

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembukaan UUD 1945 (UUD 1945), Ayat IV, menekankan tugas pemerintah Indonesia untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan seluruh warga negara sekaligus memajukan ilmu pengetahuan dan pendidikan. Dalam konteks ketenagakerjaan, ini mencerminkan komitmen pemerintah untuk menjaga hak-hak tenaga kerja, memastikan kondisi kerja yang aman, serta memperjuangkan upah yang adil. Tugas tersebut beriringan dengan upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, termasuk pekerja, melalui distribusi yang adil dari manfaat ekonomi. Selain itu, pengembangan pendidikan dan pengetahuan menjadi prioritas untuk mempersiapkan tenaga kerja dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang.

Dalam kehidupan, pekerjaan menjadi suatu kebutuhan mendasar yang diperlukan oleh manusia untuk memenuhi keperluan hidupnya. Secara normatif, disebut sebagai “UUD 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memiliki pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. ¹ banyak pekerja yang bertujuan untuk memperbaiki diri dengan mengasah bakatnya dengan harapan dapat terus mencari nafkah di bidang yang mereka geluti.²

¹ Istifarroh, dan Widhi Cahyo Nugroho, “Perlindungan Hak Disabilitas Mendapatkan Pekerjaan di Perusahaan Swastadan Perusahaan Milik Negara”. Jurnal Mimbar Keadilan, Vol. 12, No. 1, 2019, hal. 21-34.

² Valentino Juan Sundah Simatupang dan I Ketut Westra, “Pembatasan Hak Memilih Pekerjaan Bagi Pekerja Yang Telah Diputus Kontraknya Terhadap Perlindungan Rahasia Dagang”, Jurnal Kertha Wicara, Vol. 12, 01, 2022.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, Indonesia didefinisikan sebagai negara berdasarkan hukum. yang memiliki tujuan untuk melindungi seluruh warganya demi kesejahteraan mereka.³ Sangatlah penting bahwa hukum diangkat sebagai prinsip tertinggi, di mana semua individu diharapkan tunduk dan patuh kepada hukum tanpa terkecuali. Untuk mencapai kondisi ini, penting memiliki kerangka hukum yang kuat yang mengatur semua aspek kehidupan, termasuk hukum ketenagakerjaan.⁴

Negara memiliki tanggung jawab untuk memfasilitasi warganya agar bisa mendapatkan pekerjaan yang pantas dan juga untuk memberikan perlindungan kepada pekerja⁵ Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menjunjung tinggi hak setiap orang atas pekerjaan dan penghidupan yang sesuai dengan martabat kemanusiaan, dan Pasal 28D ayat (2) yang menjunjung tinggi hak setiap orang atas pekerjaan dengan tetap menerima kesenjangan secara adil dan merata. , memuat peraturan yang mengatur hal ini.⁶

Pekerja mempunyai peran besar dalam pembangunan bangsa, dan hukum di Indonesia telah melakukan tugasnya dengan baik dalam melindungi hak-hak

³ Achmad Bangsawan, Saprudin, dan Suprpto, “Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja”, *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, Vol. 8, 2023, hal. 1907–14. Achmad Bangsawan, Saprudin, and Suprpto, ‘Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja’, *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8.3 (2023), 1907–14.

⁴ Bruce Anzward dan Ratna Hidayanti, “Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Terhadap Jenis dan Sifat Pekerjaan Dalam Mewujudkan Keadilan”, *Jurnal de Jure*, Vol. 13, No. 41, 2021, hal. 92–111.

⁵ Asa Nur Fadhilah and Nourma Dewi Suharno, “Analisis Perlindungan Hak Tenaga Kerja Wanita Dalam Konsep HAM”, *Jurnal Serambi Hukum*, Vol. 12, No. 11, 2021, hal. 1–9. Asa Nur Fadhilah and Nourma Dewi Suharno, ‘ANALISIS PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA WANITA DALAM KONSEP HAM’, *Jurnal Serambi Hukum*, 12.11 (2021), 1–9.

⁶ Stefany Febiola dan Tundjung Herning Sitabuana, “Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Di Indonesia”, *Serina IV UNTAR*, 2022, hal. 536. Stefany Febiola and Tundjung Herning Sitabuana, ‘Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Di Indonesia’, *Serina IV UNTAR* 2022, 2022, 536 <<https://journal.untar.ac.id/index.php/PSERINA/article/view/19633>>.

mereka. Salah satu isu utama yang diatur dalam undang-undang ini adalah perlindungan hak-hak pekerja.⁷ Untuk melindungi hak-hak pekerja sejalan dengan UUD 1945, hal ini terwakili dalam “Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Tujuan pengembangan pekerjaan dijelaskan dalam artikel ini.⁸

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang disepakati antara Perusahaan dan Serikat Pekerja telah mengatur berbagai aspek terkait tenaga kerja.⁹ Dari segi yuridis, pekerja memegang hak atas kebebasan yang dijamin oleh perundang-undangan yang berlaku. Tujuan perlindungan pekerja adalah untuk menjamin bahwa tempat kerja bebas dari tekanan baik dari pihak yang berkuasa maupun yang lebih lemah, sehingga memungkinkan sistem berfungsi dengan damai. Dari perspektif sosiologis, banyak pekerja mengalami kesulitan dalam memperoleh hak-hak yang seharusnya mereka terima, karena adanya tekanan dari atasan yang memperlakukan mereka secara tidak adil. Perilaku semacam ini tidak seharusnya dilakukan oleh pihak perusahaan, dan pengusaha seharusnya tidak bertindak semena-mena terhadap pekerja.

Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Kematian seorang pekerja atau buruh,

⁷ Muhammad Zubi, Marzuki Marzuki, and Ibnu Affan, “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (OMNIBUS LAW)”, *Jurnal Ilmiah METADATA*, Vol. 3, 2021, hal. 165. Muhammad Zubi, Marzuki Marzuki, and Ibnu Affan, ‘Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)’, *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3.3 (2021).

⁸ Irham Rahman, Niniek Wahyuni, “Perlindungan Hukum Serikat Pekerja Freelance Bagi Wartawan Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Transparansi Hukum*, Vol. 2, No. 2, Edisi Agustus 2019, hal. 65.

⁹ Reni Suryani, “Analisis Pelaksanaan Hak Tenaga Kerja PT Latinusa Terhadap Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Rechtsregel*, Vol. 1, No. 1, 2018, hal. 150–72. Reni Suryani, ‘Analisis Pelaksanaan Hak Tenaga Kerja PT Latinusa Terhadap Pegawai Tetap Dan Pegawai Tidak Tetap Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan’, *Rechtsregel*, 1.1 (2018), 150–72.

perselisihan dengan pemberi kerja, berakhirnya kontrak kerja yang telah dinegosiasikan sebelumnya, dan keadaan lainnya dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.¹⁰ PHK merupakan kejadian yang tidak diharapkan oleh seluruh pekerja atau buruh di Indonesia, karena berpotensi berdampak negatif pada situasi ekonomi keluarga mereka. Semua pihak, termasuk pemerintah, pengusaha, dan entitas terkait lainnya, seharusnya bekerjasama dengan tekun untuk mencegah terjadinya PHK terhadap pekerja atau buruh.¹¹

Isu PHK selalu menjadi permasalahan yang tidak bisa dihindari dalam dunia kerja. PHK mengakibatkan para pekerja kehilangan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berdampak pada kehilangan mata pencaharian. Hal ini berarti bahwa pekerja yang mengalami PHK akan mengalami perubahan status dari pekerja aktif menjadi tidak memiliki pekerjaan, dan ini memiliki berbagai dampak yang signifikan. PHK seharusnya tidak dilakukan dengan sembrono, karena berhubungan dengan kepastian dan stabilitas kehidupan para pekerja. PHK juga menjadi sumber ketidakpastian bagi pekerja, karena setelah kehilangan pekerjaan, mereka secara otomatis kehilangan sumber penghasilan yang sangat penting untuk kehidupan pribadi dan keluarga mereka.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang keadilan dan kesetaraan pekerja. Undang-undang ini mencoba untuk mencegah pengusaha melanggar atau mengabaikan hak-hak pekerja dalam suatu organisasi. Selain itu, peraturan perundang-undangan ini juga menjamin adanya pedoman hukum yang membela dan menjamin terpeliharanya kesejahteraan pekerja. Perusahaan tidak

¹⁰ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, Cetakan Ke-1, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019) hal. 112.

¹¹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004) hal. 195.

diperkenankan melakukan PHK secara sembarangan, oleh karena itu PHK hanya dapat terjadi jika perusahaan berada dalam keadaan yang sulit atau tidak mungkin untuk dicegah.¹²

Pasal 150 hingga 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya mengatur PHK. Alinea ketiga Pasal 164 merupakan alinea yang sering menimbulkan kesalahpahaman penafsiran. Pasal ini mengizinkan pemilik usaha untuk menjatuhkan PHK terhadap pegawai apabila hal tersebut tidak efisien, dan bukan karena kerugian atau keadaan yang tidak dapat dihindari. Pekerja atau buruh berhak memperoleh uang pesangon, uang jaminan masa kerja, dan penggantian hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan namun penghentian ini harus memenuhi kondisi tertentu. Pada kenyataannya, dunia usaha dapat memanfaatkan klausul ini untuk menerapkan PHK meskipun hal tersebut menguntungkan. Hal ini sering menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda.

Suatu hubungan kerja akan tercipta apabila perjanjian kerja itu terbentuk secara sah dan mengatur hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja atau pekerja. Pengusaha dan pekerja wajib saling menjunjung tinggi hak dan kewajiban jika ada perjanjian kerja.¹³ Undang-undang normatif mengelompokkan perjanjian kerja ke dalam dua kategori: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang disebut juga kontrak kerja, dan perjanjian kerja waktu tidak terbatas yang sering disebut kerja

¹² Carina, Syawal Amry Siregar, dan Muhammad Yasid, “Tinjauan Tentang Hak-Hak Normatif Pekerja Bagi Tenaga Kerja Atas Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan yang Mengalami Kesulitan Finansial (Studi Pada PT. Macan Yaohan Medan)”, *Jurnal Retentum*, Vol. 4. No. 2, 2022, hal. 347–360.

¹³ Irham Rahman, Niniek Wahyuni, “Perlindungan Hukum Serikat Pekerja Freelance Bagi Wartawan Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Transparansi Hukum*, Vol. 2, No. 2, Edisi Agustus 2019, hal. 65.

tetap. Perjanjian kerja dengan batasan waktu atau batasan waktu tertentu dikenal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).”¹⁴

Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur landasan hukum kontrak kerja waktu tetap menyebutkan bahwa “Kontrak tersebut dapat digolongkan ke dalam salah satu dari dua kategori: PKWT, yang didasarkan pada lamanya waktu atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus memenuhi standar yang ditentukan dan materinya berbahasa Indonesia. Setiap perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya dalam tiga rangkap yang sama, satu diberikan kepada majikan dan satu lagi kepada pekerja.”¹⁵

Saat pekerja dan pengusaha melakukan perjanjian kerja, berbagai syarat, baik yang tertulis maupun tidak, serta syarat subyektif dan obyektif, harus dipenuhi untuk menjadikan perjanjian tersebut sah. Hubungan kerja mengatur hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha dan sebaliknya, mencerminkan kedudukan keduanya. Kedua belah pihak terlibat dalam hubungan di luar pekerjaan yang juga melibatkan kompensasi. Peraturan dan undang-undang dibuat untuk melindungi baik pengusaha maupun pekerja.¹⁶

PKWT adalah “Suatu perjanjian kerja yang dibentuk antara penerima pekerjaan dan pemberi kerja untuk pekerjaan tertentu, yang jenis dan sifat

¹⁴ Mahdi Haidar, “Reformulasi Ketentuan Masa Kerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Jangka Waktu”, *Masalah-Masalah Hukum*, Vol. 51, No. 2, 2022, hal. 179–87 <https://doi.org/10.14710/mmh.51.2.2022.179-187> Mahdi Haidar, ‘Reformulasi Ketentuan Masa Kerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Jangka Waktu’, *Masalah-Masalah Hukum*, 51.2 (2022), 179–87 <<https://doi.org/10.14710/mmh.51.2.2022.179-187>>.

¹⁵ Alden Nelson, “Penerapan Hubungan Kerja Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Perusahaan Migas”, *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 2. No. 6, 2023, hal. 2545–53.

¹⁶ Yusuf Rahman, Al Hakim, dan Ella Anastasya Sinambela, “Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja”, *Global*, Vol. 03, No. 01, 2018, hal. 37–45. Yusuf Rahman, Al Hakim, and Ella Anastasya Sinambela, ‘Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja’, *Global*, 03.01 (2018), 37–45.

pekerjaannya berakhir dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan, menurut Pasal 59 ayat (1).” Kode Ketenagakerjaan. Pasal 56 hingga 60 undang-undang tersebut memberikan batasan khusus terhadap PKWT. PKWT adalah suatu jenis perjanjian kerja tertentu dimana para pihak sepakat untuk mulai bekerja sama dalam jangka waktu yang ditentukan oleh pihak pertama dalam perjanjian kerja dengan pihak kedua.¹⁷

PKWT, yang juga dikenal sebagai pekerja kontrak, dianggap memiliki sejumlah manfaat.¹⁸ pekerja kontrak biasanya mendapatkan gaji yang lebih rendah daripada pekerja tetap, banyak perusahaan melihat perekrutan pekerja kontrak sebagai lebih menguntungkan secara finansial. Pengusaha tidak diwajibkan membayar biaya tambahan, seperti pelatihan dan uang pesangon.¹⁹

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja) kini mengatur aturan ketenagakerjaan. Ikatan kerja tetap didasarkan pada PKWTT dan memerlukan masa percobaan selama tiga bulan, sebagaimana diatur dalam Pasal 56 dan 60 UU Ketenagakerjaan.²⁰ Sebaliknya, Pasal 56 dan 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang persyaratan masa percobaan tiga bulan dalam kontrak kerja berdasarkan PKWT.

Di Indonesia, terdapat banyak undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Berdasarkan analisis BPHN tahun 2018, setidaknya

¹⁷ Taun dan Ananda Nugraha, “Penerapan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dan Kebijakan Bank Terhadap Debitur yang Terdampak Pandemi Covid-19”, *Batulis Civil Law Review*, Vol. 1. No. 1, 2020, hal. 1-24. <https://doi.org/10.47268/ballrev.v1i1.422>

¹⁸ Yuni Kurniawati, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Antara Pekerja dengan PT Atlas Spa Club Terkait Dengan Status Pekerja”. *Novum: Jurnal Hukum*, Vol. 3, No. 4, 2016, hal. 10–18.

¹⁹ Abdul Munir, “Kapitalisme dan Regulasi Ketenagakerjaan; Sebuah Manifesto Bagi Perjuangan Kaum Buruh”. *Sisi Lain Realita*, Vol. 1, No. 1, 2016, hal. 8–12.

²⁰ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Visimedia, 2010) hal. 65.

terdapat 17 peraturan yang berlaku dalam konteks ini. Masalah ini semakin kompleks karena tumpang tindihnya berbagai undang-undang dan peraturan, terutama dalam hal inspeksi ketenagakerjaan. Misalnya, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan di tingkat federal, provinsi, dan kabupaten/kota sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, hanya provinsi dan pusat yang berwenang melakukan pengawasan ketenagakerjaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan tumpang tindih dengan pembatasan yang tidak terlalu ketat, seperti peraturan penggajian. Upah minimum diamanatkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk memenuhi KHL (Kebutuhan Hidup Layak), dan gubernur serta dewan pengupahan terlibat dalam mewujudkan hal ini. Untuk mengendalikan kenaikan gaji minimum provinsi dan kabupaten/kota yang bergantung pada persentase kenaikan inflasi dan produk domestik bruto (PDB), pemerintah menerapkan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Gaji. Situasi ini menyulitkan penerapan undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia.

Pada tanggal 12 Februari 2020, pemerintah secara resmi menyetujui Rancangan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja (RUU) kepada DPR; untuk mematuhi keinginan politik yang diungkapkan, nama RUU tersebut diubah menjadi RUU Cipta Lapangan Kerja. RUU Cipta Lapangan Kerja yang berjumlah 174 pasal dan 15 bab menggunakan prosedur omnibus legislasi untuk mengubah 79 undang-undang. Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja berhasil disahkan pada 2 November 2020. Padahal, Indonesia sudah terbiasa dengan gagasan omnibus legislasi berkat sejumlah payung hukum, termasuk UU No.5 Tahun 1960 yang meliputi Peraturan

Pokok Agraria dan Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.²¹

Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia merupakan kerangka legislatif yang juga berfungsi sebagai alat pencabutan sembilan undang-undang terkait ketenagakerjaan dan enam peraturan perundang-undangan lainnya. Konsep omnibus legislasi merupakan taktik hukum yang mengintegrasikan banyak peraturan perundang-undangan ke dalam satu rancangan undang-undang yang komprehensif dengan tujuan menyederhanakan aturan dan proses administratif.²²

Tergantung pada beberapa variabel, seorang pekerja yang berstatus pekerja dengan PKWT mungkin bisa beralih ke PKWTT yang lebih stabil. Namun banyak pelaku usaha atau pemilik usaha yang suka melakukan perjanjian kerja dengan pekerjanya dalam jangka waktu tertentu. Juanda Pangaribuan, pengacara spesialis hukum ketenagakerjaan dan ketenagakerjaan, menyebut ikatan komersial menjadi alasan banyak perusahaan ingin mempertahankan status pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Dalam hal ini, perusahaan dapat menyesuaikan jumlah pekerja sesuai dengan fluktuasi kebutuhan, seperti saat pekerjaan meningkat, perusahaan dapat mempekerjakan lebih banyak pekerja, dan sebaliknya saat pekerjaan berkurang, perusahaan dapat mengurangi atau melepas pekerja. Pekerja sering kali merasa dirugikan dalam situasi ini. Pemerintah berperan dalam mengatur agar kedua pihak, baik pekerja maupun pengusaha, tidak mengalami kerugian akibat situasi ini.

²¹ Firman Freaddy Busroh. "Konseptualisasi Omnibus Law Dalam Menyelesaikan Permasalahan Regulasi Pertanahan". Jurnal Arena Hukum. Vol. 10, No. 2, 2017, hal. 242.

²² Abdul Salam Toba, "Menyoal Omnibus Law", 10 Juli 2018, (online), (<https://www.beritasatu.com/lucius-gorakunjana/archive/500416/menyoal-omnibus-law>, diakses 14 Oktober 2023).

Peraturan menegaskan PKWT hanya dapat berlangsung maksimal dua tahun, dan bisa diperpanjang satu kali selama maksimal satu tahun (sebelum Undang-Undang Cipta Kerja yang kini menjadi UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja).

Pembaruan PKWT hanya diizinkan jika melewati periode tunggu minimal 30 hari setelah berakhirnya PKWT yang sebelumnya. Perjanjian ini hanya dapat diperbaharui sekali dan memiliki batas waktu maksimal selama dua tahun. Jika tidak mematuhi persyaratan ini, PKWT otomatis berubah menjadi PKWTT, yang saat ini memiliki batas waktu maksimal selama lima tahun, tidak peduli jenis pekerjaan apa yang dijalankan. Perubahan status dari seorang pekerja dengan status PKWT menjadi PKWTT dapat terjadi karena tiga alasan. Pertama, perubahan ini dapat disepakati oleh kedua belah pihak karena telah mencapai kesepakatan tertentu yang sudah diatur sebelumnya. Kedua, perubahan status dapat terjadi demi hukum, mengikuti ketentuan hukum tanpa memerlukan kesepakatan langsung antara pihak-pihak terlibat. Ketiga, perubahan status PKWT menjadi PKWTT dapat diakibatkan oleh hukum yang menegaskan PKWT harus berubah menjadi PKWTT akibat pelanggaran ketentuan yang diatur Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan.²³

Perbedaan PKWT juga terlihat saat proses PHK. Dalam kasus PKWT, perusahaan tidak diwajibkan memberikan pesangon jika pemutusan kerja diterapkan sesuai waktu yang dijanjikan dalam kontrak PKWT. Ada beberapa situasi yang membuat pekerja PKWT berhak menerima pesangon dari perusahaan. Jika masa kerja PKWT telah berlangsung lebih dari lima tahun sesuai dengan

²³ Willa Wahyuni, "Situasi Yang Membuat Pekerja PKWT Berubah Status Jadi PKWTT", Hukumonline.Com, 2023. <https://www.hukumonline.com/berita/a/situasi-yang-membuat-karyawan-pkwt-berubah-status-jadi-pkwtt-lt64bfd863b38c4/?page=2> Diakses 12 Oktober 2023

peraturan yang berlaku saat ini, maka pekerja berhak mendapatkan pesangon. Alasannya adalah bahwa lima tahun dalam hal ini dianggap bersifat terus menerus atau tetap.

Bahaya hukum yang dihadapi adalah sama bagi pekerja PKWT di perusahaan perekrutan dan pekerja PKWT di organisasi *outsourcing*. Pekerja yang berstatus PKWT berhak menerima uang kompensasi jika PKWT tersebut habis masa berlakunya, baik berasal dari perusahaan pemberi kerja maupun dari perusahaan alih daya. Dengan kata lain, tuntutan ganti rugi yang diajukan pekerja dalam kasus PKWT tidak dipengaruhi oleh penyebab PHK. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 15 Ayat 2) mengatur mengenai pembayaran gratifikasi atau pesangon kepada pekerja kontrak PKWT pada saat berakhirnya PKWT.”

Sebaliknya, ayat (4) undang-undang yang sama mengatur, apabila PKWT diperpanjang, dana kompensasi akan disalurkan sebelum perpanjangan berakhir dalam jangka waktu PKWT. Pembayaran ganti rugi selanjutnya akan dilakukan untuk jangka waktu perpanjangan PKWT apabila telah berakhir atau telah selesai seluruhnya. Oleh karena itu, aturan ini memberikan arahan mengenai kapan pemberian santunan kepada pekerja PKWT dan PKWTT dalam berbagai keadaan, terutama dalam hal perpanjangan PKWT.

Aturan terkait PKWT memiliki ketentuan yang jelas dan kaku. PKWT hanya dapat diperbaharui setelah mengikuti periode tunggu minimal 30 hari setelah berakhirnya PKWT sebelumnya, dengan batas waktu maksimal dua tahun. Lebih dari itu, PKWT secara otomatis berubah menjadi PKWTT, yang memiliki batas

waktu maksimal lima tahun tanpa memandang jenis pekerjaan. Perubahan status dari PKWT ke PKWTT dapat disebabkan oleh kesepakatan kedua belah pihak, ketentuan hukum, atau pelanggaran terhadap regulasi ketenagakerjaan. Terdapat perbedaan signifikan dalam hak pesangon ketika mengakhiri PKWT sesuai kontrak dan saat PKWT berubah menjadi PKWTT, yang memastikan bahwa pekerja tetap mendapat kompensasi sesuai aturan yang berlaku. Semua ini menegaskan pentingnya melindungi hak pekerja dalam berbagai situasi ketenagakerjaan.

Fenomena PKWT yang memiliki ketentuan yang ketat, dan kerap berubah menjadi PKWTT adalah bagian integral dari upaya memastikan keadilan bermartabat bagi tenaga kerja. Hal ini berkorelasi dengan teori keadilan bermartabat, yang menegaskan pentingnya melindungi hak asasi manusia dan martabat individu dalam konteks hubungan kerja. Keadilan bagi pekerja dalam situasi seperti ini harus dijaga agar mereka tidak dirugikan oleh perusahaan atau perubahan status kontrak, serta memastikan bahwa mereka tetap mendapatkan kompensasi yang adil sesuai peraturan. Hal ini relevan dengan prinsip negara hukum dan komitmen untuk memenuhi hak asasi manusia dalam kerangka ketenagakerjaan, yang mendukung nilai-nilai keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pancasila dan konstitusi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti membuat penelitian dengan judul “**Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berbasis Keadilan Bermartabat**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, peneliti merumuskan beberapa fokus kajian sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan keadilan bermartabat?
2. Bagaimana perubahan hak tenaga kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan keadilan bermartabat.
2. Untuk menganalisis tentang perubahan hak tenaga kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman mendalam mengenai implikasi hukum dari perubahan hak tenaga kerja dalam konteks perjanjian kerja. Manfaat teoretis mencakup penyempurnaan konsep dan interpretasi hukum terkait PHK serta PKWT, memperkuat landasan hukum yang memastikan keadilan bagi pekerja. Penelitian ini dapat menjadi pedoman untuk merumuskan atau merevisi norma hukum yang lebih tepat dan efektif, sehingga menciptakan kerangka regulasi yang lebih komprehensif dan berdaya guna dalam melindungi hak-hak pekerja dalam menghadapi perubahan hak tenaga kerja dan implementasi PKWT.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis untuk membentuk kebijakan perusahaan yang lebih etis dan berkelanjutan. Pelaku usaha dapat merinci pedoman operasional yang memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan fleksibilitas perusahaan dan hak-hak pekerja. Manfaat praktisnya mencakup penyusunan kebijakan PHK dan implementasi PKWT yang berlandaskan nilai-nilai keadilan bermartabat, menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan adil bagi pekerja. Penelitian ini dapat memberikan panduan praktis bagi pelaku usaha dalam menyesuaikan praktik ketenagakerjaan mereka sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku, meminimalkan risiko hukum, dan memastikan kepatuhan terhadap norma hukum yang berlaku dalam konteks perubahan hak tenaga kerja dan penggunaan PKWT.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab 1 Pendahuluan, memulai tesis ini dengan memberikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan terakhir gambaran singkat tentang sistematika penulisan tesis.

Bab 2 Tinjauan Pustaka, menguraikan teori dan konsep utama yang relevan dengan penelitian ini, yaitu teori keadilan bermartabat, konsep perjanjian kerja, konsep tenaga kerja dan ketenagakerjaan, PHK dan PKWT.

Bab 3 Metode Penelitian, menguraikan jenis penelitian yang digunakan, serta jenis data yang relevan, teknik pengumpulan data, jenis pendekatan penelitian, dan teknik analisis data.

Bab 4 Hasil Penelitian dan Analisis memberikan gambaran rinci tentang temuan dari penelitian ini. Bagian pertama dari bab ini membahas konsep PHK sebagai dasar penggunaan PKWT. Hasil penelitian terkait dengan bagaimana PHK digunakan sebagai landasan untuk menggunakan PKWT dipresentasikan secara terperinci. Selanjutnya, bagian kedua menjelaskan konsep PHK sebagai dasar penggunaan PKWT berdasarkan Teori Keadilan Bermartabat.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran merangkum hasil penelitian dengan kesimpulan utama tentang hubungan antara PHK dan penggunaan PKWT. Bab ini juga memberikan saran praktis dan rekomendasi kebijakan yang dapat diterapkan.

