PKWT harus memberikan upah dan jaminan sosial yang sama dengan pekerja tetap, namun dapat dilakukan penyesuaian atas kesepakatan kedua belah pihak.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Memberikan jaminan upah dan jaminan sosial yang sama dengan pekerja tetap. - Meningkatkan kesejahteraan pekerja sementara yang sering diabaikan haknya. | <ul style="list-style-type: none"> - Membuka peluang bagi perusahaan untuk menyesuaikan upah dan jaminan sosial PKWT, yang dapat menurunkan hak dan kesejahteraan pekerja. |
| 4. | <p>Kemungkinan Konversi ke PKWTT.</p> <p>UU Ketenagakerjaan : PKWT dapat diubah menjadi PKWTT jika telah bekerja selama 4 tahun.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Memberikan jaminan status kerja yang lebih stabil bagi pekerja yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama. | <ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan mungkin tidak tertarik untuk mengubah status pekerja menjadi PKWTT karena harus |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | UU Cipta Kerja : PKWT dapat diubah menjadi PKWTT setelah 2 kali perpanjangan dan masa kerja selama 4 tahun, Perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada pekerja yang diubah statusnya dari PKWT menjadi PKWTT. | - Mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan pengalaman dan kontribusi pekerja sebelum memutuskan untuk memperpanjang atau mengubah kontrak mereka. | memberikan jaminan dan hak yang lebih banyak bagi pekerja. - Pekerja yang tidak diubah statusnya menjadi PKWTT setelah memenuhi syarat tertentu tetap tidak mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap atau PKWTT. |
|--|--|--|--|

Perlu diingat bahwa tujuan utama dari perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk memenuhi kebutuhan sementara perusahaan, seperti meningkatkan produksi atau mengatasi situasi musiman, sehingga pekerja yang bekerja dengan status PKWT harus tetap dilindungi secara adil. Sebaiknya, pemerintah mempertimbangkan kebutuhan perusahaan dan juga kepentingan pekerja dalam menetapkan regulasi yang tepat untuk PKWT, sehingga memberikan perlindungan yang seimbang bagi kedua belah pihak. Selain itu, pemerintah juga harus memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hak-hak dan perlindungan bagi pekerja PKWT (International Labour Organization, 2015).

Hal ini dapat dilakukan melalui edukasi dan pelatihan kepada pekerja dan perusahaan mengenai regulasi PKWT yang berlaku serta hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Selain itu, perlu adanya pengawasan yang ketat dari pemerintah terhadap implementasi PKWT di perusahaan agar perusahaan tidak menyalahgunakan kebebasannya dalam menggunakan tenaga kerja sementara. Pemerintah juga dapat mempertimbangkan alternatif lain seperti meningkatkan peluang bagi pekerja untuk mendapatkan kontrak kerja dengan jangka waktu yang lebih lama atau memberikan insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan status PKWT untuk mengubah status mereka menjadi tetap.

Dalam hal ini, pengaturan regulasi PKWT yang tepat dapat membantu menciptakan iklim usaha yang sehat dan memberikan perlindungan yang adil bagi pekerja. Pemerintah harus berusaha mencari keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan pekerja dalam menetapkan regulasi PKWT sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan juga memperkuat perekonomian secara keseluruhan.

2. Status PKWT ditinjau dalam peraturan perundang-undangan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja meninjau ulang status PKWT dengan memberikan beberapa ketentuan terkait perjanjian kerja berdasarkan waktu tertentu ("Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja," 2023).

Pertama, batas waktu PKWT yang dapat dilakukan adalah maksimal 5 tahun, dengan perpanjangan maksimal 1 kali untuk waktu yang sama. Hal ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja mengenai jangka waktu kerja mereka dengan pengusaha.

Kedua, pengusaha wajib memberikan hak yang sama antara pekerja dengan PKWT dengan pekerja tetap. Hak-hak ini termasuk dalam hal upah, tunjangan, dan perlindungan sosial. Dengan demikian, pekerja dengan PKWT memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap, dan tidak lagi dianggap sebagai pekerja dengan status yang lebih rendah.

Ketiga, pengusaha juga diwajibkan memberikan penghargaan berupa uang pesangon pada saat berakhirnya masa kerja PKWT dan juga kewajiban memberikan hak-hak lainnya yang telah disepakati dalam PKWT (Haryadi, 2019). Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dengan PKWT agar tidak merasa dirugikan ketika masa kerja mereka berakhir. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja memberikan perlindungan lebih baik bagi pekerja dengan PKWT dan mengurangi risiko ketidakadilan di tempat kerja.

Selain ketiga ketentuan yang telah disebutkan, terdapat beberapa hal lain yang juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja terkait PKWT. Beberapa di antaranya adalah:

1. Pengusaha wajib menyampaikan laporan mengenai jumlah pekerja dengan PKWT kepada instansi yang berwenang setiap 3 bulan sekali. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa pengusaha mematuhi ketentuan mengenai batas waktu PKWT dan jumlah pekerja dengan PKWT.
2. Pekerja dengan PKWT memiliki hak untuk dijadikan pekerja tetap apabila telah bekerja selama 2 tahun berturut-turut atau telah melakukan perpanjangan 1 kali. Namun, hal ini tidak berlaku jika pekerja memilih untuk tidak menjadi pekerja tetap atau pengusaha memiliki alasan yang sah untuk tidak mempekerjakan pekerja tersebut sebagai pekerja tetap.
3. Dalam situasi tertentu, pengusaha dapat menggunakan PKWT selama lebih dari 5 tahun. Namun, hal ini hanya dapat dilakukan dalam kondisi-kondisi khusus seperti pekerjaan yang bersifat musiman atau terkait proyek-proyek tertentu yang membutuhkan waktu lebih dari 5 tahun.

Dengan adanya ketentuan-ketentuan tersebut, diharapkan bahwa penggunaan PKWT di Indonesia dapat diatur secara lebih baik dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja dengan PKWT. Namun, tetap diperlukan pengawasan dan penegakan hukum yang efektif untuk memastikan pengusaha mematuhi ketentuan tersebut dan tidak mengeksploitasi pekerja dengan PKWT.

3. Penerapan peraturan perundang-undangan tentang PKWT Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sesuai dengan isu-isu yang berkembang di masyarakat

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Pasal Ayat 25 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yaitu tentang pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya cara terjadinya PHK terdapat 4 jenis, yaitu: PHK oleh Pengusaha, PHK oleh Pekerja, PHK demi Hukum, dan PHK atas dasar putusan pengadilan. Pengertian perjanjian Kerja dan Jenis perjanjian kerja berdasarkan pasal 56 ayat 1 undang - undang No.13 tahun 2003 yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang menurut jenis dan sifat hubungan kerja dibatasi oleh jangka waktu, dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) hubungan kerja tidak dibatasi jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan.

Dalam hal ini ada beberapa kasus yang terjadi di masyarakat yang tidak sesuai dengan aturan PKWTT, salah satu contoh kasusnya yang menjadi fokus dalam jurnal penelitian ini adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang terjadi antara pekerja/karyawan dengan PT. Bali Moon Indonesia. Dalam keputusan Pengadilan Negeri Denpasar Bali Nomor. 24/PDT.SUS- PHI/2019/PN-DPS. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. Bali Moon Indonesia terhadap pekerjanya berdasarkan ketentuan Undang – Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak sah karena PHK yang dilakukan adalah secara sepihak Kasus tersebut bermula diawali dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja bernama (SW) dengan PT. Bali Moon Indonesia yaitu pekerja dengan jabatannya sebagai General Manager Sales PT. Bali Moon Indonesia berdasarkan Employment Agreement (Perjanjian Kerja) pada tanggal 2 Januari 2019 dengan masa kerja untuk waktu tertentu yaitu selama 24 bulan atau sampai dengan tanggal 1 Januari 2021.

Berdasarkan Perjanjian Kerja di atas, penggugat memiliki tugas dan tanggung jawab pekerjaan antara lain mengatur Sales Forecast atau estimasi penjualan dan mengcover secara nasional suplai produk dari pabrik agar dapat diterima dan team sales tidak kekurangan produk untuk dijual. Pekerjaan lainnya adalah baik secara langsung maupun tidak langsung menangani dan terlibat dalam pekerjaan yang berhubungan produk baru PT. Bali Moon Indonesia untuk dipasarkan.

Pada tanggal 23 Mei 2019 pihak PT. Bali Moon Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 23 Mei 2019 yang ditanda tangani oleh Bapak (NB) sebagai Direktur, dengan inti dari surat tersebut adalah “Bahwa terhitung mulai tanggal 24 Juli 2019 hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dinyatakan sudah berakhir”. Bahwa pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Bali Moon Indonesia dilakukan tanpa adanya penjelasan oleh pihak Perusahaan kepada pekerja perihal kesalahan apa yang telah dilakukan sehingga mengakibatkan Perusahaan melakukan PHK tanpa terlebih dulu memberikan surat peringatan I, II, dan III kepada pekerja yang bersangkutan sebagaimana diatur dalam pasal 35 ayat (1) Peraturan Perusahaan PT. Bali Moon Indonesia “Apabila pekerja melakukan tindakan pelanggaran terhadap

peraturan yang telah ditetapkan perusahaan maka perusahaan berhak untuk memberikan keputusan terhadap pekerja yang bersangkutan dengan peringatan lisan maupun Surat Peringatan (I – Pertama, II – Kedua, atau III – Ketiga)”.

Pada tanggal 23 Mei 2019 pihak PT. Bali Moon Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 23 Mei 2019 yang ditanda tangani oleh Bapak (NB) sebagai Direktur, dengan inti dari surat tersebut adalah “Bahwa terhitung mulai tanggal 24 Juli 2019 hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dinyatakan sudah berakhir”. Bahwa pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Bali Moon Indonesia dilakukan tanpa adanya penjelasan oleh pihak Perusahaan kepada pekerja perihal kesalahan apa yang telah dilakukan sehingga mengakibatkan Perusahaan melakukan PHK tanpa terlebih dulu memberikan surat peringatan I, II, dan III kepada pekerja yang bersangkutan sebagaimana diatur dalam pasal 35 ayat (1) Peraturan Perusahaan PT. Bali Moon Indonesia “Apabila pekerja melakukan tindakan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan maka perusahaan berhak untuk memberikan keputusan terhadap pekerja yang bersangkutan dengan peringatan lisan maupun Surat Peringatan (I – Pertama, II – Kedua, atau III – Ketiga)” Atas tindakan pemutusan hubungan kerja tersebut, pekerja atas nama SW menyatakan sikap keberatan dan tidak menerima isi surat pemutusan hubungan kerja tertanggal 23 Mei 2019 yang diberikan oleh perusahaan karena bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan serta menuntut perusahaan untuk membayarkan apa yang menjadi hak-hak pekerja sesuai dengan Pasal 62 Undang- Undang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja.(Tobing, 2022). Dalam studi kasus tersebut yang harus diperhatikan adalah hak-hak pekerja yang terdampak karena pemutusan hubungan kerja sepihak.

Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 61 ayat (1) UU Tenaga Kerja tersebut di atas. Perihal ganti rugi Pemutusan Hubungan Kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 62 UU Tentang Ketenagakerjaan, yaitu “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayarkan ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”. (Tobing, 2022). Dengan diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya adalah sebagai berikut:

a. Alasan Ekonomis

- 1). Penurunan keuntungan: Jika perusahaan mengalami penurunan keuntungan yang signifikan dalam jangka waktu yang cukup lama, pengusaha mungkin memutuskan untuk melakukan PHK guna mengurangi biaya operasional dan mempertahankan kelangsungan bisnis. Penurunan keuntungan yang berkelanjutan dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk membayar gaji dan manfaat karyawan.
- 2). Perubahan kondisi pasar: Jika pasar mengalami perubahan yang signifikan, misalnya penurunan permintaan atau pergeseran tren konsumen, pengusaha mungkin harus menyesuaikan kapasitas produksi dan kebutuhan tenaga kerja. Dalam situasi ini, PHK dapat menjadi langkah yang diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara permintaan dan penawaran di pasar.
- 3). Perubahan regulasi atau kebijakan pemerintah: Jika ada perubahan dalam regulasi atau kebijakan pemerintah yang secara langsung mempengaruhi operasional perusahaan, seperti kenaikan pajak atau perubahan ketentuan ketenagakerjaan, pengusaha mungkin harus mengevaluasi dampaknya terhadap keuangan perusahaan. PHK dapat menjadi pilihan untuk mengatasi konsekuensi ekonomis yang timbul akibat perubahan tersebut.
- 4). Kehilangan kontrak atau klien penting: Jika perusahaan kehilangan kontrak besar atau klien penting yang menyumbang sebagian besar pendapatan, ini dapat berdampak negatif pada keuangan perusahaan. Dalam situasi seperti itu, pengusaha mungkin harus melakukan PHK sebagai bagian dari upaya pemangkasan biaya dan restrukturisasi untuk mengatasi kehilangan tersebut.

- 5). Kondisi finansial yang tidak stabil: Jika perusahaan menghadapi kesulitan keuangan yang serius, misalnya terlilit utang yang tidak dapat dibayar atau kebangkrutan yang tidak dapat dihindari, pengusaha mungkin harus mengambil tindakan drastis, termasuk melakukan PHK, untuk menjaga kelangsungan bisnis secara keseluruhan.
- b. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan
- 1). Pelanggaran disipliner: Jika seorang pekerja melanggar peraturan perusahaan secara serius, seperti pencurian, kekerasan, atau pelanggaran etika yang signifikan, pengusaha dapat memutuskan PHK sebagai respons terhadap perilaku tersebut. Namun, perlu dilakukan penyelidikan yang objektif dan prosedur yang adil untuk memastikan keabsahan pemutusan hubungan kerja.
 - 2). Ketidakhadiran atau absensi yang berlebihan: Jika pekerja sering tidak hadir atau absen tanpa alasan yang sah, ini dapat mengganggu produktivitas dan kinerja perusahaan. Dalam beberapa kasus, pengusaha dapat memutuskan PHK sebagai tindakan terakhir setelah melakukan upaya yang wajar untuk mengatasi masalah absensi tersebut.
 - 3). Ketidakmampuan atau ketidakcakapan: Jika pekerja tidak mampu melaksanakan tugas-tugas yang diharapkan secara memadai meskipun telah diberikan pelatihan dan dukungan yang cukup, pengusaha dapat mempertimbangkan PHK. Namun, pengusaha harus memastikan bahwa pekerja telah diberikan kesempatan yang wajar untuk memperbaiki kinerjanya sebelum mengambil langkah tersebut.
 - 4). Pelanggaran kerahasiaan atau kepercayaan: Jika pekerja melanggar kerahasiaan bisnis, mengungkapkan informasi rahasia perusahaan kepada pihak ketiga, atau melakukan tindakan yang merusak kepercayaan yang mendasari hubungan kerja, PHK dapat dipertimbangkan sebagai langkah untuk melindungi kepentingan perusahaan. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan.

Menurut Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh sering terjadi ketidakhadiran para pihak yang berselisih baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja atau buruh, dan kesulitan dalam pelaksanaan hasil penyelesaian. Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah:

- c. Perselisihan Hak
- d. Perselisihan Kepentingan
- e. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- f. Perselisihan antara Serikat Pekerja atau Serikat Buruh (Aji dkk., 2015)

4. Kesimpulan

Dari perbandingan antara PKWT pada UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dapat disimpulkan bahwa UU Cipta Kerja memberikan durasi kontrak yang lebih panjang tetapi membuka peluang perusahaan untuk memperpanjang kontrak tanpa memberikan jaminan dan hak yang sama dengan pekerja kontrak lainnya. UU Cipta Kerja juga memudahkan penggunaan tenaga kerja sementara atau pekerja proyek pada perusahaan, tetapi tidak memberikan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap atau berstatus PKWTT. Namun, baik UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja memastikan bahwa PKWT harus memberikan upah dan jaminan sosial yang sama dengan pekerja tetap. Perlu diingat bahwa perlindungan yang seimbang bagi kedua belah pihak harus menjadi tujuan utama dalam menetapkan regulasi yang tepat untuk PKWT, dan pemerintah harus memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hak-hak dan perlindungan bagi pekerja PKWT melalui edukasi dan pelatihan kepada pekerja dan perusahaan. Dalam studi kasus yang dipaparkan yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 61 ayat (1) UU Tenaga Kerja tersebut di atas. Perihal ganti rugi Pemutusan Hubungan Kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 62 UU Tentang Ketenagakerjaan, yaitu "Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), pihak

yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayarkan ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.

Daftar Pustaka

Journal Article

- Agustianto. (2021). Perubahan Hukum Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Reformasi Hukum*, 25(2), 147–166. <https://doi.org/10.46257/jrh.v25i2.167>
- Aji, S., Buwana, N., Septian, M., & Putra, A. (2015). Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Pt X Di Kota Malang. *Jurnal Studi Manajemen*, Vol.9, No(13), 202–214.
- ANALISIS HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA UNDANG UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. (2018). *Jurnal Prointegrita*, 6(1). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1497>
- Benuf, K., & Azhar, M. (2019). Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. *Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*, 3(2), 145–160.
- Christian Halim, B., & Marbun, J. (2018). ANALISIS HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA UNDANG UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. *Jurnal Prointegrita*, 6(1). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1497>
- Giri Santosa, D. G. (2021). PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA: IMPLEMENTASI DAN PERMASALAHANNYA. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 17(2), 178–191. <https://doi.org/10.30996/dih.v17i2.4657>
- International Labour Organization. (2015). *Indonesia: Pekerja rumahan dan perantara—Temuan survei*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_438453.pdf
- Irawan, A. D. (2019). STATUS HUKUM OUTSOURCING PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI PERKARA NOMOR 27/PUU-IX/2011. *Arena Hukum*, 12(2), 253–273.
- Pamungkas, F. A. S., & Irawan, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19. *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 99–108. <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v5i1.3390>
- Soplantila, R. (2022). *Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi No 91/PUU- XXVIII/2020 Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Waktu Tertentu*. 3(1), 19–26.
- Tobing, G. D. P. L. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24 / PDT. SUS-PHI / 2019 / PN- DPS). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4859–4863.
- Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin, M. (2022). Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 208–235. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.184>

Buku

- Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi* (Cet. 1). Sinar Grafika.

Peraturan Perundang-undangan

- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.
- PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.
- PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA.
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG.

News or Magazine Article

- Purna, D. (2020). Inkonsistensi Undang-Undang Cipta Kerja. *Kumparan*. <https://kumparan.com/dimas-purna/inkonsistensi-undang-undang-cipta-kerja-1uX3VsOFB1W/full>
- Undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja. (2023). *Among guru*. https://www.amongguru.com/undang-undang-nomor-6-tahun-2023-tentang-cipta-kerja/#google_vignette

Thesis or Dissertation

- Haryadi, D. (2019). *PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)*

DI KABUPATEN PEKALONGAN. Universitas Negeri Walisongo Semarang.

Prastanti, E. (2021). *PENGATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWTO ANTARA PEKERJA DAN PERUSAHAAN (STUDI TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.*

Journal Homepage:

<https://www.journal.geutheeinstitute.com/index.php/JG/index>