

**PERBANDINGAN ANTARA UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020  
CIPTA KERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BAGI PEKERJA  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA MASA KONTRAK**

**Doddy Poernamadjaja<sup>1</sup>, Hufron<sup>2</sup>**

**Abstract**

*The aim of this research was conducted analyze about legal protection for workers contract, who are dismissed before the end of their working period. This research was conducted using juridical-normative legal research, The research produces the first answer PKWT workers who are dismissed based on the employment have not provided maximum legal protection for PKWT workers, Article 62 of the employment only provides compensation for workers/ laborers. workers until the end of the work agreement. The attestation of the Job Creation Law and PP 35 of 2021 raises legal problems in the form of conflicting norms (antynomy norms) and does not reflect legal protection in the theory of equitable legal objectives. requires Employers to provide compensation in the amount of which is based on the period of PKWT that has been implemented. by the Employer. hen based on the results of the research, the norm of Article 16 PP 35 of 2021 is contrary to a higher norm, namely Article 62 of the employment of Law*

*Keywords: workers; employment relations, legal protection*

**Abstrak**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang perlindungan hukum bagi pekerja pkwt yang mendapat pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak. Penelitian dilakukan dengan menggunakan penelitian hukum yuridis-normatif, Hasil penelitian menunjukkan, pertama Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan belum memberikan perlindungan hukum yang maksimal bagi pekerja/buruh, Pasal 62 UU Ketenagakerjaan hanya memberikan uang ganti kerugian sebesar upah pekerja/buruh PKWT sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, Kedua, Disahkannya UU Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021 memunculkan problematika hukum berupa konflik norma (*antynomy normen*) dan belum mencerminkan perlindungan hukum dalam teori tujuan hukum yang berkeadilan, berkepastian, dan berkemanfaatan. Dalam hal terjadinya PHK bagi pekerja PKWT dalam masa kontrak, di dalam PP 35 Tahun 2021 sebagai peraturan turunan UU Cipta Kerja mewajibkan Pengusaha untuk memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh, kemudian norma Pasal 16 PP 35 Tahun 2021 justru bertentangan dengan norma yang lebih tinggi yaitu Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kata kunci: pekerja, hubungan kerja, perlindungan hukum

**Pendahuluan**

Perusahaan di Indonesia saat ini lebih banyak menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena dinilai lebih efisien serta efektif untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar dengan menekan biaya yang dikeluarkan serta jumlah pekerja yang dibutuhkan. Jika posisi perusahaan memiliki banyak pekerja, maka perusahaan harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja, seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan penghargaan kerja, tunjangan pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain. Namun demikian, pekerja PKWT berpendapat bahwa kebijakan penggunaan sistem PKWT dinilai kurang menguntungkan karena mereka tidak memiliki kepastian dalam hal jangka waktu kerja, pengangkatan sebagai karyawan tetap yang

---

<sup>1</sup> Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru 45 Surabaya, 60118, Indonesia | dpoernamadjaja@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru 45 Surabaya, 60118, Indonesia | hufron@untag-sby.ac.id

mempengaruhi jenjang karir, status, atau kedudukan sebagai pekerja, dan pesangon pada saat berakhirnya masa kontrak.<sup>3</sup>

Pekerja PKWT, sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Dengan demikian Perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk memberikan tunjangan sebagaimana disebutkan diatas ketika masa kontrak telah habis, dan hubungan kerja akan berakhir dengan sendirinya.<sup>4</sup> Padahal berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini diturunkan lebih detail dalam Pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003). Pasal 5 UU No. 13/2003, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 UU No. 13/2003, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.<sup>5</sup> Jika dilihat kembali bahwa tujuan UU No. 13/2003 yaitu memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>6</sup>

Terdapat perbedaan yang signifikan perlindungan hukum yang termuat dalam UU Ketenagakerjaan berikut turunannya dan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU No. 11/2020) berikut turunannya yang menjamin pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak. Sebagaimana Pasal 62 UU No. 13/2003 menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) UU No. 13/2003, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Namun demikian, lahirnya UU No. 11/2020 dan Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021) sebagai peraturan turunannya yang diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum yang lebih optimal bagi pekerja PKWT yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja, berdasarkan Pasal 17 PP No. 35/2021 menyatakan bahwa dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh. Selanjutnya dalam Pasal 16 ayat (1) PP No. 35/2021

<sup>3</sup> Imam Soepomo, 'Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja', *Tesis Fakultas Hukum Universitas Hasanudin Makasar*, dalam Marsha Chikita Widyarani *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makasar*, 2020.

<sup>4</sup> Ivena Tapan, 'Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Lex Privatum*, 7.2 (2019), hlm. 27.

<sup>5</sup> Fithriatus Shalihah, 'Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia', *Selat*, 4.1 (2016), 70-100. Hlm.71

<sup>6</sup> Maulida Indriana, 'Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Gema Keadilan Edisi Jurnal', *Gema Keadilan*, 1.1 (2016).

memberikan penjelasan yang lebih lengkap tentang besaran uang kompensasi yang harus diberikan pengusaha kepada pekerja PKWT yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 25 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>7</sup>

Berpijak dari rumusan pasal tersebut, maka dapat diketahui bahwa Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja. Dengan demikian muatan Pasal 62 UU No. 13/2003 menyebutkan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka diwajibkan untuk membayar ganti kerugian, sedangkan dalam Pasal 17 PP No. 35/2021 disebutkan bahwa dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, maka Pengusaha wajib untuk memberikan uang kompensasi yang besarnya diatur dalam Pasal 16 ayat (1) PP No. 35/2021. Hal tersebut tentu menimbulkan problematika hukum berupa konflik norma (*antynomy normen*), karena sebagaimana yang diketahui bahwa Pasal 62 UU No. 13/2003 secara tegas mengenal tentang ganti kerugian sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja apabila ada pekerja/buruh PKWT yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa kontrak, sedangkan di dalam PP No. 35/2021 sebagai peraturan turunan UU No. 11/2020 mengenal tentang uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh ketika pekerja dengan PKWT mengalami PHK.

Lebih lanjut, Pasal 59 ayat (2) UU No. 11/2020 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Namun pada faktanya yang terjadi di lapangan, banyak pengusaha yang menggunakan tenaga pekerja PKWT untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang bersifat tetap. Hal ini, menjadi problematika tersendiri, karena apa yang di kerjakan oleh pekerja PKWT tersebut merupakan ranah pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pekerja PKWTT, sedangkan saat nantinya dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja PKWT dalam masa kontrak hak yang diberikan jika dihitung sangatlah kecil dan tidak sepadan dibandingkan dengan apa yang telah pekerja PKWT kerjakan, dan akan lebih ironis ketika pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan oleh pengusaha sebelum berakhirnya masa kontrak. Maka dengan adanya problematika hukum tersebut, penulis tertarik untuk menulis jurnal terkait perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang dilakukan pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak dengan memuat beberapa issue hukum yaitu, pertama bagaimana perlindungan hukum Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada masa kontrak Menurut UU No. 13/2003 dan kedua bagaimana perlindungan hukum Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada masa kontrak Menurut UU No. 11/2020.

Sebelum membahas lebih lanjut, untuk mengetahui kebaruan dari penelitian ini, penulis merujuk pada penelitian sebelumnya yang membahas tema yang serupa. Penelitian

---

<sup>7</sup> Wiwik Afifah, 'Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia', *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 14 (2018), 53-67 <<https://doi.org/10.30996/dih.v0i0.1594>>. hlm. 54

yang berjudul “Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Indosat Tbk)” yang membahas tentang PHK berdasarkan UU No. 11/2020 dengan fokus pada kasus di PT. Indosat.<sup>8</sup> Lalu, penelitian yang “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung” yang membahas tentang PHK pada saat kontrak berlangsung.<sup>9</sup> Terakhir, penelitian berjudul “Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Solusinya” yang membahas permasalahan yang ada pada PKWT.<sup>10</sup> Sementara penelitian ini membandingkan UU No. 13/2003 dengan UU No. 11/2020.

### **Metode Penelitian**

Penulisan jurnal ini menggunakan metode penelitian hukum, yakni melalui serangkaian proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip hukum, serta doktrin-doktrin hukum yang relevan guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Sebagaimana dengan prespektif ilmu hukum.<sup>11</sup> Sedangkan tipe penelitian dalam penulisan jurnal ini adalah yuridis normatif (*legal research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep teoritis yang kemudian dihubungkan kedalam penulisan jurnal ini.<sup>12</sup> Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan.

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

#### **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak Menurut UU No. 13/2003**

Perjanjian kerja menimbulkan sebuah perikatan antara pekerja dengan perusahaan, kemudian kualifikasinya terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Mengangkat isu Kontrak, maka erat kaitannya dengan pekerja kontrak. Sementara itu, Pekerja kontrak merupakan pekerja yang berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yakni perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Secara khusus persyaratan PKWT diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 UU No. 13/2003 dan telah mengalami penyegaran yaitu UU No. 11/2020, yang peraturan pelaksanaannya termuat dalam PP No. 35/2021. Sebagaimana aturan dalam pasal-pasal yang telah disebutkan sebelumnya, maka dapat dikerucutkan bahwa pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:<sup>13</sup>

1. Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu;
2. Harus dibuat secara tertulis dan menguraikan Bahasa Indonesia;

<sup>8</sup> Axcel Deyong Aponno and Aisyah Puspitasari Arifiani, ‘PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK BERDASARKAN UU CIPTA KERJA (STUDI KASUS PT. INDOSAT TBK)’, *Jurnal Kertha Semaya*, 9.10 (2021) <<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i10.p14>>.

<sup>9</sup> R A Aisyah Putri Permatasari, ‘PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK SAAT MASA KONTRAK SEDANG BERLANGSUNG’, *Mimbar Keadilan*, 2018 <<https://doi.org/10.30996/mk.v0i0.1608>>.

<sup>10</sup> SUNARNO, ‘BEBERAPA MASALAH PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN SOLUSINYA’, *WACANA HUKUM*, 8.2 (2009) <<https://media.neliti.com/media/publications/23529-ID-beberapa-masalah-pada-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-dan-solusinya.pdf>>.

<sup>11</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), hlm. 35

<sup>12</sup> Peter Mahmud Marzuki.

<sup>13</sup> Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm.6

3. Tidak boleh ada masa percobaan;
4. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis atau sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu;
5. Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Sebagaimana peraturan perundang-undangan yang termuat dalam Pasal 62 UU No. 13/2003 menyebutkan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Dari uraian tersebut, maka penulis memberikan ilustrasi kasus sebagai berikut:

- Ani merupakan pekerja PKWT di PT. X dengan masa kontrak 2 tahun. Upah Ani adalah sebesar Rp. 4.500.000,- (*empat juta lima ratus ribu rupiah*) tiap bulan. Namun, 2 bulan sebelum kontrak berakhir, PT. X sebagai tempat bekerja Ani melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Ani dengan alasan bahwa PT. X mengalami penurunan perputaran barang sehingga harus melakukan pengurangan terhadap jumlah pekerja PKWT.

Terhadap contoh kasus di atas, karena Ani dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. X, maka berdasarkan Pasal 62 UU No. 13/2003 Ani akan mendapatkan ganti kerugian sebesar:

- Sisa kontrak : 2 bulan
- Upah tiap bulan : Rp. 4.500.000,-
- Jumlah ganti kerugian : 2 x Rp. 4.500.000,- = Rp.9.000.000,-

Berdasarkan teori perlindungan hukum, ilustrasi kasus di atas masih belum menunjukkan upaya perlindungan hukum yang maksimal bagi pekerja PKWT, uang ganti kerugian yang diberikan oleh PT. X kepada Ani sebagai pekerja PKWT tidak sepadan mengingat pekerja/buruh PKWT yang hakikatnya juga sama dengan pekerja/buruh PKWTT mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, sedangkan tujuan perlindungan hukum bagi pekerja itu sendiri dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>14</sup> Undang-Undang mewajibkan Pengusaha mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi dan mematuhi hak normatif buruh dalam setiap pemberian kerja.<sup>15</sup>

Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa kehadiran hukum berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi

---

<sup>14</sup> Philipus M Hajon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila* (Universitas Airlangga, 1994). Hlm.2

<sup>15</sup> Wilma Silalahi, "Perlindungan Hak Konstitusional Buruh," *Legalita* 1, no. No. 01 Agustus-Desember (2019): Hlm. 55.

masyarakat. Dengan demikian para pekerja PKWT yang dilakukan PHK dalam masa kontrak, Pasal 62 UU No. 13/2003 hanya memberikan uang ganti kerugian sebesar upah pekerja/buruh PKWT sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, hal ini tidak mencerminkan bahwa kehadiran hukum berfungsi untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi para pekerja PKWT.

Pemutusan hubungan kerja merupakan bagian dari perselisihan hubungan industrial yaitu “perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.<sup>16</sup> Ketentuan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2/2004) menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Penyelesaian yang terbaik adalah dengan mempertemukan kedua belah pihak yang berselisih dan melakukan perundingan guna memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.<sup>17</sup> Menurut ketentuan UU No. 2/2004 bahwa terdapat prosedur upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja PKWT yang dilakukan PHK pada masa kontrak adalah mediasi, konsiliasi, arbitrase, Pengadilan Hubungan Industrial.

#### **Perlindungan Hukum Pekerja PKWT Yang Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No. 11/2020**

Perbedaan mendasar antara PKWT dan PKWTT terletak pada jangka waktunya, PKWT merupakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu, sedangkan PKWTT adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.<sup>18</sup> Kendati demikian, UU No. 11/2020 memuat ketentuan-ketentuan yang banyak mengalami perubahan, diantaranya adalah ketentuan yang mengenai PKWT. Maka perubahan-perubahan pengaturan terkait PKWT memiliki perbedaan sebagai berikut:

---

<sup>16</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2005). Hlm. 180

<sup>17</sup> Abdul Khakim, *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2014). Hlm. 70

<sup>18</sup> Ony Rosifany, ‘Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan’, *Jurnal Legalitas*, 4.2 (2020), 36–53.

UU No. 13/2003 dan Turunannya	UU No. 11/2020 dan Turunannya
<p>Pasal 62 UU No. 13/2003                      Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.</p>	<p>Pasal 17 PP No. 35/2021                      Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.                      Pasal 16 ayat (1) PP No. 35/2021                      Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;</li> <li>b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:  <math display="block">\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah};</math></li> <li>c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:  <math display="block">\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah}</math></li> </ol>

Apabila dicoba untuk dibandingkan dengan ilustrasi contoh kasus sebagai berikut: Ani adalah pekerja PKWT di PT. X dengan masa kontrak 2 tahun. Upah Ani adalah sebesar Rp. 4.500.000,- (*empat juta lima ratus ribu rupiah*) tiap bulan. Namun, 2 bulan sebelum kontrak

berakhir, PT. X sebagai tempat bekerja Ani melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Ani dengan alasan bahwa PT. X mengalami kerugian sehingga harus mengurangi jumlah pekerja PKWT.

Dihitung menggunakan UU No. 13/2003 (Ganti Rugi)		Dihitung menggunakan PP No. 35/2021 (Kompensasi)	
- Sisa Kontrak	2 bulan	- Masa kerja yang sudah dijalankan	22 bulan
- Upah	Rp. 4.500.000,-	- Jumlah Kompensasi	22:12 x Rp 4.500.000
- Jumlah Ganti Rugi	2 x Rp. 4.500.000,- = Rp. 9.000.000,-		= Rp. 8.250.000,-

Berpijak dari perbandingan diatas, selain menimbulkan disharmonisasi antar peraturan perundang-undangan, nilai besaran kompensasi yang diatur dalam PP No. 35/2021 belum memberikan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa kontrak. Dengan demikian setelah dibandingkan hak pekerja PKWT yang dilakukan PHK dalam masa kontrak berdasarkan UU No. 13/2003 dan UU No. 11/2020 beserta peraturan turunannya, secara ekonomis dan keberpihakan bagi pekerja PKWT guna tercapainya kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, maka ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 62 UU No. 13/2003 lebih layak dipilih untuk pekerja PKWT yang dilakukan PHK dalam masa kontrak.

Munculnya UU No. 11/2020 dan dikeluarkannya PP No. 35/2021 sebagai peraturan turunannya yang diharapkan menjadi jalan terbaik dalam mengatur hak pekerja PKWT yang dilakukan PHK justru menimbulkan disharmonisasi dan memunculkan problematika hukum berupa konflik norma (*antynomy normen*), sebagaimana diketahui dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja PKWT dalam masa kontrak Pasal 62 UU No. 13/2003 secara tegas memberikan kewajiban kepada Pengusaha untuk memberikan ganti kerugian sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, sementara di dalam PP No. 35/2021 sebagai peraturan turunan UU No. 11/2020 mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh apabila dilakukan PHK Hubungan kepada pekerja PKWT.

Konsep ajaran prioritas oleh Gustav Radbruch menjelaskan ada tiga ide dasar hukum atau tiga tujuan hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Keadilan menjadi indikator utama dalam tujuan hukum, namun bukan berarti dua unsur lainnya tidak berfungsi dengan baik tetapi hukum yang baik adalah hukum yang mampu mengkombinasikan ketiga unsur tersebut demi kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.<sup>19</sup> Tujuan hukum dari Gustav Rabruch dalam hal ini dapat dikatakan berjalan

<sup>19</sup> R. Tony Prayogo, 'Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil Dan Dalam Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang', *Jurnal Legislasi Indonesia*, 13.2 (2016), 194. Hlm.192



apabila selaras dengan perlindungan hukum bahwa kehadiran hukum berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat.

Lahirnya PP No. 35/2021, yang merupakan peraturan turunan UU No. 11/2020 juga belum menjadi wadah perlindungan hukum dalam teori tujuan hukum yang berkeadilan, berkepastian, dan berkemanfaatan. Hal ini tentu di dasarkan pada praktik yang terjadi di lapangan terhadap pekerja PKWT yang secara nyata di pekerjakan oleh pengusaha untuk pekerjaan yang bersifat tetap, maka, rasionalkah pekerja PKWT yang di PHK dalam masa kontrak diberikan uang kompensasi yang tidak sepadan dibandingkan dengan pekerjaannya? Sedangkan pada prinsipnya, tujuan hukum adalah tercapainya keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Menilik kembali peraturan yang termuat dalam Pasal 59 ayat (3) UU No. 11/2020 menyatakan bahwa PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), demi hukum menjadi PKWT. Sehingga apabila pekerja PKWT yang dalam fakta di lapangan dipekerjakan oleh pengusaha untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dengan konsekuensi apabila terjadi PHK terhadap pekerja PKWT yang masih dalam masa kontrak, pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja PKWT sama dengan pekerja PKWTT. Hal ini semata-mata untuk menjamin perlindungan hukum pekerja PKWT yang dilakukan PHK dalam masa kontrak sehingga tercipta tujuan hukum yang berkeadilan, berkepastian, dan berkemanfaatan.

Peraturan yang termuat dalam Pasal 17 PP No. 35/2021 perlu di analisis kembali menggunakan asas preferensi yaitu *Lex Superiori Derogat Legi Inferiori* (Undang-Undang yang tinggi mengalahkan undang-undang yang lebih rendah).<sup>20</sup> Analisis menggunakan asas tersebut memberikan preskripsi bahwa aturan yang termuat dalam Pasal 17 PP No. 35/2021 seharusnya tidak berlaku karena berbenturan dengan norma Pasal 62 UU No. 13/2003 yang hirarki lebih tinggi dalam tatanan peraturan perundang-undangan dan masih berlaku sebagai hukum positif Indonesia.

Di awal tahun 2020 pemerintah mengesahkan UU No. 11/2020 dengan menggunakan konsep *Omnibus Law*. UU tersebut digunakan oleh Pemerintah untuk dijadikan sebuah skema dalam upaya membangun perekonomian Indonesia agar mampu menarik investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. UU No. 11/2020 memiliki 11 klaster yang salah satu diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi 3 undang-undang yang dilebur menjadi satu yakni UU No. 13/2003, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial (UU No. 40/2004), dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU No. 24/2011). Peleburan undang-undang dengan teknik omnibus law tidak menghapus UU sebelumnya hanya memperbarui pengaturan sehingga UU No. 13/2003, UU No. 40/2004, dan UU No. 24/2011 masih berlaku menjadi hukum positif selama didalam UU No. 11/2020 tidak mengaturnya. Namun konsekuensi yuridis ketika suatu Undang-Undang dilebur pengaturannya harus sejalan dengan asas hukum tetapi praktiknya dengan diundangkannya UU No. 11/2020 dan

---

<sup>20</sup> Nurfaqih Irfani, 'Asas Lex Superior, Lex Specialis, Dan Lex Posterior: Pemaknaan, Problematika, Dan Penggunaannya Dalam Penalaran Dan Argumentasi Hukum', *Legislasi Indonesia*, 16, No. 3 (2020), 305-25.

dikeluarkannya PP No. 35/2021 justru menimbulkan problematika hukum berupa konflik norma (*antynomy normen*), sehingga kemudian pada tanggal 15 Oktober 2020 UU No. 11/2020 dilakukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi. Pemohon *judicial review* mendalilkan bahwa batu uji terhadap obyek Pengujian Formil yang dimohonkan oleh para pemohon yaitu pembentukan UU No. 11/2020, tidak sesuai dengan pembentukan undang-undang sebagaimana diatur dalam UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Undang-Undang (UU No. 15/2019)

Pengujian undang-undang menurut Jimly Asshiddiqie berdasarkan paham Hans Kelsen membagi dua jenis *judicial review* yaitu: (1) *concreate norm review* dan (2) *abstract norm review*. Selanjutnya berdasarkan objek yang diuji, pengujian produk hukum secara umum (*toetsingrecht*) yaitu (a) *formele toetsingrecht* dan *materiele toetsingrecht* sehingga dalam *judicial review* terdapat pula jenis formal *judicial review* dan materiil *judicial review*.<sup>21</sup> Terhadap hak menguji materiil, Sri Soemantri memberikan garis bawah bahwa pengujian tersebut adalah suatu wewenang untuk menyelidiki dan kemudian menilai apakah suatu peraturan perundang-undangan isinya sesuai atau bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi derajatnya serta apakah suatu kekuasaan tertentu (*verordenende macht*) berhak mengeluarkan suatu peraturan tertentu. Sementara hak menguji formal menurut Sri Soemantri adalah wewenang untuk menilai apakah suatu produk legislatif seperti undang-undang misalnya terbentuk melalui cara-cara (*prosedure*) sebagaimana telah ditentukan/ diatur dalam pengaturan perundang-undangan yang berlaku atautidak. Jadi dalam bahasa yang ringkas, review terhadap formalitas suatu produk perundang-undangan adalah pengujian suatu prosedur pembentukan peraturan perundang-undangan.<sup>22</sup>

Amar putusan Mahkamah Konstitusi pada Nomor 91/PUU-XVIII/2020 justru menimbulkan ambiguitas yaitu memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka UU No. 11/2020 menjadi inkonstitusional secara permanen. Jika dicermati pengujian formil dan pengujian materiil, Putusan Mahkamah Konstitusi pada Nomor 91/PUU-XVIII/2020 memberikan gambaran kondisi pembangunan hukum pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia terutama dalam bidang ketenagakerjaan mengalami kemunduran setelah di undangkannya UU No. 11/2020 bersama dengan peraturan turunannya. Putusan MK tersebut justru berbanding terbalik seolah memberikan diskon kepada Legislatif untuk memperbaikinya dalam waktu 2 tahun sejak putusan putusan mahkamah konstitusi tersebut. Jika menganut pandangan kaum *legalistik formalistik* seharusnya konsekuensi dari undang yang terbukti cacat formil, karena dengan dikabulkannya pengujian formil atas suatu undang-undang maka akan berdampak pada pembatalan sebuah undang-undang secara keseluruhan sementara itu pengujian materiil tidak akan membatalkan sebuah undang-undang secara keseluruhan, hanya menyatakan sebagian, pasal, ayat, atau frasa

<sup>21</sup> F Amsari, *Perubahan UUD 1945: Perubahan Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia Melalui Keputusan Mahkamah Konstitusi* (Rajawali Pers, 2011).

<sup>22</sup> Jorawati Simarmata, 'Konstitusi, Pengujian Undang Undang Secara Formil Oleh Mahkamah', *Legislasi Indonesia*, 14 (2017), 39-48.

yang bertentangan dengan UUD NRI 1945, sehingga selama tidak ada materi muatan secara materil yang dikabulkan untuk *judicial review* amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dilihat secara materil tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan, artinya Pasal, ayat, atau frasa yang ada dalam UU No. 11/2020 tetap menjadi hukum positif. Sehingga setiap orang masih tunduk pada ketentuan UU No. 11/2020.

### **Kesimpulan**

Perlindungan hukum yang maksimal bagi pekerja/buruh, sejalan dengan yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon bahwa kehadiran hukum berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat. Terhadap pekerja PKWT yang mendapat PHK dalam masa kontrak, Pasal 62 No. 13/2003 memberikan uang ganti kerugian sebesar upah pekerja/buruh PKWT sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, maka apabila terjadi PHK terhadap pekerja PKWT yang masih dalam masa kontrak, pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja PKWT sama dengan pekerja PKWTT demi menciptakan tujuan hukum yang berkeadilan, berkepastian, dan berkemanfaatan. Perlindungan hukum menurut UU No. 11/2020 beserta PP No. 35/2021 sebagai peraturan turunan UU No. 11/2020 mewajibkan Pengusaha untuk memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh. Hasil analisa menunjukkan pengaturan UU No. 11/2020 dalam memberikan perlindungan terhadap Pekerja belum memberikan fungsi agar Pekerja/Buruh mendapatkan kesejahteraan sebagaimana No. 13/2003 justru pengaturan tersebut mengalami kemunduran, jika mengacu pada teori perlindungan hukum tidak mencerminkan kemanfaatan hukum dan keadilan hukum. Selain secara muatan materi perlindungan hukum UU No. 11/2020 belum sesuai tujuan hukum, ternyata UU No. 11/2020 Kerja ditinjau dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 belum memenuhi asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan oleh UU No. 12/2011, kondisi ini menjadikan UU No. 11/2020 tidak mempunyai kepastian hukum oleh karena itu UU No. 11/2020 dinyatakan wajib diperbaiki selama kurun waktu 2 Tahun namun perlu digaris bawahi UU No. 11/2020 masih berlaku menjadi hukum positif di Indonesia.

### **Daftar Pustaka**

- Afifah, Wiwik, 'Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia', *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 14 (2018), 53-67  
<<https://doi.org/10.30996/dih.v0i0.1594>>
- Amsari, F, *Perubahan UUD 1945: Perubahan Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia Melalui Keputusan Mahkamah Konstitusi* (Rajawali Pers, 2011)
- Aponno, Axcel Deyong, and Aisyah Puspitasari Arifiani, 'PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK BERDASARKAN UU CIPTA KERJA (STUDI KASUS PT. INDOSAT TBK)', *Jurnal Kertha Semaya*, 9.10 (2021)  
<<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i10.p14>>
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2005)
- Imam Soepomo, 'Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja', *Tesis Fakultas Hukum*

*Universitas Hasanudin Makasar*, dalam Marsha Chikita Widyarani *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makasar*, 2020

- Irfani, Nurfaqih, 'Asas Lex Superior, Lex Specialis, Dan Lex Posterior: Pemaknaan, Problematika, Dan Penggunaannya Dalam Penalaran Dan Argumentasi Hukum', *Legislasi Indonesia*, 16, No. 3 (2020), 305-25
- Khakim, Abdul, *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2014)
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005)
- Maulida Indriana, 'Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Gema Keadilan Edisi Jurnal', *Gema Keadilan*, 1.1 (2016)
- Permatasari, R A Aisyah Putri, 'PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK SAAT MASA KONTRAK SEDANG BERLANGSUNG', *Mimbar Keadilan*, 2018 <<https://doi.org/10.30996/mk.v0i0.1608>>
- Philipus M Hajon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila* (Universitas Airlangga, 1994)
- Prayogo, R. Tony, 'Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil Dan Dalam Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang', *Jurnal Legislasi Indonesia*, 13.2 (2016), 194
- Rosifany, Ony, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan', *Jurnal Legalitas*, 4.2 (2020), 36-53
- Shalihah, Fithriatus, 'Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia', *Selat*, 4.1 (2016), 70-100
- Simarmata, Jorawati, 'Konstitusi, Pengujian Undang Undang Secara Formil Oleh Mahkamah', *Legislasi Indonesia*, 14 (2017), 39-48
- SUNARNO, 'BEBERAPA MASALAH PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN SOLUSINYA', *WACANA HUKUM*, 8.2 (2009) <<https://media.neliti.com/media/publications/23529-ID-beberapa-masalah-pada-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-dan-solusinya.pdf>>
- Tapan, Ivena, 'Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Lex Privatum*, 7.2 (2019), 27
- Wilma Silalahi, 'Perlindungan Hak Konstitusional Buruh', *Legalita*, 1.No. 01 Agustus-Desember (2019), 55