

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK

Renaldi Lamuanta¹, Sahlan², Agus Lanini³

Fakultas Hukum, Universitas Tadulako

Email : aldilamuanta4@gmail.com.

Abstract

The purpose of this writing is to find out the legal protection of workers who experience termination of employment during the contract period and the rights that should be obtained by contract workers who experience termination of employment during the contract period. The research method used is empirical legal writing method with a qualitative analysis approach. The results of the study show that termination of employment can be carried out but as far as possible it is prevented from happening because it has a very big impact on workers and companies. The law provides protection to contract workers if termination of employment occurs during the contract period in the form of reasons according to the law allowed and not allowed for termination of employment. If in a situation where termination of employment must occur to a contract worker while in the contract period, the worker concerned is entitled to a number of rights in accordance with the provisions in the legislation. Furthermore, these rights should also be regulated in work agreements and company regulations in order to further ensure protection for workers.

Keywords : Legal protection, Termination of employment, Contract workers

Abstrak

Tujuan penulisan ini untuk mengetahui Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak serta hak-hak yang sepatutnya didapat pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak. Metode penelitian yang digunakan metode penulisan hukum empiris dengan pendekatan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan namun sedapat mungkin hal itu dicegah agar tidak terjadi karena sangat berdampak bagi pekerja maupun perusahaan. Hukum memberikan perlindungan kepada pekerja kontrak apabila pemutusan hubungan kerja terjadi dalam masa kontrak berupa alasan-alasan menurut hukum diperbolehkan dan tidak diperbolehkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Apabila dalam suatu kondisi pemutusan hubungan kerja harus terjadi kepada pekerja kontrak saat dalam masa kontrak, maka pekerja yang bersangkutan berhak mendapatkan sejumlah hak-hak sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut, hak-hak tersebut sepatutnya juga diatur dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan agar lebih menjamin adanya perlindungan bagi pekerja.

Kata Kunci : Perlindungan hukum, Pemutusan hubungan kerja, Pekerja Kontrak

I. PENDAHULUAN

Indonesia adalah sebuah negara yang berlandaskan pada cita hukum Pancasila yang menjunjung tinggi dan melindungi harkat dan martabat setiap warga negaranya, untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Artinya, negara mempunyai konsekuensi untuk menjamin terciptanya kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya dalam berbagai bidang yang menyangkut kepentingan politik, ekonomi, hukum, pendidikan, sosial dan budaya sehingga terwujud masyarakat yang adil dan sejahtera. Sebagaimana yang tertuang dalam pembukaan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yaitu agar terbentuk kedaulatan Negara Indonesia yang melindungi seluruh rakyat Indonesia yang bertujuan untuk kesejahteraan, mencerdaskan rakyat dan mengikuti ketertiban dunia internasional. Oleh karena itu dalam

rangka mewujudkan cita-cita tersebut diperlukan suatu pembangunan yang didukung oleh pekerja.

Pekerja dalam hal ini seyogyanya harus didukung pula melalui kesejahteraan pekerja yang memadai. Seiring dengan era globalisasi dan pesatnya pembangunan di segala bidang khususnya di bidang industri maka masalah ketenagakerjaan akan menjadi hal yang sangat kompleks, dan apabila terjadi masalah maka pada akhirnya dapat mengakibatkan PHK pada perusahaan tersebut. Terdapat faktor dari kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja, yang memungkinkan adanya ketidakserasian kedua kepentingan maka diperlukan suatu Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan.

Pekerja memperoleh pekerjaannya dari perseorangan, pengusaha, badan hukum, serta badan-badan hukum lainnya, yang disebut sebagai pemberi kerja. Pada hakikatnya, hal tersebut merupakan upaya setiap orang untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebelum bekerja, pekerja akan memulai hubungan kerjanya dengan membuat perjanjian kerja dengan pengusaha guna mengatur kepentingan para pihak agar tercipta keseimbangan dalam menjamin hak dan kewajiban masing-masing para pihak.

Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 ayat 15 Undang - Undang 13 Tahun 2003 adalah "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah". Pengertian PHK berdasarkan Pasal 1 ayat 25 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha".¹

Perjanjian kerja merupakan faktor penting dalam hubungan kerja, sebab dalam perjanjian kerja diatur mengenai hak - hak dan kewajiban - kewajiban dari para pihak, dalam hal ini perusahaan dengan pekerja. Dengan adanya perjanjian kerja, perusahaan dan pekerja terikat oleh aturan - aturan yang harus dipenuhi dan ditaati, sehingga hal tersebut dapat meminimalisasi masing - masing pihak mencurangi pihak yang lainnya, yang tentunya dapat mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak.

Lebih lanjut, Perjanjian kerja merupakan dasar bagi pekerja dan juga dasar bagi perusahaan untuk mengubah status dari pekerja tersebut, yakni dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Mengingat pentingnya perjanjian kerja, sudah sepantasnya masing-masing pihak memperhatikan tiap-tiap aturan yang dicantumkan didalam perjanjian kerja. Agar dapat mengikat seluruh pihak yang membuatnya, perjanjian kerja haruslah memenuhi persyaratan untuk sah dalam perjanjian. Didalam penetapan suatu perjanjian kerja harus memperhatikan pertimbangan menteri yang tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan.²

Pengaturan mengenai perjanjian kerja dapat ditemukan dalam Kitab Undang - Undang Hukum Perdata pada Bab VII A tentang perjanjian kerja yang termasuk dalam buku ketiga yang mengatur mengenai perikatan. Berdasarkan Pasal 1601 a Kitab Undang - Undang Hukum Perdata tersebut, perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.³

Ketentuan hukum perburuhan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian yang melibatkan kedua belah pihak yaitu pihak pemberi kerja yang akan memberi pekerjaan dan pihak pekerja yang akan melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang di adakan. Perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja, hubungan hukum tersebut lebih dikenal dengan sebutan hubungan kerja.

¹ R A Aisyah Putri Permatasari, *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, Februari 2018, hlm. 113.

² Levina Yustitianiingtyas, Basuki Babussalam, Asri Wijayanti, "Pengendalian Keselamatan Penerbangan Sebagai Upaya Penegakan Kedaulatan Negara di Ruang Udara dan Implikasinya di Indonesia", *Jurnal Komunikasi Hukum*, 7 (2021), hlm. 263.

³ Nurul Listiyani, Rakhmat Nopliardy, Ibelashry Justiceka *Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja*, *Jurnal Terapung: Ilmu – Ilmu Sosial*, Vol. 4, No. 2, September 2022 ISSN: 2656-2928 hlm. 10.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja / buruh. Dalam perjanjian kerja memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap dan status pekerjaanya adalah pekerja tetap.⁴ Pekerjaan waktu tertentu diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan hubungan kerja, yang merupakan aturan lebih lanjut dari Undang - undang no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yaitu:

Melalui sistem kontrak tersebut pengusaha berharap dapat memperoleh keseimbangan antara produktivitas dan upah. Pekerja atau buruh yang di PHK akan dilindungi hak - haknya oleh perjanjian kerja yang dibuat sebelumnya oleh pengusaha dan pekerja. Meski kedudukan pekerjaan itu demikian strategis, namun dalam kenyataannya, hak kerja atau perlindungan atas hak kerja dan implikasinya sering kali kurang mendapat perhatian atau perlindungan memadai.⁵

Upaya tersebut dilakukan pengusaha untuk menghindari dari tuntutan pembayaran pesangon apabila terhadap tenaga kerja tersebut dilakukan pemutusan hubungan kerja, sedangkan bagi tenaga kerja yang tidak disukai, perjanjian kerjanya tidak diperpanjang lagi atau diberhentikan tanpa harus memberinya pesangon. Banyaknya perusahaan yang memilih mengikat pekerja dengan ikatan kontrak dan bukan dengan memasukkannya ke pekerja tetap disebabkan pengusaha melihat ketimpangan tingkat produktivitas dan upah. Pengusaha seringkali mengeluh akan rendahnya hasil produktivitas pekerja dengan upah yang dibayarkan tidak sesuai.

Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya (dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu / PKWT), dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya, jika masa kontrak habis maka hubungan kerja pun berakhir dengan sendirinya.

Namun apabila pengusaha mempekerjakan pekerja kontrak tidak sesuai dengan syarat - syarat sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang - undangan, maka pekerja kontrak dapat memperoleh kompensasi saat pekerja bersangkutan di PHK, tentu akan sangat tergantung pula pada alasan PHK nya. Sebab, tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana.⁶

Secara yuridis, pekerja memiliki kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya pekerja memiliki kedudukan yang sama dengan perusahaan di depan hukum. Perlindungan hukum pekerja ini juga dapat dilihat dari dipenuhinya hak - hak dari pekerja tersebut apakah hak - hak yang dipenuhi tersebut sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja atau tidak. Untuk melihat bagaimana keefektifan perlindungan hukum terhadap hak - hak pekerja maka penulis ingin mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak di PT. GNI.

II.METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian Yuridis Empiris, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2003, hlm. 60.

⁵ Suratman, *Hukum ketenagakerjaan Inndonesia*, Jakarta, Indeks, (2010), hlm. 5.

⁶ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta, Forum Sahabat, (2008), hlm. 53.

kenyataannya di masyarakat.⁷ Penelitian ini menggunakan metode pendekatan Yuridis Empiris, Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder). Pendekatan empiris (hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein*), karena dalam penelitian ini digunakan data primer yang diperoleh dari lapangan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK dalam masa kontrak

Pekerja atau tenaga kerja adalah salah satu sumber pembangunan nasional yang memiliki peran cukup besar dalam bidang ketenagakerjaan. Tak hanya diatur dalam UUD NKRI 1945, semua hal yang mencakup mengenai ketenagakerjaan terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja ini juga memiliki peran yang penting dalam kemajuan dalam sektor industri untuk mengembangkan usaha yang dimiliki oleh pengusaha.⁸

Menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”, kemudian pekerja adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Menurut Imam Soepomo, pekerja adalah tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja tidak hanya pekerja. Pekerja memperoleh pekerjaan dari perseorangan, pengusaha, badan hukum, serta badan-badan hukum lainnya, yang disebut sebagai pemberi kerja.⁹

Secara umum, yang juga disebut pemberi kerja adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum atau tidak berbentuk badan hukum. Pekerja melakukan pekerjaan disuatu perusahaan disebabkan adanya hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan tempat dia bekerja. Hubungan hukum tersebut dikenal dengan istilah Hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di dasarkan pada perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah serta perintah, hubungan kerja melibatkan pengusaha, yakni sebagai pemilik perusahaan serta pemberi upah dan juga melibatkan pekerja yang memberikan jasanya kepada pemberi kerja.

Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan sewaktu-waktu dapat berakhir secara tidak sengaja / otomatis dan sengaja. Hubungan kerja berakhir secara tidak sengaja / otomatis disebabkan beberapa hal seperti jangka waktu berlakunya perjanjian kerja telah selesai atau pekerjaan yang diperjanjikan telah diselesaikan oleh pekerja. Hubungan kerja berakhir secara sengaja disebabkan oleh salah satu pihak baik pengusaha ataupun pekerja memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan alasan tertentu, peristiwa ini disebut pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak jarang terjadi dalam suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja kerap kali juga menjadi permasalahan di sektor ketenagakerjaan. Permasalahan tersebut timbul karena perusahaan kerap kali melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja secara sepihak sehingga pekerja merasa dirugikan. Pekerja merupakan aspek pendukung utama dalam peningkatan atau kemajuan suatu perusahaan, namun disatu sisi pekerja juga merupakan pihak lemah dibanding pengusaha/perusahaan karena pada hakikatnya dalam hubungan kerja, hubungan antara pekerja dan pengusaha sebagai pemilik perusahaan bersifat sub ordinasi (hubungan diperatas/*Vertical*).¹⁰

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2012, hlm. 126

⁸ Sonhaji, S. (2021). Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Alih Daya di Perusahaan Perbankan. *Administrative Law and Governance Journal*, 4(1), 38-50.

⁹ Sudikno Mertokusumo, 2010, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* [edisi Revisi], Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, hlm 153

¹⁰ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo, depok, Edisi kedua, 2014, hal 11.

Pekerja sebagai pihak lemah dalam hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha tentu perlu suatu bentuk perlindungan hukum demi menjaga kepentingannya. Lebih lanjut, Perlindungan tersebut guna meminimalisir kerugian bagi pekerja atas kesewenang-wenangan pihak pengusaha. Maka dari itu, seyogyanya perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹¹

Berbicara perlindungan hukum maka yang terlintas didalam benak kita adalah bergerakanya fungsi kekuasaan dalam melakukan pembelaan terhadap sesuatu yang mengancam hak seseorang yang diakui oleh hukum sebagai hak. Sunaryati Hartono mengatakan bahwa hukum dibutuhkan untuk melindungi mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.¹² Kelemahan yang dimaksud antara lain kelemahan intelektual yang menyebabkan perorangan atau kelompok masyarakat tersebut tidak memiliki pengetahuan hukum dan terbatasnya aksesibilitas informasi yang menyebabkan mereka tidak memahami hak dan kewajiban hukum.

Perlindungan hukum terhadap pekerja diakomodir dalam Undang - Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, yang kemudian beberapa pasal diubah sebagaimana tertulis di Undang - Undang Nomor. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor. 2 Tahun 2022 Menjadi Undang - Undang, Lebih lanjut terkait pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Masalah pemutusan hubungan kerja seringkali terjadi kepada pekerja yang berstatus pekerja kontrak. Sebagian besar perusahaan memilih mengikat pekerja dengan ikatan kontrak dan bukan dengan memasukkannya ke pekerja tetap disebabkan pengusaha melihat ketimpangan tingkat produktivitas dan upah. Pengusaha seringkali mengeluh akan rendahnya hasil produktivitas pekerja dengan upah yang dibayarkan tidak sesuai. Secara filosofis, mempunyai kepentingan yang sama, yaitu kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Pengusaha dalam meningkatkan kinerja perusahaannya agar produktivitas terjaga membutuhkan jasa dan kinerja positif pekerja. Demikian halnya pekerja membutuhkan upah dan insentif dari pengusaha sebagai output kinerjanya. Dengan sistem kontrak tersebut pengusaha berharap dapat memperoleh keseimbangan antara produktivitas dan upah.

Pemutusan hubungan kerja tidak bisa diputuskan atau dilakukan seenaknya, sebab sangat mempengaruhi kelangsungan hidup dari seseorang. Masalah yang paling penting dengan adanya pemutusan hubungan kerja sebelum masa kerja habis mendapatkan perlindungan atas hak-hak normatifnya. Khusus untuk melindungi pekerja waktu tertentu atau tenaga kerja kontrak outsourcing maka ketentuan dalam Pasal 6 Undang - Undang Nomor. 13 Tahun 2003 adalah ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan dengan pekerja tetap. Menurut pasal ini maka setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Tinggal sekarang bagaimana realisasi dari peraturan yang baik ini. Menurut pasal 56 Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 yang sebagaimana diubah dalam Undang - Undang Nomor. 6 Tahun 2023 maka perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu, Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas:¹³

a. Jangkah waktu tertentu

¹¹ <http://www.artikata.com/artiperlindunganhukum.html>, diakses pada tanggal, 13 April 2023. Pukul 19:00 WITA.

¹² Serlika Aprita, Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Menggunakan Uji Insolvensi: Upaya Mewujudkan Perlindungan Hukum Berbasis Keadilan Restrukturitatif Bagi Debitor Pailit dalam Penyelesaian Sengketa Kepailitan (Bandung: Pustaka Abadi, 2019), hal.40

¹³ R A Aisyah Putri Permatasari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung*, Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Airlangga Surabaya, Februari 2018, Hal 117, DOI : <https://doi.org/10.30996/mk.v0i0.1608>

b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Pekerja kontrak adalah termasuk dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan dimaksudkan untuk menutup kesulitan menentukan jenis pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Ini juga merupakan peluang yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dan pemberi kerja agar mendapat tenaga murah dan berkualitas.¹⁴

Berdasarkan uraian diatas maka dalam keadaan tertentu, pengusaha maupun pekerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Namun apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha, maka pekerja yang berstatus pekerja kontrak berhak menerima suatu imbalan terkait peristiwa hukum tersebut terjadi. Adapun hak - hak pekerja kontrak yang patut diterima akibat pemutusan hubungan kerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Pekerja berhak menerima uang pengganti hak
- b. Pekerja berhak menerima uang kompensasi
- c. Pekerja berhak menerima uang pisah

Terkait alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja, selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, dapat juga diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam pasal 154A Undang - Undang Nomor. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undangp-Undang Nomor. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang - Undang.

Sehubungan dengan hal yang diatas, Perlindungan mengenai hak - hak pekerja termasuk pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau dikenal juga dengan perjanjian perburuhan, sebab yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian tentang syarat - syarat perburuhan yang diselenggarakan oleh serikat buruh (pekerja) yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha, yang berbadan hukum, yang pada umumnya.

Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya (dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu / PKWT), dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang - undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya, jika masa kontrak habis maka hubungan kerja pun berakhir dengan sendirinya.

Namun apabila pengusaha mempekerjakan pekerja kontrak tidak sesuai dengan syarat - syarat sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang - undangan, maka pekerja kontrak dapat memperoleh kompensasi saat pekerja bersangkutan di PHK, tentu akan sangat tergantung pula pada alasan PHKnya. Sebab, tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana.

Pada praktiknya, sesuai dengan penjelesan sebelumnya perusahaan mengatur lebih lanjut mengenai PHK dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja. Kontrak kerja menjadi sangat penting untuk dibuat mengingat dalam perjanjian kerja tersebut juga akan mengatur lebih lanjut dan rinci mengenai hak dan kewajiban bagi para pihak yang saling terikat dalam kontrak tersebut. Hak yang dimaksud adalah hak pekerja untuk mendapatkan upah dan / atau hal - hal yang telah diatur dalam standar ketenagakerjaan yang berlaku, sedangkan kewajiban pekerja adalah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan SOP perusahaan yang berlaku. Sebaliknya hak pengusaha adalah mendapatkan kontribusi positif dari pekerja dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta kewajiban dari pengusaha adalah memberikan hak yang sepatutnya diterima oleh pekerja berdasarkan perjanjian dan hukum yang berlaku.

Sehubungan dengan hal diatas, maka dengan jelas bahwa perjanjian kerja merupakan sesuatu yang amat penting bagi pekerja untuk melindungi hak - hak pekerja. Dengan tidak adanya

¹⁴ Ibid, hal 118

kontrak yang jelas mengatur tentang syarat - syarat, hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, maka hal tersebut dapat dimaknai sebagai bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha yang bersikap lalai dan abai terhadap pekerja maupun hukum yang berlaku. Tentunya hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja, mengingat perlunya menjamin hak setiap orang (pekerja) agar tidak merugikan pihak serta untuk menjamin kepastian hukum sebab tidak menutup kemungkinan akan timbul permasalahan dikemudian hari sehubungan dengan aktivitas perusahaan yang dalam hal ini, jika pekerja tidak dilindungi maka pekerja akan sangat dirugikan.

PT. Gunbuster Nickel Industry (yang selanjutnya disingkat PT. GNI) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penambangan, peleburan, dan pemurnian nikel yang berlokasi di Desa Bunta, Kecamatan Petasia, Kabupaten Morowali Utara. Adapun tujuan dari adanya PT. Gunbuster Nickel Industry di Morowali utara ini untuk mengelola sumber daya alam yang ada di tanah Morowali Utara yaitu nikel, sekaligus menambah nilai jual dari produk nikel tersebut.

Proses yang diterapkan oleh pihak PT. GNI dalam merekrut pekerja yaitu, pertama pekerja wajib mengisi formulir dalam google form yang disiapkan oleh pihak PT. GNI, kemudian pihak PT. GNI akan menghubungi pekerja untuk melanjutkan proses perekrutan. Kedua, pekerja akan mengikuti proses wawancara. Tahap terakhir adalah pekerja akan melakukan penandatanganan kontrak kerja yang disebut dengan tahap *contractual*, kemudian para pihak akan melaksanakan perjanjian tersebut sesuai yang telah disepakati bersama.

Sehubungan dengan penjelasan sebelumnya, pelaksanaan hubungan kerja dalam PT. GNI dilandasi dengan perjanjian kerja yang ada. Mengenai pengaturan hal - hal dalam perjanjian kerja, tidak menutup kemungkinan terdapat hal - hal yang dipandang akan menimbulkan permasalahan baik yang menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Sehingga apabila tidak diatasi dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

Di dalam PT. GNI sebenarnya memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan terkait keselamatan kerja dan kesehatan kerja, jika terjadinya kecelakaan maka PT. GNI yang akan menanggungnya. Selain itu juga diberikan perlindungan terhadap upah, waktu kerja, serta perlindungan untuk kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan ketentuan diatur di dalam Pasal 86 mengenai keselamatan dan kesehatan kerja Undang - Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 88 mengenai pengupahan Undang - Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian telah dirubah melalui Undang - Undang Nomor. 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Tentang Cipta Kerja.

Namun berdasarkan keterangan dari hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap saudari Theresya Meydiana Ngoeo yang merupakan salah satu pekerja kontrak di PT.GNI pada awalnya PT. GNI melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu dengan jangka waktu 3 bulan masa kerja. kemudian pada waktu satu bulan sebelum masa kerja selesai perusahaan akan melakukan evaluasi kinerja pekerja, apabila pekerja memenuhi standar sesuai keinginan perusahaan maka pekerja dapat melanjutkan masa kerja melalui perjanjian kerja kedua dan seterusnya yaitu, perjanjian kerja waktu tertentu dengan masa kerja selama 6 bulan.¹⁵

Perjanjian kerja waktu tertentu PT. GNI memuat ketentuan mengenai masa percobaan. Hal ini dapat dilihat dalam pasal 13 ayat (1) huruf a perjanjian kerja waktu tertentu PT. GNI tentang Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa penyebab PT GNI melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena dalam masa percobaan pekerja tidak memenuhi syarat dalam melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 12 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu tidak mengenal adanya masa percobaan.

Mengenai masa percobaan yang diatur dalam pasal 13 ayat (1) huruf a perjanjian kerja waktu tertentu, berkaitan dengan pasal 1 angka 7 perjanjian kerja waktu tertentu mengenai evaluasi terhadap pekerja pada waktu sebulan sebelum jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu berakhir. Dalam hal ini, dapat dikatakan pekerja tersebut melalui masa percobaan

¹⁵ Theresya Diana Ngoeo, Pekerja di PT. GNI, wawancara, (Palu, 23 juli 2024. Pukul 16.00 WIT)

selama 2 (dua) bulan kemudian dievaluasi pada bulan ketiga. Apabila PT. GNI mensyaratkan masa percobaan terhadap pekerja, sepatutnya pekerja tersebut dipekerjakan dengan dasar perjanjian kerja waktu tidak tertentu, bukan melalui perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan pengakuan dari narasumber bahwa ada beberapa rekan kerja yang di PHK karena dalam masa percobaan pekerja tersebut tidak memenuhi syarat dalam pekerjaannya, dalam hal ini penulis berpandangan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu PT. GNI mengandung multitafsir. Karena disatu sisi jenis pekerjaan yang termuat dalam perjanjian kerja tersebut bersifat sementara. Ketentuan jenis pekerjaan yang bersifat sementara merupakan salah satu unsur dalam perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan disisi lain ketentuan masa percobaan tidak boleh dicantumkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Maka dengan ini jelas PT. GNI masih keliru dalam membuat perjanjian kerja.

Ketika memasuki dunia kerja para pekerja/buruh kadang sering mendapat masalah, salah satunya tentang pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak. Terkadang para pekerja awam tidak mengerti tentang hal tersebut, dimana pengusaha dapat sewenang - wenang dalam melaksanakan PHK. Sistem PHK menjadi satu-satunya cara perusahaan untuk mencari kesalahan atas pekerja/buruhnya yang sifatnya mengada-ada, sehingga pekerja tersebut menjadi korban.

Melihat perjanjian kerja PT. GNI, Pemutusan hubungan kerja di PT. GNI dapat terjadi karena beberapa alasan salah satunya ialah pekerja sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja. Hal ini diatur dalam pasal 13 ayat (1) perjanjian kerja waktu tertentu PT. GNI. Kemudian menurut pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan pekerja dapat di PHK apabila pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

Berdasarkan uraian diatas, apabila PT. GNI melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atas dasar alasan pekerja sakit berkepanjangan atau cacat akibat wajib mengacu dengan ketentuan peraturan pemerintah yang sebagaimana tertulis. Perlu diketahui Kembali bahwa PT. GNI menerapkan sistem kontrak dengan masa kerja 6 (enam) bulan dan kemudian akan diperpanjang dengan waktu masa kerja yang sama sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga akibatnya apabila dalam masa kerja yang berjalan kemudian pekerja sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja sehingga pekerja tersebut tidak dapat melaksanakan pekerjaan selama 1 atau 2 bahkan 3 bulan, pekerja tersebut tidak dapat di PHK dengan dasar sakit berkepanjangan. Langkah tepat dilakukan PT. GNI ialah menunggu hingga masa kerja pekerja tersebut habis atau selesai sesuai dengan jangka waktu perjanjian kerja dan kemudian tidak memperpanjang perjanjian kerja kepada pekerja yang bersangkutan.

Menurut hemat penulis, kekeliruan pada perjanjian kerja tersebut sangat berdampak bagi kedua belah pihak. Dari pihak perusahaan tentu akan menimbulkan kerugian karena tidak bisa menerima hasil melalui pekerjaan yang dilakukan pekerja dan tetap memberikan upah kepada pekerja yang bersangkutan sebagaimana peraturan yang tertulis. Dari pihak pekerja juga tentu juga menimbulkan kerugian karena pekerja tersebut berpotensi akan kehilangan pekerjaan disebabkan perusahaan tidak akan melakukan perpanjangan kontrak karena sakit atau cedera yang dialaminya pada saat bekerja.

Apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja pada masa kontrak belum berakhir dengan dasar ketentuan yang sebagaimana disebutkan diatas, maka pekerja berhak menolak pemutusan hubungan kerja tersebut melalui upaya hukum yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Upaya hukum tersebut merupakan salah satu upaya untuk mencegah terjadi nya pemutusan hubungan kerja, karena secara prinsip pengusaha dan pekerja wajib mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Lebih lanjut, upaya hukum juga merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja apabila terjadi suatu Tindakan kesewang - wenangan dari perusahaan.

Setiap ketentuan yang diatur dalam peraturan perundangan - undangan merupakan acuan setiap orang untuk bertindak. Ketentuan tersebut diciptakan untuk mewujudkan

perlindungan bagi tiap - tiap pihak yang terikat, maka dari itu Seyogyanya agar perusahaan tertib hukum, maka secara sederhana hanya perlu tunduk dan patuh pada hukum yang berlaku, selain itu kontribusi dari para pihak dan juga pemerintah selaku pengawas sangat diperlukan untuk memperhatikan secara detail dan menindak setiap perusahaan - perusahaan yang nakal agar dapat mewujudkan perlindungan hukum terhadap pekerja, secara khusus pekerja yang terkena PHK dalam masa kontrak.

B. Hak-hak pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak.

Masalah bekerja dan tenaga kerja adalah berbicara masalah produksi, distribusi, dan konsumsi yang kesemuanya menyangkut masalah ekonomi dalam kehidupan manusia, termasuk modal dan manajemen. Setiap manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup jasmaninya akan selalu bekerja dan bebas memilih jenis pekerjaan sesuai profesinya dengan tujuan yang sama yaitu tujuan ekonomis, namun pada era industri yang semakin pesat seperti sekarang ini di antara jenis pekerjaan yang sangat banyak menjadi pilihan dan terbukanya peluang kerja adalah menjadi pekerja atau pekerja pada suatu perusahaan. Bersamaan dengan itu di balik sejumlah dampak positif yang muncul dengan perkembangan kemajuan iptek telah muncul pula problem sosial ekonomi yang ditandai dengan unjuk rasa karena ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan, belum terpenuhinya hak pekerja / upah yang layak, lemahnya organisasi pekerja sebagai penyalur aspirasinya, dan rendahnya kesadaran melaksanakan peraturan di kalangan pengusaha.¹⁶

Perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha telah menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial. Dampaknya tak hanya terbatas pada buruh dan atau pengusaha. Aksi-aksi buruh belakangan ini misalnya, tak hanya berakibat hengkangnya investor asing, tetapi juga mempengaruhi perolehan devisa negara, politik perdagangan nasional dan internasional, keamanan, merebaknya berbagai kejahatan dan sebagainya. Ini membuktikan bahwa persoalan buruh berkaitan erat dengan semua segi kehidupan berbangsa dan bernegara. Sulit membayangkan kita bisa makan, minum, berpakaian, hidup dan menjalankan kehidupan sehari-hari, tanpa berkaitan dengan persoalan pemburuhan. Kompleksnya hubungan industrial sering menimbulkan perselisihan antara buruh dengan pengusaha. Semua upaya yang telah dilakukan hanyalah untuk meminimalisir persoalan yang timbul dan yang akan timbul berikut dampaknya.¹⁷

Setiap hubungan kerja akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau dihakliri oleh salah satu pihak. Berdasarkan hal tersebut sering terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Biasanya disebabkan adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurutnya baik, namun pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan sendiri sehingga tidak puas dengan kebijaksanaan yang diberikan. Berbagai perselisihan yang paling sering terjadi selain masalah upah, dan masalah terkait lainnya juga masalah pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu keadaan di mana pekerja berhenti bekerja dari perusahaan, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau berakhirnya kontrak kerja. Dalam suatu hubungan kerja, bukanlah suatu hal yang langka jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Permasalahan akan timbul apabila PHK yang telah dilakukan oleh pengusaha adalah PHK secara sepihak terhadap pekerjanya. Hal ini tentunya bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan kecuali perusahaan tersebut dalam keadaan keuangan yang kurang baik sehingga perlu mengurangi jumlah pekerjanya dengan melakukan Rasionalisasi.

¹⁶ Novi Eriza, "Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrakkerja Sepihak Terhadap Pekerja oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", JOM Fakultas Hukum, Volume III, Nomor 2, Oktober 2016, hlm. 1-12.

¹⁷ Sehat Damanik, Hukum Acara Perburuhan, Dss Publihing, Jakarta, 2004, hal 20

Pada dasarnya, masalah pemutusan hubungan kerja bukanlah masalah yang sepele, karena berkaitan erat dengan hak-hak yang dimiliki oleh seseorang dalam hal ini adalah pekerja atau buruh. Setelah orde baru berakhir, aksi kaum buruh turun ke jalan untuk memperingati Hari Buruh setiap tanggal 1 Mei kembali marak di berbagai kota di Indonesia. Tujuannya satu, menuntut perbaikan nasib kaum buruh menjadi lebih layak dalam menutupi kebutuhan sehari-hari. Sebab, hamper sepanjang sejarah kehidupan dunia termasuk sejarah di Indonesia, nasib kaum buruh selalu saja mengenaskan. Kaum buruh dijadikan alat penarik kepentingan modal asing dan investasi asing demi meraih keuntungan sepihak, yaitu penguasa dan pengusaha.¹⁸

Pemutusan Hubungan Kerja akan menjadikan hal yang sangat menyeramkan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak. Kendatipun pengusaha dan pemerintah sedapat mungkin dapat mencegah terjadinya PHK. Hal Tersebut didasari pada pasa 151 ayat (1) Undang - Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "Pengusaha, pekerja / buruh, serikat pekerja / serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja."

Lebih lanjut, salah satu bentuk upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja terjadi, pemerintah memberikan ketentuan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan pada suatu keadaan tertentu, hal itu diatur dalam Undang - Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang - Undang Nomor. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja harus dicegah namun tidak berarti tidak dapat dilakukan. Sebab terkadang perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja demi menyelamatkan perusahaan serta untuk mencegah korban yang lebih besar. Akan tetapi pemutusan hubungan kerja sering menjadi persoalan. Sering kali pemutusan hubungan kerja menjadi persoalan karena pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan secara sepihak dengan alasan yang tidak rasional.

Pemutusan hubungan secara sepihak seringkali terjadi kepada pekerja kontrak. Pekerja kontrak adalah pekerja yang didasari oleh hubungan kerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Apabila pemutusan hubungan kerja terjadi kepada pekerja kontrak, maka pekerja kontrak berhak mendapatkan sesuatu dari pihak pengusaha. Adapun hak - hak yang patut didapatkan oleh pekerja kontrak yang terkena Pemutusan hubungan kerja sepihak adalah sebagai berikut:

1. Uang kompensasi
2. Uang penghargaan masa kerja
3. Uang pengganti hak
4. Uang Pisah
5. Ganti rugi sisa kontrak

Hak - hak terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja yang sebagaimana disebutkan diatas sepatutnya diatur dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan agar dapat memberikan jaminan kepastian terkait hak-hak apa saja yang dapat diterima oleh pekerja yang bersangkutan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun, pada praktiknya seringkali perusahaan tidak mencantumkan hak - hak tersebut dalam perjanjian kerja atau perusahaan, secara khusus terkait hak uang pisah. Sehingga apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak, perusahaan tidak akan memberikan hak tersebut dengan berdalih tidak ada ketentuan terkait hak tersebut dicantumkan dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan.

Menurut perjanjian kerja PT. GNI, pekerja yang di terkena PHK sepihak oleh perusahaan, maka Pengusaha akan memberikan kompensasi dan uang sisa masa kontrak. Apabila pekerja di PHK disebabkan oleh alasan mendesak yang tercantum dalam pasal 13 ayat (2) Perjanjian kerja

¹⁸ Kaeron Sirih, 26 April 2006, Arah Politik Perburuhan, Republika, hlm. 4.

waktu tertentu maka pekerja tidak akan menerima uang kompensasi dan uang sisa masa kontrak. Lebih lanjut, melalui penelitian lapangan apabila pekerja yang di PHK telah bekerja 1 tahun atau lebih, maka pekerja tersebut juga mendapat uang pengganti hak, yaitu hak cuti yang belum diambil.

Mengacu pada pasal 49 Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 tertulis bahwa apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja, maka pekerja berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang pisah. Lebih lanjut, besaran uang pisah tersebut diatur dalam selanjutnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama. Pada faktanya PT. GNI tidak mengatur ketentuan yang mengatur mengenai uang pisah baik dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan, sehingga apabila PT. GNI melakukan PHK terhadap pekerja dalam masa kontrak hanya memberikan uang kompensasi, uang pembayaran sisa kontrak, dan uang pengganti hak, tanpa adanya pemberian uang pisah.

Uang pisah merupakan hak wajib diberikan kepada pekerja apabila pekerja tersebut di PHK secara sepihak oleh pengusaha atau pekerja tersebut resign sekalipun ketentuan mengenai uang pisah tidak diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, Hal ini didasari pada pasal 50 sampai 52 Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Maka dari itu, pemberian hak pekerja yang di PHK secara sepihak yang diterapkan oleh PT. GNI tidak benar.

Maka dari itu, menurut hemat penulis, apabila di PT. GNI terjadi peristiwa hukum yang dalam hal ini adalah PHK secara sepihak terhadap pekerja. PT. GNI wajib memberikan uang pisah kepada pekerja sekalipun ketentuan uang pisah tidak diatur dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan. Hal tersebut karena pemberian uang pisah diatur secara tegas dalam Undang - Undang sehingga bersifat memaksa dan tidak dapat ditiadakan keberadaannya.

Secara normatif besaran uang pisah tidak diatur secara tegas dalam peraturan perundang - undangan tetapi diatur dalam perjanjian kerja, perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Dalam penelitian, terdapat beberapa putusan PHI mengenai besaran uang pisah, diantaranya dapat disebut Putusan PN Samarinda Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2016/PNSmr tanggal 13 Juni 2017 antara Abdul Hamid Dkk (61 orang) melawan PT. Thiess Contractors Indonesia, Putusan PHI Bandung Nomor 46/Pdt.Sus/PHI/2019/PN. Bdg antara Rahmawati melawan PT. Sariguna Primatirta, Putusan PN Medan Nomor 55/G/2013/PHI.Mdn antara Sukiran Jaya melawan CV Maju Jaya dan Putusan PN Surabaya Nomor 77/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Sby tanggal 18 Oktober 2017 antara Budiyo melawati PT. Amanggriya.

Putusan PHI tersebut di atas, dalam hal besaran uang pisah tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, perhitungan besarannya disamakan dengan perhitungan besaran uang penghargaan masa kerja. Perhitungan uang penghargaan masa kerja mendasarkan pada masa kerja dan upah sebulan. Dasar perhitungan upah sebulan adalah upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam hal upah sebulan tersebut lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan.¹⁹

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya ketentuan mengenai keberadaan uang pisah bersifat memaksa, sementara besaran uang pisah bersifat mengatur dan pelengkap, sehingga meskipun mengenai uang pisah tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, tetap harus diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK atau mengundurkan diri, yang memenuhi syarat untuk memperolehnya.

Secara prinsip, perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan PT. GNI masih terdapat kekeliruan dan dinilai masih menyebabkan adanya kerugian bagi pekerja secara khusus mengenai hak yang diterima pekerja akibat terjadinya PHK secara sepihak. Hal itu karena baik

¹⁹ Ari Hermawan, *Makna dan Penerapan Uang Pisah pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM, Vol. 30, No. 3, Hal 475-496, 2023, DOI : <https://doi.org/10.20885/iustum.vol30.iss3.art1>

perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan belum dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku. Pada dasarnya perjanjian kerja dan peraturan perusahaan dibuat demi mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja baik sementara dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja selesai, jika tidak demikian maka akan banyak pihak yang dirugikan termasuk pula perusahaan.

Permasalahan yang ada pada PT. GNI hanyalah sebuah contoh kecil terkait masalah - masalah ketenagakerjaan yang kurang mendapat perhatian dari pihak - pihak berwajib. Hal ini tentunya sangat disayangkan jika terus menerus terjadi mengingat setiap orang mempunyai hak untuk memenuhi keberlangsungan hidup apabila terjadi Tindakan kesewang - wenangan dari pihak - pihak tertentu. Setiap orang ingin hidup dari usaha - usaha yang telah dilakukan, sehingga sepatutnya pihak pengusaha dapat memberikan apresiasi bagi para pekerjanya yang sudah berkontribusi dalam memajukan dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Bukan justru sebaliknya, mengurangi hak - hak dasar orang lain, hal tersebut jelas melanggar hukum dan melanggar hak asasi manusia dan oleh karena itu terdapat konsekuensi bagi siapa yang melanggarnya. Namun faktanya tanpa penerapan hukum dan penegak hukum yang baik, maka perwujudan nilai keadilan itu akan sulit tercapai, sehingga peristiwa seperti ini akan terus terjadi berulang-ulang.

IV.PENUTUP

Kesimpulan

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK merupakan satu keharusan hukum sebagaimana amanat konstitusi. Penerapan peraturan ketenagakerjaan dalam Perusahaan sangat penting untuk menjaga keharmonisan antara pengusaha dan pekerja, selain itu secara tidak langsung memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja. Dalam praktik kerja di wilayah PT. GNI terdapat kekeliruan dalam mengatur dan menetapkan perjanjian kerja yang dimana hal ini berdampak bagi perlindungan kesejahteraan dan keberlangsungan kerja para pekerja. Karena dalam ketentuan ketenagakerjaan khususnya di peraturan pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 pada pasal 18 sudah jelas diatur tentang perlindungan bagi pekerja. Hak pekerja yang dalam masa kontrak sudah di atur dalam peraturan perundang - undangan. Hak - hak tersebut sepatutnya diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan demi mewujudkan kepastian dan perlindungan hukum kepada pekerja. Sesuai analisis penulis PT. GNI belum sepenuhnya mengatur secara rinci mengenai hak-hak apa saja yang seharusnya diterima pekerja apabila pekerja tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja pada saat masa kontrak belum selesai, Tentu hal tersebut merugikan pekerja dalam hal kepastian mengenai hak - hak yang patut diterima.

Saran

Sepatutnya tiap perusahaan menerapkan sistem kontrak kerja yang dapat memaksimalkan perlindungan terhadap pekerja. Penting adanya Perlindungan hukum yang sesuai dengan amanat perundang - undangan, secara otomatis hal tersebut dapat menjamin kesejahteraan para pekerja, karena pekerja dilindungi maka kecil kemungkinan terjadi konflik diantara kedua belah pihak yaitu Perusahaan dan pekerja. Hak - hak pekerja merupakan kewajiban konstitusional bagi perusahaan terhadap secara khusus bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak. Maka dari itu, sepatutnya perusahaan mengatur secara rinci hak-hak pekerja yang patut didapatkan menurut peraturan perundang-undangan dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan baik dalam masa hubungan kerja ataupun berakhirnya hubungan kerja yang terjadi secara otomatis maupun tidak.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Amalia, Nanda, 2015 *Modul Praktek Kemahiran Hukum Perancangan Perjanjian*, Cet. Ke-1, Aceh : Unimal Press.

- Aprita, Serlika, 2019, *Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Menggunakan Uji Insolvensi: Upaya Mewujudkan Perlindungan Hukum Berbasis Keadilan Restrukturitatif Bagi Debitor Pailit dalam Penyelesaian Sengketa Kepailitan*, Bandung: Pustaka Abadi.
- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Damanik, Sehat, 2004, *Hukum Acara Perburuhan*, Dss Publihing, Jakarta.
- Fuady, Munir, 2002, *Pengantar Hukum Bisnis – Menata Bisnis Modern di Era Global*, Bandung: Citra AdityaBakti.
- Hadjon, Phillipus M, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Hamzah, Andi, 2005 *Kamus Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Jehani, Libertus, 2008, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta, Forum Sahabat.
- Karinda, dkk. 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak*. Laporan Penelitian Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana.
- Khakim, Abdul, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Penerbit PT. Citra Aditya Bhakti.
- Knapp, Charles L. and Nathan M. Crystal, 1993 *Problems in Contract law cases and materials*, Boston Toronto London: Little Brown and Company.
- Mertokusumo, Sudikno, 2010, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* [edisi Revisi], Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta :Universitas Sebelas Maret.
- Muhammad, Abdulkadir, 2010 *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti.
- Notoatmojo, Soekidjo, 2010 *Etika dan Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatna, Abdurrasyid, 2014 *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Fikahati Aneska and BANI, Dikutip dalam buku Arfiana Novera & Meria Utama, Dasar – Dasar Hukum Kontrak dan Arbitrase*, Cet. Ke-1, Malang: Tunggal Mandiri.
- Raharjo, Satijipto, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Rusli, Hardijan, 2013 *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Setiono, 2004, *Rule Of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Univeristas Sebelas Maret.
- Sirih, Kaeron, 2006, *Arah Politik Perburuhan*, Republika.
- Soekanto, Soerjono, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press.
- Soeroso, R, 2010, *Perjanjian dibawah Tangan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Subekti, 1990, *Hukum Perjanjian*, Cet. Ke- 12, Jakarta, PT. Intermasa.
- Sudarsono, 2007 *Kamus Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2015, *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.
- Suratman, 2010, *Hukum ketenagakerjaan Inndonesia*, Jakarta, Indeks.
- Triwulan, Titik dan Shinta Febrian, 2010, *Perlindungan Hukum bagi Pasien*, Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Uwiyono, Aloysius dkk, 2014 *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo, depok, Edisi kedua.

B. Peraturan Perundang - undangan

Undang - undang Dasar Tahun 1945

Kitab Undang - Undang Hukum Perdata

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahhun 2020 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

C. Jurnal

- Abdul Rokhim, *Aspek Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Fokus UPMI), Vol. 7, No. 3, 2018, hlm. 109 – 116.
- Ari Hermawan, *Makna dan Penerapan Uang Pisah pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM, Vol. 30, No. 3, Hal 475-496, 2023, DOI:
- Levina Yustitiningtyas, Basuki Babussalam, Asri Wijayanti, "Pengendalian Keselamatan Penerbangan Sebagai Upaya Penegakan Kedaulatan Negara di Ruang Udara dan Implikasinya di Indonesia", Jurnal Komunikasi Hukum, 7 (2021), hlm. 263.
- Mantili, Rai. "Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)." *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol 6, No. 1 2021.
- Nurul Listiyani, Rakhmat Nopliardy, Ibelashry Justiceka *Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal Terapung: Ilmu – Ilmu Sosial, Vol. 4, No. 2, September 2022 ISSN: 2656-2928 hlm. 10.
- R. A Aisyah Putri Permatasari, *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, Februari 2018, hlm. 113.
- R. A Aisyah Putri Permatasari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung*, Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Airlangga Surabaya, Februari 2018, Hal 117.
- Sonhaji, S. (2021). Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Alih Daya di Perusahaan Perbankan. *Administrative Law and Governance Journal*, 4(1), 38-50.

D. Sumber Lainnya

- Theresya Diana Ngoeo, *Pekerja Kontrak PT. GNI*, Wawancara, (Palu, 23 juli 2024. Pukul 16.00 WIT)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, <https://kbbi.web.id/perlindungan>.
- Widy Wardhana, *Pengertian Hak Dan Keawajiban Warga Negara*, <http://academia.edu/>
- Sugi Priharto 10 oktober 2022 *Hak dan Kewajiban Pengusaha Menurut UU Ketenagakerjaan* <https://gajihub.com/blog/hak-dan-kewajiban-pengusaha-menurut-uu-ketenagakerjaan/>
- <http://www.artikata.com/artiperlindunganhukum.html>,