

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)

Gilang Darmawan¹ P. L.Tobing²

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM, Jakarta Pusat, DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: gdarmawan108@gmail.com¹ padimunlumban@iblam.ac.id²

Abstrak

Saat ini masalah ketenagakerjaan sangat beragam karena kenyataannya bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak selalu berjalan dengan harmonis. Antara pengusaha dengan pekerja terdapat suatu hubungan kerja yang didasari oleh adanya perjanjian kerja. Masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak merupakan masalah utama yang terjadi di Indonesia saat ini. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja kontrak yang terjadi pada masa kontrak masih berlangsung oleh pengusaha terjadi karena alasan sepihak dari pengusaha yang sembarangan memutus kontrak sebelum berakhirnya masa kontrak. Tujuan dari penulis khususnya dibidang perburuhan adalah untuk mencegah pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang dan menganalisis hak tenaga kerja kontrak yang telah dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum masa kontrak berakhir. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan masalah melalui *statute approach* dan *conceptual approach*. Hasil dari penulisan yang penulis bahas yaitu pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Kontrak, Pemutusan Hubungan Kerja



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Di Indonesia pembangunan nasional sangat bertumpu dengan adanya bidang ketenagakerjaan. Apabila di bidang ketenagakerjaan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia menurun, maka akan sangat berdampak pada kelangsungan pembangunan nasional. Oleh karena itu Pemerintah Indonesia sangat berupaya dalam mensejahterakan masyarakat agar kualitas dan kuantitas sumber daya manusia baik. Hal ini pada penerapannya, pekerja memiliki kontribusi penting sebagai pelaku serta tujuan pembangunan, seperti kontribusi serta kondisi tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia guna memaksimalkan mutu pekerja serta peran sertanya pada pembangunan.

Pengusaha dapat dengan mudah memberikan perintah ke para pekerja secara maksimal untuk bekerja, bahkan sampai batas maksimal dengan tidak memperhatikan lama waktu bekerja pekerja tersebut. Pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dibanding upah pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Pengusaha sulit untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meski terjadi peningkatan hasil produksi dan bahkan sewenang-wenangnya melakukan PHK terhadap pekerja meskipun pekerja tersebut melakukan kesalahan kecil, sehingga untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan kepada pekerja yang mempunyai tujuan guna melindungi hak dasar pekerja serta melindungi perbuatan yang mengarah ke pelanggaran atas pesatnya pertumbuhan dunia kerja yang tetap mengawasi dan mewujudkan kemakmuran pekerja beserta keluarganya.

Perkembangan masyarakat Indonesia yang signifikan menyebabkan total masyarakat yang siap bekerja berkembang pesat akan tetapi tidak diikuti lapangan pekerjaan yang

memadai sehingga banyak calon pekerja yang masih banyak menganggur. Berdasarkan fakta tersebut, saat ini terjadi kesenjangan antara ledakan penduduk Indonesia yang semakin meningkat dengan minimnya lapangan pekerjaan yang ada. Pada saat ini terdapat banyak kasus mengenai PHK yang dialami oleh pekerja oleh perusahaan tempat bekerja. Masalah tersebut membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia. Menurut Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dimana Subjek hukum yang terkait di dalam perjanjian kerja tersebut adalah pekerja dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Pasal Ayat 25 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah 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.

Salah satu contoh kasus 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)"

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. Berdasarkan uraian dari latar belakang dan kasus diatas maka menjadi hal yang menarik untuk dikaji oleh saya sebagai penulis. Sehingga penulis akan mengkaji lebih dalam penulisan/pembuatan Jurnal dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di PHK Saat Kontrak Masih Berlangsung”. Dari pemaparan latar belakang diatas di dapat rumusan masalah yaitu, bagaimana perlindungan hak-hak pekerja kontrak yang di PHK secara sepihak dari perusahaan berdasarkan keputusan Pengadilan Negeri Denpasar Bali Nomor 24/PDT.SUS- PHI/2019/PN-DPS?

METODE PENELITIAN

Pendekatan masalah melalui *statute approach* dan *conseptual approach*. *Statute approach* yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mengidentifikasi serta membahas peraturan perundang-undangan yang berlaku berkaitan dengan materi yang dibahas. *Conseptual approach* yaitu suatu pendekatan dengan cara membahas pendapat para sarjana sebagai landasan. Pendekatan Masalah yang dipergunakan untuk permasalahan dalam jurnal ini adalah pendekatan yuridis normatif, maksud pendekatan ini berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku menyangkut permasalahan di atas dan juga melihat kenyataan yang terjadi dalam praktek sehari-hari.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Hak - hak Pekerja Kontrak yang di PHK oleh Perusahaan berdasarkan Kasus Putusan Nomor 24/PDT.SUS PHI/2019/PN-DPS Menurut Undang - Undang Ketenagakerjaan.

Menurut ketentuan dalam Pada pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang persyaratan berakhirnya perjanjian kerja apabila: Pekerja meninggal dunia; Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; Selesainya suatu pekerjaan tertentu; Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. dan atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Menurut UU nomor 11 Tahun 2020 Pasal 61A ayat (1) Tentang Cipta Kerja, yaitu Pengusaha berkewajiban untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh apabila perjajian kerja waktu tertentu berakhir. Ketentuan mengenai uang Kompensasi tersebut diatur dalam PP No.35 Tahun 2021,(Pasal 15)Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT, Pemberian uang kompensasi dapat juga dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus, dan Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atauselesai.

PP No.35 Tahun 2021, (Pasal 16) Menyebutkan Besaran uang kompensasi diberikan

harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu sebagai berikut: PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah; PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : masa kerja x 1 (satu) bulan Upah; PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x 1 (satu) bulan Upah.

Pasal 62 UU No.13 Tahun 2013 menyebutkan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT maka diwajibkan memberikan uang kompensasi atau ganti rugi kepada pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja. Dalam hal tersebut di atas apabila Pengusaha yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha diwajibkan memberikan uang kompensasi dan ganti rugi kepada pekerja

Hak Pekerja Berupa Kompensasi / Ganti Rugi yang Didapat Berdasarkan Putusan Kasus Nomor 24/PDT.SUS PHI/2019/PN-DPS

Bahwa berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 23 Mei 2019, Tergugat melakukan pengakhiran Pengakhiran Kerja bukan berdasarkan salah satu ketentuan 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"*.

Ganti rugi yang di dapat atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh tergugat, yaitu :

1. Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar. Ayat (2), yaitu: penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:
 - a. Upah
 - b. Pendapatan non upah, pendapatan non upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (2) huruf b berupa tunjangan hari raya keagamaan, maka penggugat berhak atas pendapatan yang layak
 - c. termasuk pendapatan non upah dalam bentuk Tunjangan Hari Raya;
 2. Bahwa perjanjian kerja yang diberikan merupakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), maka atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat melalui surat pemutusan kerja tertanggal 23 Mei 2019, tergugat diwajibkan membayar ganti rugi kepada penggugat dengan rincian komponen sebagai berikut :
 - a. Sisa kontrak Perjanjian Kerja: 17 bulan x Rp. 62.500.000,- = Rp. 1.062.500.000,-
 - b. THR 2019 dan 2020: 2 x Rp. 62.500.000,- = Rp. 125.000.000
 - c. Insentive tiga-bulanan: 0.3% x Rp. 24.739.740.150 = Rp. 74.219.222,- TOTAL = Rp. 1.261.719.222
- Terbilang: Satu Milyar Dua Ratus Enam Puluh Satu Juta Tujuh Ratus Sembilan Belas Ribu Dua Ratus Dua Puluh Dua Rupiah**

KESIMPULAN

Pekerja kontrak dapat melakukan upaya hukum akibat pemutusan hubungan kerja oleh Perusahaan pada saat masa kontrak masih berlangsung. Apabila Perusahaan tidak memberikan hak-haknya sebagaimana yang telah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja yang dialami pekerja kontrak pada saat masa kontrak masih berlangsung oleh Perusahaan secara sepihak tanpa alasan yang jelas. Berdasarkan kasus Putusan Pengadilan Nomor 24/PDT.SUS PHI/2019/PN-DPS, pekerja wajib memperoleh perlindungan hukum dan juga perusahaan wajib membayarkan hak-hak pekerja kontrak tersebut selama masa kontrak masih berlangsung sampai masa kontrak berakhir. Pemerintah diharapkan serius dalam mengawasi dan melindungi pekerja kontrak yang di PHK, sekalipun pekerja kontrak tidak dapat memperoleh pekerjaannya kembali. Akan tetapi yang sangat utama hak-hak pekerja kontrak tersebut dapat diberikan selama masa kontrak sampai dengan berakhirnya kontrak sesuai dengan perjanjian kerja. Sebaiknya dalam penanganan perselisihan hubungan industrial benar-benar dilakukan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku dan perusahaan melaksanakan putusan pengadilan bukan hanya tertulis dikertas melainkan dilaksanakan dengan bukti/tindakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2009 hal 74
- Abdul Hadi, Universitas Pamulang, Vol 9 No.2, 2018) Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan yang mengalami PHK Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap
- Edy Sutrisno Sidabatur, 2008, Pedoman Penyelesaian PHK (Prosedur PHK, Kompensasi PHK, Akibat Hukum PHK, Contoh-Contoh Kasus PHK Beserta Penghitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak), Cet.II, Elpress, Tangerang, hlm, 2.
- Imam Supomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta 2005, hal 16
- Komang Dendi Tri Karinda, 2018, Jurnal Hukum "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Saat masa Kontrak". Hukum perdata, Bali : Universitas Udayana
- PP No.35 Tahun 2021. Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja & Waktu Istirahat PHK
- Philipus M. Hadjon, "Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia", (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hal 2
- Putusan Kasus Nomor 24/PDT.SUS PHI/2019/PN-DPS
- Satjipto Raharjo, "Ilmu Hukum", (Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2000), hal 54
- Setiono Rule Of LAW (Supermasi Hukum), Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Sebelass Maret, 2004 hal. 3
- Suwarto, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Declaration Project, Jakarta, 2003 hal 19
- Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 1 ayat 25, Tentang pengertian pemutusan hubungan kerja.
- Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 61 ayat 1, Tentang aturan berakhirnya Perjanjian Kerja.
- Undang - Undang No.11 Tahun 2020. Tentang Cipta Kerja
- Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004, Tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- www.Lutfichakim.com, Perlindungan Hukum tenaga kerja, diakses 14/08/2022 pukul 09.30
- Jurnal Administrative law and Governance, Volume 2 Issue 2, 2019, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional www.jurnal.univers.suryadharma.ac.id, Perlindungan Hukum hak-hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia diakses 14/08/2022 pukul 10.35