

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja (*manpower*) mencakup keseluruhan penduduk usia kerja, yakni pegawai yang berusia 15 tahun ke atas, yang memiliki potensi untuk memproduksi barang dan jasa. Sebelum tahun 2000, Indonesia menggunakan acuan seluruh penduduk yang berusia 10 tahun ke atas (sesuai dengan hasil sensus penduduk pada tahun 1971, 1980, dan 1990). Sejak sensus penduduk tahun 2000 dan sejalan dengan ketetapan internasional, definisi *manpower* diubah menjadi penduduk yang berusia 15 tahun ke atas. Saat ini, banyak orang kehilangan pekerjaan, sementara banyak juga yang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan di tengah kondisi ekonomi yang sulit. Banyak perusahaan terpaksa merumahkan karyawan karena ketidakmampuan untuk memberikan gaji.¹

Saat ini, banyak *manpower* kehilangan pekerjaan, sementara masih banyak yang mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup di tengah kondisi ekonomi yang sulit. Banyak perusahaan menghadapi kesulitan besar dan terpaksa merumahkan karyawan karena tidak mampu membayar gaji tetap. Dalam situasi ini, perubahan status pekerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Pekerja Harian Lepas (PHL) menjadi semakin nyata. Perubahan ini sering menimbulkan masalah terkait perlindungan hukum dan tanggung jawab

¹ Munira Munira and Kasjim Salenda, 'Kontrak Non Competition Clause Terhadap Perusahaan Franchise', *Alauddin Law Development Journal*, 2.2 (2020), 175–82.

perusahaan, yang perlu dipertimbangkan mengingat dampaknya pada kesejahteraan pekerja dan stabilitas ekonomi.

Salah satu contoh nyata dari masalah ini dapat dilihat pada kasus Ahwan, seorang pekerja di perusahaan gudang bersuhu dingin di Sidoarjo. Setelah dua tahun bekerja dengan status PKWT, Ahwan tiba-tiba diberitahu bahwa kontraknya tidak akan diperpanjang, melainkan dialihkan menjadi status PHL. Keputusan ini tidak hanya mengejutkan Ahwan, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian mengenai hak-hak dan perlindungan sosial yang seharusnya ia terima. Dalam surat perjanjian kerja baru yang diterimanya, Ahwan mendapati bahwa berbagai jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan tidak dicantumkan, yang jelas merugikan dirinya.

Ikatan kerja merupakan sebuah hubungan perdata yang dilaksanakan berdasarkan persetujuan antara pihak-pihak yang berkepentingan, yakni pengusaha dan tenaga kerja. Perjanjian kerja sendiri merupakan sebuah bukti pekerja telah melaksanakan pekerjaan untuk pengusaha maka di dalam perjanjian tersebut berisi tentang hak maupun kewajiban dari tiap-tiap untuk pengusaha maupun pekerja. Menurut konteks ketenagakerjaan, perjanjian kerja memiliki 2 jenis perjanjian, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT).² Pemahaman mengenai PKWT telah tertuang di dalam Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Perjanjian kerja waktu tertentu dikhususkan untuk pekerjaan

² Yuliana Yuli W, Sulastri -, and Dwi Aryanti Ramadhani, ‘Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (Pt)’, *Jurnal Yuridis*, 5.2 (2019), 186 <<https://doi.org/10.35586/.v5i2.767>>.

yang bersifat tertentu, yang berdasarkan tipe dan sifat pekerjaan maupun aktifitas itu dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu saja.” Sementara itu (PKWTT) atau sering dikenal dengan sebutan pekerja tetap, dimana pekerja tetap tersebut dijadikan khusus karena pekerjaannya dilakukan terus menerus atau tanpa adanya batas waktu.³

Di Indonesia, struktur pekerja yang menggunakan kontrak terdiri dari PKWTT dan PKWT. Saat ini, PKWT masih menjadi pilihan paling dominan di banyak sektor karena memberikan *fleksibilitas* untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan proyek maupun kondisi musiman. PKWT memungkinkan perusahaan untuk merekrut pekerja untuk periode tertentu dengan ketetapan yang telah disepakati. Sementara itu, PKWTT, yang memberikan kepastian kerja jangka panjang dan hak-hak pekerja yang lebih stabil, juga banyak diterapkan, terutama untuk posisi yang membutuhkan kontinuitas dan kestabilan. Meskipun PKWTT menawarkan perlindungan lebih bagi pekerja, penggunaan PKWT tetap dominan di berbagai sektor karena kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara atau berbasis proyek.

Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, perkembangan peraturan perundang-undangan mencerminkan perubahan dalam kebutuhan maupun dinamika ekonomi. Berdasarkan Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 menegaskan hak atas pekerjaan maupun kehidupan yang layak sebagai bagian dari hak asasi manusia, yang mendasari perlunya perlindungan terhadap pekerja. UU No.13/2003

³ Shalihah Fithriatus, ‘Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia’, *Selat*, 4.1 (2016), 70–100.

mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk PKWT yang memerlukan adanya perjanjian tertulis dan menetapkan batasan serta hak-hak pekerja. Namun, perubahan status dari PKWT ke PHL tidak diatur secara rinci dalam undang-undang ini, di mana mengakibatkan ketidakpastian hukum dalam praktik.⁴ Undang-undang terbaru, Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, menghadirkan ketentuan baru yang bermaksud untuk memberikan perlindungan hukum yang lebih lengkap bagi tenaga kerja yang mengalami perubahan status dari PKWT menjadi PHL, menekankan pentingnya kepastian hukum dan perlindungan yang jelas di tengah perubahan kondisi ekonomi.

Kasus yang dialami Ahwan menggambarkan pentingnya perlindungan hukum dan tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi perubahan status kerja. Ketidakjelasan dan kurangnya komunikasi dari pihak perusahaan mengenai perubahan status telah mengakibatkan hilangnya hak-hak sosial yang seharusnya diperoleh pekerja. Oleh karena itu, perlunya regulasi yang jelas dan komprehensif mengenai hak-hak pekerja dalam konteks perubahan status ini sangat mendesak.

Undang-Undang ketenagakerjaan Indonesia benar-benar diperlukan untuk menjamin seluruh warga negara Indonesia mendapatkan kesempatan kerja serta menjamin hak maupun tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pekerja memerlukan perlindungan agar keproduktifan dan kenyamanan ketika kerja dapat berfungsi dengan baik. Sementara itu, dalam Pasal 28 I ayat 4 UUD 1945 menjelaskan

⁴ Herlambang Perdana Wiratraman, 'Hak-Hak Konstitusional Warga Negara Setelah Amandemen UUD 1945: Konsep, Pengaturan Dan Dinamika Implementasi', *Jurnal Hukum Panta Rei*, 1.1 (2007), 1-18.

bahwasannya penyelenggaraan, keamanan dan realisasi hak asasi manusia (HAM) sebuah kewajiban negara, khususnya pemerintah.

Undang-Undang Cipta Kerja melambangkan sebuah aturan hukum bagi pekerja maupun pengusaha. Pada dasarnya mereka mempunyai hak yang sama di dalam hubungan kerja, namun kenyataannya karyawan ialah pihak yang kekurangan secara pendapatan dan ilmu pengetahuan, akan tetapi fakta dilapangan jumlah angkatan kerja melebihi jumlah ketersediaan lapangan pekerjaan yang tersedia⁵. Mengacu pada pedoman Pancasila, falsafah dasar negara Indonesia. Dimana menitikberatkan pentingnya sila kedua Pancasila, “Kemanusiaan yang adil dan beradab”. Melarang eksploitasi terhadap orang lain atas dasar ketidaksesuaian, suatu nilai yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan UU Cipta Kerja. Oleh sebab itu, Undang-Undang ini juga harus menganut Pancasila dan melindungi pekerja dari kemungkinan eksploitasi. Salah satu topik yang diangkat dalam UU Cipta Kerja ialah konteks hubungan kerja yang juga mengatur tentang bentuk hubungan kerja PKWT.⁶

Regulasi yang di dalamnya membahas mengenai hak, manfaat hingga perlindungan pekerja tertuang lebih lanjut di Pasal 1 Ayat PP No. 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Alih Daya dan Pemutusan Hubungan Kerja. PKWT adalah kontrak kerja antara pengusaha dan tenaga kerja untuk menyelenggarakan ikatan kerja untuk suatu

⁵ Raihan Ibrahim, ‘PENERAPAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG HAK PEKERJA PEREMPUAN (Studi Kasus Pekerja Perempuan Di Setu Babakan) 1444 H/2023 M’ (Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

⁶ Anindia Wulandari and Putri Rimadani, ‘Analisis Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Undang Undang Cipta Kerja Klaster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu’, *Depositi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 2.1 (2024), 77–85.

pekerjaan tertentu atau jangka waktu tertentu. Pasal 1 ayat 10 PP No. 35 Tahun 2021 yakni. (PKWT) ialah sebuah ikatan kerja yang dibuat untuk membentuk kontrak kerja antara tenaga kerja dengan pemberi kerja, pekerjaan dengan waktu tertentu ataupun untuk pekerjaan jenis tertentu.⁷

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, maksud adanya UU ini dirancang untuk memberikan perlindungan bagi pekerja kontrak (PKWT) yang masa kerjanya berakhir pada masa kontrak. Yang mana dalam Pasal 62 UU Cipta Kerja menjelaskan bahwa jika salah satu dari mereka memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa yang ditentukan bersama dalam kontrak kerja tertentu (PKWT) atau pemutusan hubungan kerja tidak berdasarkan ketetapan yang dijelaskan secara rinci Pasal 61 ayat (1) UU Cipta Kerja, Pihak yang memutuskan hubungan kerja wajib membayar denda atau *penalty* kepada pihak lain (pemberi kerja) sebesar gaji pekerja sampai dengan putusnya kontrak Kerja yang sudah di sepakati bersama di awal.

Dengan demikian, menurut Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, ditekankan kembali bahwa jika salah satu pihak memutuskan untuk mengakhiri ikatan kerja sebelum habis masa yang telah ditetapkan dalam PKWT, maka pekerja wajib membayar denda atau *penalty*. Di sisi lain, jika salah satu pihak mengakhiri ikatan kerja sebelum masa yang telah ditentukan dalam PKWT berakhir, pemberi kerja diwajibkan untuk memberikan kompensasi berupa uang, sebagaimana diatur dalam ketentuan yang berlaku saat ini. Peristiwa ini melahirkan problematika hukum

⁷ Sela Nopela Milinum, 'Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan', *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3.5 (2022), 412–32 <<https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.119>>.

berupa konflik norma (*antynomy normen*), di mana Pasal 62 UU Ketenagakerjaan secara tegas menetapkan denda sebesar gaji pekerja sampai dengan berakhirnya kontrak kerja apabila pekerja PKWT memutuskan kontrak kerja selama masa kontrak, sementara ketentuan yang berlaku saat ini menerapkan konsep kompensasi yang besarnya dapat dihitung sesuai masa kerja pekerja PKWT yang telah selesai, jika pekerja PKWT mengalami PHK.

Selanjutnya, di dalam pasal 59 ayat (1) UU Cipta Kerja menegaskan pegawai PWKT tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan yang sifatnya tetap. Akan tetapi fakta yang terjadi dilapangan, masih adanya pengusaha yang memakai PKWT untuk menyelesaikan jenis pekerjaan yang sifatnya tetap. Peristiwa ini menimbulkan problematik tersendiri karena PKWT mengerjakan lingkup pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh PKWTT, akan tetapi suatu saat ketika masa kerja PKWT berakhir pada masa kontrak, hak yang diperhitungkan sangat minim dan tidak proporsional dibandingkan dengan apa yang dilakukan dan di dapatkan oleh pekerja PKWT, dan yang lebih ironisnya lagi ketika pemutusan ikatan kerja tersebut dilangsungkan oleh pengusaha sebelum habis masa PKWT.⁸ Belakangan ini, banyak perusahaan di Indonesia yang sudah menerapkan sistem PKWT karena dirasa lebih efisien. Mereka percaya bahwa dengan mengurangi biaya operasional dan jumlah karyawan yang diperlukan, mereka dapat memperoleh keuntungan yang lebih besar. Apabila perusahaan yang mementingkan kesejahteraan pegawai (*Work life balance*), hendaknya perusahaan memberikan berbagai jenis tunjangan yang

⁸ Doddy Poernamadjaja and Hufon Hufon, 'Perbandingan Antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Kontrak', *Mimbar Keadilan*, 15.1 (2022), 81–92 <<https://doi.org/10.30996/mk.v15i1.5848>>.

difungsikan untuk menambah kesejahteraan karyawan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan nilai kerja, jaminan hari tua, dan lain-lain. Meskipun pekerja PKWT menilai berlakunya ketetapan pemakaian sistem PKWT dinilai cacat karena kurang menguntungkan, dan menyebabkan ketidakpastiaan pekerjaan, kurangnya jaminan sosial, kurangnya keseimbangan hidup dan bekerja (*Work life balance*), keterbatasan akan kesempatan berkarir hingga kompensasi yang lebih rendah.⁹

Sedangkan UU Cipta Kerja memiliki maksud untuk merombak sektor ketenagakerjaan dan mempercepat laju pertumbuhan ekonomi, kesenjangan status pegawai tidak secara spesifik dibahas dalamnya. Kesenjangan ini mencakup diskriminasi perlakuan maupun hak, seperti PKWT dengan PKWTT, serta antara sektor formal hingga informal. UU Cipta Kerja lebih bertindak pada reformasi ketenagakerjaan, perizinan usaha, dan investasi yang diharapkan bisa menumbuhkan iklim investasi dengan menciptakan lapangan kerja baru. Akan tetapi, karena ketenagakerjaan termasuk bagian integral atas pertumbuhan ekonomi, beberapa ahli hukum mengkritik ketiadaan ketetapan yang secara eksplisit mengatasi kesenjangan status pegawai. Penting untuk dipahami bersama bahwasannya regulasi lebih lanjut mengenai kesenjangan status pegawai mungkin terdapat didalam peraturan turunan maupun regulasi lain yang memiliki kaitan dengan ketenagakerjaan. Akan tetapi, UU Cipta Kerja tidak secara jelas mengakomodasi isu ini.¹⁰

⁹ Poernamadjaja and Hufron.

¹⁰ Indrasari Tjandraningsih and Rina Herawati, 'Diskriminatif Dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak Dan Outsourcing Buruh Di Sektor Industri Metal Di Indonesia', 2010.

Reaksi terhadap ketiadaan ketentuan ini bervariasi di masyarakat hingga ahli hukum. Sebagian memberi tanggapan positif, dimana fokus UU tersebut hanya pada reformasi umum sektor ketenagakerjaan, sementara sebagian yang lainnya mengkritik ketiadaan perlindungan yang lebih konkret untuk pekerja dengan status yang lebih rentan. Sementara UU Cipta Kerja telah menjadi subjek perdebatan yang sangat sengit sejak disahkannya, kebutuhan akan perlindungan yang lebih jelas untuk pegawai dengan status yang lebih rentan tetap menjadi topik pembahasan yang paling relevan dalam diskusi tentang reformasi ketenagakerjaan di Indonesia. Penulis memandang perlu meneliti mengenai tanggung jawab dan kewajiban perpindahan status PKWT menjadi PHL untuk diwujudkan ke dalam bentuk skripsi. Berdasarkan penjelasan tersebut, rancangan penelitian ini akan dilakukan dengan judul yakni **“Perlindungan Hukum dan Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Perubahan Status Pekerja PKWT Menjadi Pegawai Harian Lepas”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, penulis merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang statusnya berubah dari PKWT menjadi PHL setelah masa kontraknya habis?
2. Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap fasilitas yang sebelumnya diberikan kepada tenaga kerja dengan status PKWT, yang dihilangkan setelah pekerja berubah menjadi PHL menurut UU No. 6 Tahun 2023?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan dalam tesis ini adalah:

a. Tujuan Akademis

Penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat akademis guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Kampus Surabaya.

b. Tujuan Praktis

1. Untuk mengetahui dan memahami kewajiban dan tanggung jawab perusahaan terkait hak-hak pekerja, khususnya dalam perubahan status dari PKWT menjadi PHL.
2. Untuk menganalisis dampak perubahan status kerja terhadap hak-hak sosial dan jaminan yang seharusnya diterima oleh pekerja seperti Ahwan.
3. Untuk mengevaluasi penegakan hukum dan perlindungan yang tersedia bagi pekerja yang mengalami transisi status kerja di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami perubahan status dari PKWT menjadi PHL. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi pekerja dalam mempertahankan hak-hak mereka, serta untuk menganalisis tanggung jawab perusahaan dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dan pembuat kebijakan dalam merumuskan regulasi yang lebih baik untuk melindungi

hak-hak pekerja, serta meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya perlindungan hukum di sektor ketenagakerjaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada bagian sistematika penelitian ini, diuraikan secara rinci setiap bab dan sub-bab yang dibahas, serta penjelasan yang mendukung dalam menganalisis kasus yang disajikan. Skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yakni:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini ialah pendahuluan skripsi yang memaparkan latar belakang umum, mengidentifikasi isu utama, menetapkan tujuan dan manfaat penelitian, serta menjelaskan metode penelitian dan pertanggungjawaban penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan teoritis yang mencakup teori-teori hukum yang relevan dengan penelitian, seperti pertanggungjawaban hukum, perlindungan hukum, hubungan kerja, bentuk-bentuk perjanjian kerja, dan kewajiban perusahaan. Tinjauan ini bertujuan untuk membangun dasar teoritis yang kokoh sebagai landasan analisis dan kesimpulan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan mengenai metode penelitian yang diterapkan untuk menyelesaikan masalah dalam topik ini. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran yang jelas melalui data dan hasil yang akan dibahas, mencakup jenis

penelitian, pendekatan yang digunakan, metode pengumpulan data, serta analisis data yang dilakukan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang, setelah masa kontraknya berakhir, statusnya dialihkan menjadi Pekerja Harian Lepas (PHL) berdasarkan ketentuan Hukum Positif Ketenagakerjaan di Indonesia. Selain itu, bab ini juga meneliti tanggung jawab perusahaan terkait dengan penghapusan fasilitas yang sebelumnya diberikan kepada pekerja PKWT setelah status mereka berubah menjadi PHL sesuai dengan UU No. 6 Tahun 2023. Kajian ini berlandaskan pada data dan informasi yang diperoleh dari jurnal, artikel, undang-undang, dan sumber relevan lainnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini bertujuan untuk mengidentifikasi peraturan hukum yang mengatur apakah tindakan perusahaan yang mengubah status PKWT menjadi PHL dan menghilangkan fasilitas atau hak pekerja diperbolehkan atau dilarang. Selain itu, bab ini juga mencari tahu tanggung jawab yang seharusnya diterapkan sesuai dengan hukum yang berlaku.