

## **Analisis PKWT dan Perlindungan Hukum Pada PT. Telmark Integrasi Indonesia (Perspektif Undang- Undang Cipta Kerja)**

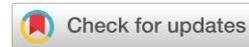
Wisnu Vorizato Harita<sup>1</sup> , Wahyu Adi Mudiparwanto.<sup>2</sup> 

<sup>1</sup> Prodi Hukum Universitas Jenderal Ahmad Yani Yogyakarta

<sup>2</sup> Dosen Prodi Hukum Universitas Jenderal Ahmad Yani Yogyakarta

 : [Wisuharita29@gmail.com](mailto:Wisuharita29@gmail.com)

DOI: [10.26753/jlr.v1i2.1014](https://doi.org/10.26753/jlr.v1i2.1014)



---

### **ABSTRACT**

**Keywords:**  
Worker;  
Employment  
agreement;  
Specific Time  
Work  
Agreement;  
Work  
termination.

*This study aims to find out the differences in work agreements for a certain time and legal protection in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. How is the Implementation of the Work Agreement at PT. Telmark Integrasi Indonesia based on the provisions of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation and How to Legal Protection for Workers affected by unilateral termination of employment. This research is a normative-empirical research using a statutory approach. Based on the results of the research, the authors obtained answers regarding the implementation of certain work agreements and legal protection for workers affected by unilateral termination of employment at PT. Telmark Integration Indonesia by explaining in the discussion which consists of 2 stages. first the implementation of PKWT in Article 81 point 14 and Article 81 point 15 of Law Number. 11 of 2020 concerning Job Creation is appropriate, but in the implementation of PKWT there should not be a probationary period for workers because by its nature PKWT is not allowed and becomes null and void when there is a probationary period for workers. secondly in providing legal protection carried out by PT. Not all Telmark Integrasi Indonesia has been implemented in accordance with the laws and regulations Article 156 number 44 Number. 11 of 2020 concerning Job Creation in which the company only gives workers rights starting from the remaining working period of the workers. Legal remedies that can be taken by workers are holding deliberations or called bipartite to reporting to relevant agencies according to what is regulated in Article 3 of Law Number. 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan masyarakat Indonesia makin bertambah dari waktu ke waktu. Dapat kita tahu jika banyaknya penduduk di tahun 2010 menyentuh jumlah 270.203.917 jiwa, setelah itu di tahun 2016 bertambah menjadi 263.846.946 jiwa<sup>1</sup>, serta pada 2021 naik menjadi 273.879.750 jiwa. Melonjaknya perkembangan penduduk dari waktu ke waktu sangat berkaitan dengan kebutuhan hidup yang sesuai, seperti meningkatnya permintaan pekerjaan. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 mengatakan “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Jika dilihat Pasal tersebut mengharuskan serta mewajibkan pemerintah Indonesia supaya melindungi warganya dalam perihal ketenagakerjaan serta perburuhan.

Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 28 d ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, perwujudan dari perihal tersebut merupakan negara memiliki tanggung jawab untuk memfasilitasi masyarakatnya supaya bisa mendapatkan pekerjaan yang layak.<sup>2</sup> Oleh karena itu, perencanaan kepegawaian yang memadai diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut. Tetapi selama ini pekerja merasakan tidak aman saat memperoleh status pekerja kontrak yaitu perjanjian kerja waktu tertentu karena dirasa tidak mendapatkan kepastian. Peraturan tersebut dilandasi dengan tujuan untuk memberdayakan serta mendayagunakan tenaga kerja secara maksimal serta manusiawi. Mewujudkan pemerataan peluang kerja serta penyediaan tenaga kerja yang cocok dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah

Pada masa globalisasi serta persaingan bisnis yang ketat dikala ini, industri dituntut guna bisa meningkatkan kinerja usahanya lewat pengelolaan industri yang efisien serta efektif, yaitu dengan cara mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin agar dapat memberi sesuatu yang maksimal sesuai keinginan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan industri menerapkan jumlah sumber daya manusia atau pekerja yang sedikit agar dapat menekan pengeluaran modal. Dalam hal ini biasanya perusahaan menggunakan skema perjanjian kerja waktu tertentu.

Penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut (PKWT) sering kali mengabaikan pemenuhan hak-hak istimewa buruh yang seharusnya dipenuhi oleh pengusaha. Hal ini disebabkan oleh posisi para pekerja sementara dalam posisi yang tidak berdaya. Hubungan Kerja dengan PKWT dilakukan atas perjanjian yang dibuat dalam bentuk tertulis, namun yang sering terjadi adalah dengan menggunakan perjanjian secara lisan tanpa ada hitam di atas putih hal ini sering tidak disadari namun sudah terjadi kesepakatan antar para pihak, misalnya saat kegiatan jual beli di pasar.<sup>3</sup> Ketentuan pengaturan kerja tertuang dalam Pasal 51-54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, syarat-syarat dalam mencapai kesepakatan harus sungguh-sungguh yang mendasari pengaturan tersebut sehingga substansi kesepakatan kerja menggambarkan keselarasan antara kebebasan dan komitmen yang dibuat antara buruh dan pemberi kerja, serta harus menggambarkan itikad baik dengan keseimbangan hak dan kewajiban. Terbukti belum lama ini Mahkamah Konstitusi (MK) menggelar sidang perdana pengujian UU Ketenagakerjaan. Permohonan perkara Nomor 17/PUU-XX/2022 ini diajukan oleh Muhammad Reynaldi Ariananda Arkiang, seorang pekerja lepas yang

<sup>1</sup> <https://dukcapil.kemendagri.go.id>, diakses tanggal 20 Juli 2022 jam 20:00

<sup>2</sup> Undang-Undang Dasar 1945

<sup>3</sup> Fajar Sahat Ridoli Sitompul I Gusti Ayu Agung Ariani. “Kekuatan Mengikat Perjanjian Yang Dibuat Secara Lisan” *kerthasemaya*, VOL. 02, NO. 05, JULI 2014, hlm 2

tinggal di Cimahi yang merasa hak-haknya tidak terpenuhi.<sup>4</sup>

Praktik pelaksanaan pendayagunaan pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih merugikan para pihak pekerja seperti misal pengajuan target-target pekerjaan yang sulit untuk dicapai oleh pekerja, tidak adanya pesangon, upah yang kurang dari UMK, ketidaktidapatannya pekerja untuk ikut serta dalam organisasi serikat pekerja dikarenakan status pekerjaannya sebagai pekerja tidak tetap<sup>5</sup>.

Karyawan atau pekerja, dalam status kontrak ini tentunya kurang menguntungkan, karena menempatkan pekerja dalam tingkat kerawanan tinggi, dan memiliki ketergantungan besar terhadap kontrak dari perusahaan. Pekerja kontrak dihadapkan sebuah keadaan kurang aman dalam bekerja, karena mengingat perusahaan bisa sewaktu-waktu memutuskan kerja, memiliki perbedaan fasilitas maupun gaji dengan karyawan tetap. Upaya perusahaan yang mengedepankan efisiensi yang berlebihan sering kali memiliki dampak pada berkurangnya jaminan sosial dan keamanan bekerja, efisiensi terkadang menjadikan pekerja murni sebagai sumber daya yang pantas untuk dieksploitasi<sup>6</sup>.

Mengacu ketentuan perundang-undangan, status kerja kontrak ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan Pemerintah tersebut merupakan aturan turunan dari Undang-undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dalam poin tersebut, ditetapkan jangka waktu maksimal bagi perusahaan untuk menyelenggarakan kontrak PKWT maksimal selama lima tahun. Hal itu termasuk dalam Pasal 8 Ayat 1 dan Pasal 9 ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal tersebut berbunyi "PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun," selanjutnya, dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Pasal 9 ayat (4) berbunyi, Dalam hal pekerjaan tertentu yang dijanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.

Ketidakpastian hukum dalam jangka waktu kontrak kerja yang ditetapkan dalam Pasal 9 Ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 bahwa jika perusahaan telah mencapai jangka waktu perjanjian kerja, perusahaan berhak untuk memperpanjang kontrak selanjutnya tanpa ada kepastian waktu dan pengangkatan menjadi karyawan tetap. Pengaturan kerja kontrak atau kerja sementara di Indonesia diatur pada Pasal 56 sampai Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan selanjutnya diuraikan dalam KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk menjamin bahwa setiap pihak, baik pekerja maupun pemberi kerja mempunyai perlindungan hukum timbal balik dalam pelaksanaan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Pada praktiknya masih

<sup>4</sup> <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18023> diakses pada Kamis 22 Maret 2023 pukul 20.01

<sup>5</sup> Basani Situmorang, 2010, Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan HAM, Jakarta, hlm. V.

<sup>6</sup> Vier Saujana Mevisena, "Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Terhadap Proses Pembiayaan Kredit Pemilikan Rumah Oleh Bank Syariah Indonesia", Politeknik Negri Jakarta, 2021, hlm 2.

terdapat beberapa aspek negatif bagi karyawan, salah satunya adalah situasi ketenagakerjaan yang tidak diketahui, kurangnya tunjangan sosial dan perlindungan tenaga kerja, dan tidak ada kompensasi jika terjadi pemecatan.<sup>7</sup>

Penggunaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu kerap kali memunculkan permasalahan. Permasalahan pada perjanjian kerja waktu tertentu biasanya merupakan suatu perjanjian yang seolah berat sebelah ataupun merugikan satu pihak. Pengusaha merupakan pihak yang kokoh yang punya modal pemilik lapangan kerja untuk pekerja) sedangkan buruh merupakan pihak yang lemah (pihak yang memerlukan lapangan kerja yang ditawarkan pengusaha). Perbandingan kekuasaan tersebut jelas berpotensi terbentuknya penyalahgunaan yang diperbuat oleh pihak pengusaha terhadap buruh.<sup>8</sup>

Penyimpangan yang banyak perusahaan lakukan dalam perjanjian kerja waktu tertentu salah satunya ialah melakukan perjanjian kerja waktu tertentu tiap 3 bulan, 6 bulan bahkan hingga 12 bulan sekali hal ini sangat bertentangan dengan regulasi yang diatur oleh pemerintah. Belum lagi aksi pengusaha yang kerap tidak peduli dalam membagikan ketentuan untuk pekerja baik itu dari segi hak- haknya, sehingga tampak jelas perjanjian kerja tertentu semacam itu menyimpang dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku khususnya Undang-Undang ketenagakerjaan<sup>9</sup>.

Pemutusan hubungan kerja yang sangat sering dilakukan oleh suatu perusahaan kepada pekerja atau buruh sering kali tidak bisa di terima oleh pekerja atau buruh karena ketidaksesuaian dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor.13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yaitu Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja, kemudian jika dalam hal segala upaya telah dilakukan, akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha atau pemberi kerja dan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, selanjutnya dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar – benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemutusan hubungan kerja sangat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun ketentuan ini tidak di patuhi oleh pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Hal ini bisa dilihat dari lokasi/tempat penelitian yang dilakukan penulis yaitu PT. Telmark integrasi Indonesia. PT. Telmark integrasi Indonesia merupakan suatu badan hukum yang bergerak dalam *Business Process Outsourcing* (BPO) yang dimana memiliki pekerja waktu tertentu yang banyak jika dilihat dari data hasil wawancara penulis dengan HRD<sup>10</sup> bahwa PT. Telmark integrasi Indonesia memiliki jumlah karyawan yang aktif berjumlah sekitar 800. Hal ini memungkinkan PT. Telmark integrasi Indonesia melakukan pemutusan kerja secara sepihak. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisis lebih dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh PT. Telmark Integrasi Indonesia dan berkaitan dengan perlindungan hukum

---

<sup>7</sup>Esha Najitama, “Sekilas Tentang Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing di Indonesia”, <https://shnajitama.wordpress.com/2011/05/05/sekilas-tentang-sistem-kerja-kontrak-dan-outsourcing-di-indonesia/>, diakses tanggal 18 Juli 2022, Pukul 20.22 WIB

<sup>8</sup>*Ibid*

<sup>9</sup>Khairun Nisa, Ilham Abbas, & Dachran S. Busthami. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makassar” *Journal of Lex Generalis (JLS)*, Volume 3, Nomor 7, Juli 2022, hal 3

<sup>10</sup>Wawancara dengan Hesti Eka Murni bagian human resource development PT. Telmark Integrasi Indonesia di Yogyakarta, pada tanggal 26 Oktober 2022.

terhadap karyawan yang dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan aturan terbaru yakni dikaitkan dengan UU Cipta kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis ialah normatif- empiris. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif merupakan sesuatu proses untuk menciptakan sesuatu ketentuan hukum, prinsip- prinsip hukum, ataupun doktrin- doktrin hukum guna menanggapi isu hukum yang dialami.<sup>11</sup> Penelitian normatif lebih fokus pada penelitian terhadap asas-asas, ketentuan hukum, serta teori- teori hukum yang berlaku. Selain itu, penulis juga menggunakan metode empiris, yaitu penelitian yang dikerjakan dengan mempelajari secara langsung pelaksanaan perundang-undangan ataupun peraturan hukum yang berkaitan dengan penegakan hukum.<sup>12</sup>

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan perundangan-undangan merupakan pendekatan yang dilakukan dengan metode menganalisa ketentuan serta regulasi yang berkaitan dengan isu hukum tersebut. Penulis melakukan pendekatan melalui Undang-Undang Nomor. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Data penelitian ini dianalisis secara kualitatif, yaitu penguasaan data yang dideskripsikan dengan menggunakan kata-kata serta bukan berupa angka, sehingga diperoleh bahasan ataupun paparan dalam wujud kalimat yang sistematis serta dapat dipahami, setelah itu ditarik kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Telmark Integrasi Indonesia berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

PT. Telmark Integrasi Indonesia didirikan pada tahun 2016. PT. Telmark Integrasi Indonesia kini merupakan perusahaan *Business Process Outsourcing* (selanjutnya disingkat BPO) dengan pertumbuhan tercepat di Indonesia. PT. Telmark Integrasi Indonesia memiliki beberapa divisi yaitu divisi *Human Resource*, Operasional, *finance*, PM (*Project Manager*), PND (*people and development*) terdiri dari QC (*Quality control*) dan *trainer*, dan IT (*Information and Technology*). Dengan keseluruhan jumlah karyawan sebanyak 204, PT. Telmark Integrasi Indonesia akan bertanggung jawab untuk menyediakan seluruh kebutuhan perusahaan mulai dari sumber daya manusia, teknologi, sistem, dan seluruh fasilitas pendukung yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan layanan BPO.

PT. Telmark Integrasi Indonesia terlebih dahulu melakukan perekrutan karyawan dengan membuka lowongan pekerjaan di berbagai media sosial. Setelah terkumpul, calon karyawan yang memiliki atau sesuai dengan kriteria yang diminati oleh PT. Telmark Integrasi Indonesia, akan dipanggil untuk melaksanakan *interview* dan dilanjutkan dengan psikotes. Setelah dilakukan psikotes, maka calon karyawan yang berhasil akan dipanggil ke perusahaan untuk melaksanakan perjanjian kerja.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelumnya diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang kemudian telah diubah pada Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja namun lebih lanjut di diatur dalam Peraturan

<sup>11</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada, 2010), hal. 35

<sup>12</sup> Syahrudin Nawati, *Penelitian Hukum Normatif Versus Penelitian Hukum Empiris*, Ukhuwah Grafika, Makassar, 2014, hlm. 17.

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

Perusahaan dalam membuat suatu perjanjian kerja tertentu berdasarkan jangka waktu yang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa hanya dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun, ketentuan untuk minimal waktunya tidak diatur. Hubungan kerja yang dilakukan PT. Telmark Integrasi Indonesia dengan tenaga kerja yaitu hubungan kerja dari PKWT. Hubungan kerja tersebut berupa hubungan kerja berdasarkan perjanjian, yang bertujuan untuk melancarkan perusahaan, baik berstatus tetap maupun kontrak adalah sama yaitu saling menghormati kedudukan masing-masing dan saling bekerja sama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis bahwa pelaksanaan PKWT pada PT. Telmark Integrasi Indonesia, terdapat beberapa hal di dalam Pasal 81 ayat 1 angka 14 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat memberikan syarat adanya masa percobaan kerja atau masa *training* bagi pekerja, akan tetapi di PT. Telmark Integrasi Indonesia melakukan pelaksanaan PKWT dengan melakukan masa percobaan terlebih dahulu selama 3 (tiga) bulan yang disampaikan secara langsung di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang terdapat dalam Pasal 3 ayat 1 Tentang Jangka Waktu yakni perjanjian ini berlaku untuk 3 (tiga) bulan yang terhitung mulai dari 01 Juni 2022 sampai dengan 31 Agustus 2022 dan secara lisan pada saat menandatangani perjanjian. Hal ini membuat masa percobaan di PT. Telmark Integrasi Indonesia menjadi batal demi hukum dan bertentangan dengan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021.<sup>13</sup>

Sifat pekerjaan pekerja di PT. Telmark Integrasi Indonesia adalah pekerjaan yang sifatnya sekali selesai atau sementara. Penerimaan pekerja di perusahaan merupakan hak dari perusahaan oleh karena itu disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Untuk dapat diterima menjadi pekerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang dibuat oleh perusahaan. Dengan hasil data yang penulis dapatkan bahwa pekerja di PT. Telmark Integrasi Indonesia merupakan golongan pekerja yang tidak tetap. Jenis usaha yang ada di PT. Telmark Integrasi Indonesia adalah penyedia jasa tenaga kerja yang sering disebut dengan *outsourcing*.

Dari hasil penelitian pengumpulan data wawancara dari beberapa pekerja menyatakan bahwa ingin bekerja di PT. Telmark Integrasi Indonesia dikarenakan<sup>14</sup>:

- a. Mencari nafkah.
- b. Mendapatkan pengalaman.
- c. Sulitnya mendapatkan pekerjaan.
- d. Ingin untuk mandiri.
- e. Sulitnya dapat pekerjaan di perusahaan besar.

Dari hasil data tersebut rata-rata keseluruhan pekerja dari sampel yang penulis ambil belum mengerti secara jelas mengenai PKWT melainkan mengetahui dengan artian

<sup>13</sup> Wawancara dengan Hesti Eka Murni bagian *Human Resource Development* PT. Telmark Intergrasi Indonesia pada tanggal 26 Oktober 2022

<sup>14</sup> Wawancara dengan pekerja PT. Telmark Intergrasi Indonesia di Yogyakarta, pada tanggal 27 Oktober 2022

sebagai perjanjian kesepakatan biasa yang di dalamnya tercantum syarat-syarat bekerja serta hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha. Selama adanya perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yang sepakat untuk mengadakan pekerjaan maka mereka berpikir bahwa perjanjian yang dilakukannya sudah memenuhi syarat-syarat yang telah diatur di dalam undang-undang yang berlaku.

Pada pelaksanaan PKWT di PT. Telmark Integrasi Indonesia, pekerja melakukan pekerjaannya dengan waktu 8 (delapan jam) dalam sehari. Pendapatan upah atau penghasilan pekerja selama 1 bulan sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Kabupaten Sleman yang berlaku yaitu Rp 2.001.000 (Dua Juta Seribu Rupiah) dengan hal ini pengusaha selaku pemilik usaha sudah membayarkan upah yang sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur DIY Nomor 373/KEP/2021 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022 ditetapkan Gubernur DIY Hamengku Buwono X pada tanggal 19 November 2021 di Yogyakarta.

Dalam data yang peneliti dapatkan, data penelitian berupa keikutsertaan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan yang wajib diberikan haknya kepada pekerja oleh pengusaha. BPJS Ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi pekerja karena setiap orang bekerja tidak luput dengan terjadinya kecelakaan kerja di tempat bekerja dan sakit yang menyebabkan pekerja tidak dapat bekerja dengan kondisinya. BPJS Ketenagakerjaan sangat memudahkan pekerja, karena rata-rata pekerja berpikir daripada pekerja tersebut mengeluarkan uang untuk berobat lebih baik uang tersebut mencukupi kebutuhan sehari-hari. Maka, pengusaha atau pemilik PT. Telmark Integrasi Indonesia memberikan adanya keikutsertaan pekerjaannya ke dalam BPJS Ketenagakerjaan karena untuk melindungi pekerjaannya serta memperhatikan kebutuhan pekerjaannya dengan tujuan mencapai keharmonisan antara keduanya<sup>15</sup>.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja yang berupa PKWT di PT. Telmark Integrasi Indonesia menurut Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
  - e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Pada PT. Telmark Integrasi Indonesia pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut dengan hasil wawancara<sup>16</sup> didapatkan bahwa pekerja di PT. Telmark Integrasi Indonesia digolongkan jenis dan sifat pekerjaannya sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau

<sup>15</sup> Wawancara dengan Hesti Eka Murni bagian *Human Resource Development* PT. Telmark Intergrasi Indonesia di Yogyakarta, pada tanggal 26 Oktober 2022

<sup>16</sup> Wawancara dengan Hesti Eka Murni bagian *Human Resource Development* PT. Telmark Intergrasi Indonesia di Yogyakarta, pada tanggal 26 Oktober 2022

kegiatannya bersifat tidak tetap. Pekerja yang bekerja di tempat perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Telmark Integrasi Indonesia bekerja sebagai pekerja di bagian pekerjaan yang jenis dan sifatnya atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Dengan hal ini, PT. Telmark Integrasi Indonesia dalam pelaksanaan PKWT sudah sesuai dengan Pasal 81 ayat 1 angka 15 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

- 2) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap

Sesuai dari aturan di atas, bahwa PT. Telmark Integrasi Indonesia pekerjaan tidak sama dengan pekerjaan yang bersifat tetap akan tetapi pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Telmark Integrasi Indonesia sudah sesuai yang disebutkan dalam Pasal 81 ayat 1 angka 15 yaitu pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan yang sekali selesai atau sementara. Karena, apabila pekerjaan yang bersifat tetap diberlakukan dalam pekerja maka PKWT harus diubah menjadi Perjanjian Kerja Tidak Tertentu (PKWTT).

- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Di dalam ketentuan Pasal 81 ayat 3 angka 15 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja seperti yang disebutkan di atas, pelaksanaan perjanjian yang dilakukan oleh PT. Telmark Integrasi Indonesia jika dilihat dari Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bahwa PT. Telmark Integrasi Indonesia melakukan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai isi dari ayat 1 dan 2, sehingga dalam hal PT. Telmark Integrasi Indonesia sudah sesuai.

- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah

- a. PT. Telmark Integrasi Indonesia dari jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya dari hasil wawancara bahwa pekerja di PT. Telmark Integrasi Indonesia digolongkan pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Pekerja yang bekerja di tempat perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Telmark Integrasi Indonesia bekerja sebagai pekerja di pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Dengan hal ini PT. Telmark Integrasi Indonesia dalam pelaksanaan PKWT pada Pasal 59 ayat 1 sudah sesuai atau sudah benar.

- b. PT. Telmark Integrasi Indonesia dalam PKWTnya melaksanakan jenis pekerjaannya tidak untuk pekerjaan yang bersifat tetap melainkan melaksanakan pekerjaan yang bersifat pekerjaan tertentu dan waktu tertentu yang tertera di Pasal 59 ayat 1 sehingga sudah sesuai dengan yang di atur dalam Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

- c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

- d. Dalam Pasal 8 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat,

---

dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak diatur minimal waktu untuk PKWTnya, dalam pasal ini hanya menyebutkan paling lamanya dibuat PKWT yaitu 5 tahun.

### **B. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak**

Dalam suatu perusahaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) biasanya terjadi disebabkan oleh dua faktor utama, yakni kesalahan dari perusahaannya atau kesalahan dari pekerja atau buruh. PHK merupakan kebijakan dari suatu perusahaan sehingga sangat menyulitkan para pekerja. Sesungguhnya jika PHK dilakukan dengan alasan berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja maka tidak akan ada permasalahan dari dua pihak, namun sebaliknya jika PHK dilakukan dengan sepihak dalam hal ini perusahaan atau pengusaha. Karna hal tersebut akan sangat berdampak pada pekerja, sehingga pekerja sangat membutuhkan perlindungan hukum<sup>17</sup>. Menurut Setiono, perlindungan hukum merupakan kegiatan ataupun upaya guna melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum, guna mewujudkan kedisiplinan serta ketenteraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya selaku manusia<sup>18</sup>.

Perlindungan hukum tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bertujuan untuk menjaga hubungan kerja yang baik antara pekerja atau buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak pemberi kerja terhadap pekerja, di dalamnya diatur mengenai PHK agar perusahaan atau pengusaha tidak semena-mena dalam melakukan PHK. Peraturan pelaksanaan dan khusus yang juga mengatur tentang pemutusan hubungan kerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan Pasal 15 angka 40 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa:

- 1) Pengusaha dilarang melakukan PHK kepada pekerja atau buruh dengan alasan:
  - a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
  - b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. Menikah;
  - e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
  - g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja atau serikat buruh, pekerja atau buruh melakukan kegiatan serikat pekerja atau serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha,

---

<sup>17</sup> Surya Fauzi Ahmad, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Analisis Studi Kasus Pada Phk Buruh Di Masa Pandemi Covid 19)*. 2021, hal. 44

<sup>18</sup> Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. 2004. hal. 3

- atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
  - j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- 2) PHK yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja atau buruh yang bersangkutan.

Berdasarkan Pasal 154A angka 42 Undang – Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa:

- 1) PHK dapat terjadi karena alasan:
  - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja atau buruh;
  - b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
  - c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun;
  - d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
  - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
  - f. Perusahaan pailit;
  - g. Adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja atau buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
    1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja atau buruh;
    2. Membujuk dan/atau meminta pekerja atau buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
    3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu setelah itu;
    4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;
    5. Memerintahkan pekerja atau buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
    6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja atau buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
  - h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja atau buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan PHK;
  - i. Pekerja atau buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
  - j. Pekerja atau buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
  - k. Pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - l. Pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
  - m. Pekerja atau buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
  - n. Pekerja atau buruh memasuki usia pensiun; atau
  - o. Pekerja atau buruh meninggal dunia
- 2) Selain alasan PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan PHK lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
  - 3) Selain alasan PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan PHK lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).

Kemudian salah satu pasal yang mengatur tentang perlindungan hak pekerja atau buruh yang diPHK adalah Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah menjadi Pasal 156 angka 44 Undang – Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa:

- 1) Dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- 2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah
- 3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- 4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja atau buruh dan keluarganya ke tempat pekerja atau buruh diterima bekerja;
  - c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Human Resources Development (HRD) yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa setiap karyawan yang terkena PHK tetap diberikan hak para pekerja sesuai dari masa kerja karyawan yang belum dibayarkan.<sup>19</sup> Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara terhadap narasumber X yakni mantan pekerja yang terkena PHK, dari hasil wawancara tersebut bahwa mantan karyawan ini sudah bekerja lebih dari 1 tahun namun pesangon yang diberikan oleh PT. Telmark Integrasi Indonesia kepadanya hanya sisa masa kerjanya selama masih bekerja, dan alasan karyawan ini diPHK dikarenakan mantan pekerja ini melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang melanggar aturan pekerjaan yang telah diatur dalam PKWT.<sup>20</sup> Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan narasumber ke 2 yaitu Y. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa mantan karyawan ini terkena PHK tanpa mengetahui

<sup>19</sup> Wawancara dengan Hesti Eka Murni bagian *Human Resource Development* PT. Telmark Integrasi Indonesia di Yogyakarta, pada tanggal 1 November 2022

<sup>20</sup> Wawancara dengan mantan pekerja PT. Telmark Integrasi Indonesia di Yogyakarta, pada tanggal 9 November 2022

kesalahannya dan tanpa adanya peringatan sama sekali. Hak yang didapatkan juga hanya sisa masa kerjanya saja.<sup>21</sup> Jika dilihat dari hasil wawancara terhadap narasumber X yakni mantan pekerja, PT. Telmark Integrasi Indonesia dalam melakukan PHK sudah sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, namun dari segi pemberian hak karyawan dalam hal ini pesangon, belum sesuai dengan Pasal 156 ayat 2 angka 44 bagian B Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.<sup>22</sup>

Melihat pokok permasalahan yang dialami mantan pekerja Y, bahwa PT. Telmark Integrasi Indonesia dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadapnya tidak sejalan dengan aturan hukum yang berlaku yang diatur dalam Pasal 151 ayat 2 angka 37 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa dalam hal PHK tidak dapat dihindari maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh dan/atau serikat pekerja atau serikat buruh. Kemudian, PT. Telmark Integrasi Indonesia juga mencederai PKWT yang telah disepakati dalam Pasal 15 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara karyawan dan PT. Telmark Integrasi Indonesia tentang sanksi, denda, dan ganti rugi ayat 1 yaitu dalam hal terjadinya pelanggaran atas kewajiban-kewajiban atau karyawan melakukan larangan yang ditetapkan pada perjanjian ini, Peraturan Perundang-undangan yang berlaku atau norma kesopanan, kesusilaan, dan agama. Maka, karyawan bersedia menerima segala akibat hukum dari perusahaan, namun tidak terbatas pada:

- a. Penahanan upah pokok termasuk tunjangan tetap atau tidak tetap, bonus, insentif atau manfaat lainnya (sepanjang diberikan perusahaan atau klien);
- b. Pemotongan upah yang nominalnya berdasarkan kerugian yang ditimbulkan. Apabila setelah dilakukan pemotongan upah termasuk tunjangan tetap atau tidak tetap, bonus, insentif atau manfaat lainnya (sepanjang diberikan perusahaan) tersebut masih belum menutupi kerugian perusahaan atau klien, karyawan tetap wajib membayar sisa ganti rugi;
- c. Pemberian surat peringatan dari perusahaan mulai dari Surat Peringatan Pertama (SP 1) hingga Surat Peringatan 3 (SP 3). Surat peringatan tersebut dapat diberikan secara tidak berurutan disesuaikan dengan pertimbangan perusahaan.
- d. PHK sepihak oleh Perusahaan tanpa pengenaan ganti rugi apapun kepada perusahaan. PHK ini tidak menghapuskan kewajiban karyawan melunasi denda atau ganti rugi yang timbul.

Berdasarkan hal tersebut, PHK yang dilakukan PT. Telmark Integrasi Indonesia terhadap Y batal demi hukum karena tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Salah satu perlindungan hukum bagi pekerja yang dikenakan PHK sepihak sebelum waktu kerja berakhir ialah mendapatkan pesangon dari pemberi kerja sesuai dengan amanah Pasal 156 angka 44 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Jika pemberi kerja tidak memberikan pesangon dan melaksanakan kewajibannya maka pekerja yang diputus secara sepihak bisa menyelesaikannya terlebih dahulu secara musyawarah untuk mencapai mufakat sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bipartit adalah suatu perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan

---

<sup>21</sup> Wawancara dengan mantan pekerja PT. Telmark Intergrasi Indonesia di Yogyakarta, pada tanggal 9 November 2022

<sup>22</sup> Wawancara dengan mantan pekerja PT. Telmark Intergrasi Indonesia di Yogyakarta, pada tanggal 9 November 2022

perselisihan hubungan industrial.<sup>23</sup> Proses bipartit ini harus diselesaikan paling lambat 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan.<sup>24</sup> Apabila dalam hal ini proses bipartit gagal atau pengusaha tidak mau melakukan perundingan, maka dapat melakukan pencatatan permasalahan tersebut ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan berkas atau bukti bahwasanya telah dilakukan upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan<sup>25</sup>, dan selanjutnya akan dilakukan mediasi.<sup>26</sup> Namun apabila juga mediasi gagal mendapatkan hasil, maka penyelesaian perselisihan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>27</sup>

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, PT. Telmark Integrasi Indonesia dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap mantan karyawan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam melakukan PHK terhadap X hanya dalam pemberian pesangon belum sesuai, kemudian PHK dengan Y belum sesuai, yang seharusnya PT. Telmark Integrasi Indonesia menjelaskan alasan PHK terhadap Y agar tidak melanggar aturan dalam Pasal 151 angka 37 ayat 2 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Kemudian, PT. Telmark Integrasi Indonesia juga belum sesuai dalam pemberian pesangon yang telah diatur dalam Pasal 156 angka 44 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dimuat dalam Pasal 1 angka 25 UU Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan jika pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja sebab sesuatu perihal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak serta kewajiban antara pekerja/ buruh dalam pengusaha. Pemutusan Ikatan Kerja tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial akan jadi batal demi hukum. Maksudnya, secara hukum PHK( Pemutusan Hubungan Kerja) tersebut dianggap belum terjadi( Pasal 155 ayat 1 UU Ketenagakerjaan). Serta sepanjang putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum diresmikan, baik pengusaha ataupun pekerja/ buruh wajib senantiasa melakukan seluruh kewajibannya( Pasal 155 ayat[2] UU Ketenagakerjaan). Pekerja/ buruh senantiasa wajib bekerja serta Pengusaha senantiasa wajib membayarkan upahnya sepanjang belum terdapat keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan ikatan industrial<sup>28</sup> Perlindungan Hukum bagi pekerja atau tenaga kerja, menurut Imam Soepomo perlindungan kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu<sup>29</sup>

1. Perlindungan Ekonomis ialah tipe perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja sesuatu pemasukan yang cukup memenuhi kebutuhan tiap hari menurutnya beserta keluarganya, termasuk dalam perihal pekerja tersebut tidak sanggup bekerja sebab sesuatu diluar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis, antara lain perlindungan upah, Jamsostek serta THR.

<sup>23</sup> Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>24</sup> Pasal 3 ayat 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>25</sup> Pasal 4 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>26</sup> Penjelasan Umum angka 6 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>27</sup> Penjelasan Umum angka 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>28</sup> Elisa K.S. Tumeleng, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dilakukan Secara Sepihak Di PT.Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)", 2017, tesis UTY, hlm 9

<sup>29</sup> Imam Soepomo, 1985, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta, hlm.97

2. Perlindungan sosial, ialah sesuatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya mengizinkan pekerja untuk mengenyam serta memperkembangkan perikehidupan sebagaimana manusia pada biasanya serta selaku anggota masyarakat serta anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha harus memberikan waktu istirahat serta cuti.
3. Perlindungan teknis, ialah perlindungan yang berkaitan dengan usaha usaha untuk melindungi pekerja dari bahaya musibah yang bisa ditimbulkan oleh pesawat- pesawat ataupun oleh perlengkapan kerja yang lain ataupun bahan- bahan yang diolah ataupun dikerjakan oleh perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3( Keselamatan serta Kesehatan Kerja), ialah perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan supaya buruh bisa bebas dari seluruh efek bahaya yang mungkin timbul ditempat kerja baik diakibatkan oleh alat- alat ataupun bahan- bahan yang dikerjakan dari sesuatu hubungan kerja.

Artinya dengan terdapatnya perlindungan ekonomis, sosial serta teknis bisa memberikan perlindungan hukum untuk pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Di setiap industri tentu hendak membenarkan perlindungan kerja untuk pegawainya supaya terjamin kebutuhannya serta keluarganya

## **KESIMPULAN**

Pelaksanaan PKWT pada PT. Telmark Integrasi Indonesia hampir dilaksanakan dengan baik dan sesuai Undang- Undang yang berlaku yakni Pasal 81 angka 15 ayat 1 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Masa percobaan dalam PKWT tidak dapat dilakukan karena masa percobaan tersebut menjadi batal demi hukum. PT. Telmark Integrasi Indonesia masih menerapkan masa percobaan kepada pekerja yang baru saja bergabung, sehingga akibatnya PKWT tersebut akan batal demi hukum. Hal tersebut disebabkan karena minimnya pengetahuan para pekerja terhadap pengaturan perjanjian kerja dan dibarengi dengan kebutuhan pekerja yang sangat tinggi untuk menghidupi keluarga.

Perlindungan hukum terkait pemberian hak pekerja yang terkena PHK sepihak oleh PT. Telmark Integrasi Indonesia belum semuanya dilaksanakan sesuai Pasal 156 angka 44 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mana perusahaan hanya memberikan hak pekerja terhitung dari sisa masa kerja pekerja. Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja yaitu melakukan musyawarah atau disebut bipartit yang diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jika bipartit gagal, maka dapat mencatatkan permasalahan tersebut ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat yang nantinya akan dilakukan mediasi. Namun, jika mediasi juga gagal mendapatkan hasil, maka penyelesaian perselisihan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Abdul Khakim. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- A. Qirom Syamsudin Meliala, Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya, Yogyakarta: Liberty, 1987.

- Basani Situmorang, Laporan Pengkajian Hukum tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Hukum dan HAM, Jakarta, 2010.
- Budiono, H. *"Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan"*. Bandung: Citra Aditya. 2010.
- C.S.T. Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.
- Hans Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif*, Jakarta, Nusamedia, 2009.
- Herlien Budiono, "Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan" Bandung: Citra Aditya, 2010.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*, Rajawali, Jakarta, 2013.
- J.J.H. Bruggink (alih bahasa Arief Sidharta), *Refleksi Tentang Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 1996.
- J. Satrio, S.H. *Hukum Jaminan, Hak Jaminan Kebendaan, Hak Tanggungan buku 2*, cet. I Jakarta: Penerbit PT Citra aditya Bakti, 1998.
- Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja (II), *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Komariah. *Hukum Perdata*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2002.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Mariam Darus Badruzaman, K.U.H. *Perdata Buku III Hukum Perikatan dengan Penjelasan*, Bandung: Penerbit Alumni, 1996.
- Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2002.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada, 2010.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- R. Setiawan. *Hukum Perikatan-Perikatan pada Umumnya*. Bandung: Bina Cipta, 1987.
- Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Soesilo dan Pramudji R. (2003). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (Terjemahan, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama).
- Subekti. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Intermasa, 2001.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 1983.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermassa, 1996.
- Sudikno Martokusumo, *Mengenal Hukum Satu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty Yogyakarta, 2005.
- Syahrudin Nawi, *Penelitian Hukum Normatif Versus Penelitian Hukum Empiris*, Ukhuwah Grafika, Makassar, 2014.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015.
- Widiastiani, N. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Yogyakarta: PT. KANISIUS, 2022.

### Jurnal

- Harry Purwanto. "Keberadaan Asas Pacta Sunt Servanda dalam Perjanjian Internasional" *MIMBAR HUKUM*, Volume 21, Nomor 1, Februari 2009.
- Khairun Nisa, Ilham Abbas, & Dachran S. Busthami. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makassar" *Journal of Lex Generalis (JLS)*, Volume 3, Nomor 7, Juli 2022.
- Muskibah Hidayah Lili Naili. "Penerapan Prinsip Kebebasan Berkontrak dalam Kontrak

---

Standar Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah di Indonesia”. *Jurnal Ilmu Hukum*. Volume 4. Nomor 2. April 2020. Hlm. 185. Terdapat dalam <https://ejournal.uksw.edu/refleksihukum/article/view/2931>.

Rafael La Porta, “*Investor Protection and Corporate Governance; Journal of Financial Economics*”, no. 58, h. 9, Oktober 1999.

Fajar Sahat Ridoli Sitompul I Gusti Ayu Agung Ariani. “Kekuatan Mengikat Perjanjian yang dibuat Secara Lisan” *kerthasemaya*, VOL. 02, NO. 05, JULI 2014.

Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. 2004.

Taufiq El Rahman,dkk. ”Asas Kebebasan Berkontrak dan Asas Kepribadian dalam Kontrak-Kontrak *Outsourcing*” *Mimbar Hukum*, Volume 23, Nomor 3, Oktober 2011.

### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar 1945.

Kitab Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Negara Republik Indonesia Nomor. 39 tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Republik Indonesia No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Negara Republik Indonesia Nomor. 245 Tahun 2020 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Negara Republik Indonesia Nomor. 45 Tahun 2021, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Negara Republik Indonesia Nomor. 6 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

### **Tesis**

Sukresna, Muhammad Rustari, S. H. Septarina Budiwati, and CN MH. 2021, *Analisis Yuridis Terhadap Kontrak Kerja Part Time (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret.).

### **Skripsi**

Aisyah, S. 2018, “*Analisis Yuridis Terhadap Status Tenaga Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Melampaui Batas Waktu (Studi Di PT. Kimia Farma (Persero) Plant. Medan)*”, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Vier Saujana Mevisena, 2021 “*Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Terhadap Proses Pembiayaan Kredit Pemilikan Rumah Oleh Bank Syariah Indonesia*”, Politeknik Negri Jakarta.

Surya Fauzi Ahmad, 2021 “*Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Analisis Studi Kasus Pada Phk Buruh Di Masa Pandemi Covid 19)*”, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

### **Internet**

Esha Najitama, “*Sekilas Tentang Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing di Indonesia*”,

---

terdapat dalam  
<https://shnajitama.wordpress.com/2011/05/05/sekilas-tentang-sistem-kerja-kontrak-dan-outsourcing-di-indonesia/>, diakses tanggal 18 Juli 2022, Pukul 20.22 WIB.  
“*Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum dan Kontrak “Franchise”*”, terdapat dalam  
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/35732/6/Chapter%20III-V.pdf>,  
diakses pada 20 Juli 2022  
<https://dukcapil.kemendagri.go.id>, 20 Juli 2022, 20:00.

