



**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN  
KERJA WAKTU TERTENTU ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
SEBELUM MENDAPATKAN TUNJANGAN HARI RAYA**

*THE LEGAL PROTECTION FOR THE WORKERS IN THE GIVEN TIME  
WORKING AGREEMENT ON THE WORKING RELATION SEVERANCE*

**Hasan Asy'ari  
NIM 130710101359**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2017**

**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN  
KERJA WAKTU TERTENTU ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
SEBELUM MENDAPATKAN TUNJANGAN HARI RAYA**

*THE LEGAL PROTECTION FOR THE WORKERS IN THE GIVEN TIME  
WORKING AGREEMENT ON THE WORKING RELATION SEVERANCE*

**Hasan Asy'ari**

**NIM 130710101359**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM**

**2017**

**MOTTO**

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu maka Allah dan Rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata (Q.S At Taubah 105).<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Asywadie Syukur, *Al-Milad Wa Al-Nihal*, Surabaya, PT Bina Ilmu, 2006, hlm. 152

## PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk orang-orang terdekat, tercinta, terkasih dan tersayang yang tiada lebih selalu memberikan dukungannya baik secara moral, material dan spiritual:

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda Abd. Basyar dan Ibunda Umi Kulsum yang selalu memberikan tuntunan kasih sayang disetiap langkahku, mendoakan disetiap ikhtiarku, serta mengarahkan disetiap tujuanku.
2. Almamater yang kubanggakan Fakultas Hukum Universitas Jember, tempatku belajar dan melangkah dalam mengejar cita-cita.
3. Bapak/Ibu Guru MIMA, MTS dan SMK serta Bapak/Ibu Dosen yang telah ikhlas dan penuh ketulusan dalam memberikan pengarahan, bimbingan, serta pembekalan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

**PRASYARAT GELAR**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN  
KERJA WAKTU TERTENTU ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
SEBELUM MENDAPATKAN TUNJANGAN HARI RAYA**

*THE LEGAL PROTECTION FOR THE WORKERS IN THE GIVEN TIME  
WORKING AGREEMENT ON THE WORKING RELATION SEVERANCE*

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada  
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

**Hasan Asy'ari**  
**NIM 130710101359**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2017**

**PERSETUJUAN**

**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI**

**TANGGAL 13 JULI 2017**

**Oleh:**

**Dosen Pembimbing Utama,**

**Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.**  
**NIP: 196912301999031001**

**Dosen Pembimbing Anggota,**

**Rosita Indrayati, S.H., M.H.**  
**NIP: 197805312005012001**

**PENGESAHAN**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN  
KERJA WAKTU TERTENTU ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
SEBELUM MENDAPATKAN TUNJANGAN HARI RAYA**

*THE LEGAL PROTECTION FOR THE WORKERS IN THE GIVEN TIME  
WORKING AGREEMENT ON THE WORKING RELATION SEVERANCE*

**Oleh:**

**Hasan Asy'ari**  
**NIM : 130710101359**

**Dosen Pembimbing Utama,**

**Dosen Pembimbing Anggota,**

**Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.**  
**NIP : 196912301999031001**

**Rosita Indrayati, S.H., M.H.**  
**NIP : 197805312005012001**

Mengesahkan,  
Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi  
Universitas Jember  
Fakultas Hukum  
Penjabat Dekan,

**Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H.**  
**NIP : 197409221999031003**

**PENETAPAN PANITIA PENGUJI**

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 13 (Tiga Belas)

Bulan : Juli

Tahun : 2017

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

**Panitia Penguji:**

**Ketua,**

**Sekretaris,**

**Rizal Nugroho, S.H., M.Hum.**  
NIP : 195611251984031002

**Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H.**  
NIP : 197004101998021001

**Anggota Penguji:**

**Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.** : .....  
NIP : 196912301999031001

**Rosita Indrayati, S.H., M.H.** : .....  
NIP : 197805312005012001

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hasan Asy'ari

NIM : 130710101359

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa karya tulis dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Mendapatkan Tunjangan Hari Raya”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas kesalahan dan kebenaran isinya sesuai sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan tidak benar.

Jember, 13 Juli 2017

**Hasan Asy'ari**  
**NIM : 130710101359**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang berkat limpahan rahmat, taufiq dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Mendapatkan Tunjangan Hari Raya”**. Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini dibutuhkan kerja keras dan ketekunan dalam menghadapi berbagai tantangan yang ditemui dalam penulisannya. Setiap Do’a dan dorongan semangat yang baik dari orang-orang terdekat merupakan anugrah terindah yang dapat menemani disetiap pengerjaan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat, apresiasi dan terimakasih kepada:

1. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan banyak waktunya untuk membimbing, mengarahkan, memberikan ilmu pengetahuan, dan memberikan dorongan semangat serta mendampingi hingga akhir penyusunan skripsi ini;
2. Ibu Rosita Indrayati, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mendampingi, mengarahkan dan memberikan nasihat serta ilmu pengetahuan hingga terselesaikannya skripsi ini;
3. Bapak Rizal Nugroho, S.H., M.Hum., selaku Ketua Panitia Penguji atas kesediaannya untuk menjadi Dosen Penguji sehingga dapat memberikan evaluasi dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini;
4. Bapak Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H., selaku Sekretaris Panitia Penguji yang telah memberikan pengarahan serta memberikan berbagai masukan positif dalam penulisan skripsi ini;
5. Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Dr. Dyah Ochtorina Susanti, S.H., M.H., selaku Penjabat Wakil Dekan I, Bapak Echwan Irianto, S.H., M.H., selaku Penjabat Wakil Dekan II, Dr. Aries

Harianto, S.H., M.H., selaku Penjabat Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;

7. Ibu Rosalind Angel Fanggi, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang secara baik telah membimbing, mengarahkan, memantau, serta mengiringi penulis dalam menempuh perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Bapak Totok Sudaryanto, S.H., M.S., dan Ibu Warah Atika, S.H., M.Hum., selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Hukum Tata Negara atas segala kesempatan dan fasilitas yang diberikan selama menempuh perkuliahan;
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember secara keseluruhan yang dalam setiap perkuliahan penulis selalu diberikan ilmu pengetahuan terutama di bidang hukum secara baik dan penuh kesabaran;
10. Semua pegawai dan karyawan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Jember yang senantiasa melayani serta memberikan bantuan selama penulis menjalani perkuliahan;
11. Keluargaku tercinta, terkasih dan tersayang, Ayahanda Abd. Basyar dan Ibunda Umi Kulsum, serta sepupuku tersayang M. Khoirudin, M. Ariful Munir, Ibnu Zakaria, M. Alimul Hakim, Muhammad Firmansyah, Ririn Munfaridah dan semua kerabat dan sanak saudara yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu;
12. Ibu Hj. Liliek Istiqomah, S.H., M.H., selaku Pengasuh Pondok Pesantren Al-Jauhar, terima kasih atas izin yang telah diberikan sehingga penulis dapat menimba ilmu di Pondok Pesantren Al-Jauhar yang sekaligus merupakan tempat tinggal selama penulis menempuh perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jember, serta terima kasih atas bimbingan dan arahannya selama ini sehingga penulis senantiasa dapat menjalani perkuliahan dengan baik.
13. Teman-teman Pondok Pesantren Al-Jauhar, M. Rosyadi Adnan, Ibnu Sholehah, Aditya Ramadhan, Moh. Ainun Najib, Muhammad Zainuri, Taslikan, Sofyan Hasbillah, M. Irwansyah, Rizky Frambudi, M. Habib Sholahuddin, Abdul Hannan serta seluruh santri Al-Jauhar yang tidak dapat

penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan Do'a dan semangatnya selama ini;

14. Para sahabatku yang tergabung dalam group *Dependent Team*, Ayyun Nurizzulfi, Dian Hildani Bariqoh, Restu Adi Putra, Moh. Rizal Fadilah, Roni Eko Susanto dan Wisudaningtyas yang senantiasa hadir dalam keadaan senang ataupun sedih, selalu memberikan motivasi, mendengarkan keluh dan kesah serta selalu memberikan nasihat;
15. Kakak-kakak senior yang kubanggakan di Fakultas Hukum, M. Indra Kusuma Yudha, M. Thoriq Fahri, Amri Nur Azizah, Naila Rizki Zakiah, Arie Lutfi, Bintang Aulia Utama, Nicky Ledito dan semua senior yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bimbingan, arahan serta ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama ini;
16. Teman-teman yang kusayangi di Universitas Jember, Dimmas Septian Hadi Prakoso, Mohammad Salim Hafidi, Hafiz Fedi Andria, Angga Marnata Pradana, Ricky Nur Amin, Eunike Geovani, Norilla, Ba'di Gofi, Samsul Hadi, Ahmad Amirul Huda, Woro Ritno, Agus Dwi Satya, Alvin Dwi Nanda, Yuni Amalia, Ferida Mei Wulandari, Yuli Santoso, Deny Wicaksono, Marrita Kumalasari, Lulut Wido Kinasih, Revania Istighfarina, Fitri Milasari, Elsa Mardianita, Ristiyana Rahayu, Mita Afrilia, Rohdatul Jannah, Malinda Pransiska dan semua teman-teman di Universitas Jember yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas panjatan Doa dan dorongan semangatnya selama ini;
17. Teman-teman yang sekolah kusayangi, M. Nur Adi Putra, Jiwa Prasetya, Abdul Karim yang sampai saat ini tetap menjadi teman terbaik, terima kasih atas Do'a, dorongan semangat, keceriaan, canda tawa dan rasa peduli selama ini;
18. Teman-teman yang tergabung dalam kelompok KKN Tematik UMD 09 Desa Cermee Kecamatan Cermee Kabupaten Jember, Dimmas Ilham Rasyid, Antonius Halim, Husainia, Risky Dwi Yuliani, Milzammah Ilvi L, Aan Yuliana, Richa M Paramitha, Alvin Dihar, Yussuf Ali, Muis Kurniawan,

Havid Mustofa, Novita Anggraini, Galuh Nadhia Bella AF dan Zein Arrahman yang telah memberikan semangat baru sehingga membuat penulis termotivasi dalam menuangkan ide kreatif dalam penulisan skripsi ini;

19. Semua pihak yang penulis tidak dapat uraikan satu persatu, terima kasih atas bantuannya selama ini baik dari segi panjatan Do'a ataupun dorongan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua amalan baik berupa Do'a, nasihat, arahan, dorongan semangat dan bantuan yang telah diberikan nantinya akan dibalas dengan balasan yang setimpal oleh Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat senantiasa bermanfaat bagi penulis, pembaca serta berbagai pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini.

Jember, 30 Mei 2017

Hasan Asy'ari

NIM : 130710101359

## RINGKASAN

Pada dasarnya dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Bekerja adalah upaya seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam hal mencari nafkah, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri dalam hal ini bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri maupun bekerja pada orang lain yang bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan harus tunduk dan patuh pada orang lain tersebut yang telah memberikan pekerjaan. Dalam ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha mempunyai hubungan timbal balik yang sama-sama saling menguntungkan hal ini biasa disebut sebagai hubungan kerja yang didasari oleh perjanjian kerja, dan dengan perjanjian kerja tersebut mengakibatkan lahirnya hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Terkait jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu dalam hal pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari dan mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. namun berkerkaitan mengenai peraturan pelaksanaan terhadap ketentuan Tunjangan Hari Raya bagi pekerja di perusahaan dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja masih terdapat celah yaitu dalam rumusan Pasal 7 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan, dimana pada ayat tersebut tidak memberikan perlindungan bagi pekerja atau buruh yang statusnya dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal perolehan Tunjangan Hari Raya. Sehingga dari hal inilah dapat dirumuskan suatu permasalahan yakni *Pertama*, Apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan perlindungan hukum bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya, *Kedua*, Apakah Pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diputus hubungan kerjanya sebelum 30 hari raya keagamaan tidak bertentangan dengan Hak Konstitusional pekerja.

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah dalam hukum positif. Terdapat 2 (dua) pendekatan yang digunakan untuk menganalisa permasalahan dalam skripsi ini, yakni Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) dan Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*). Bahan hukum yang digunakan yakni bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder meliputi buku-buku dan pendapat para ahli serta bahan non hukum yang diambil dari internet, sedangkan analisis yang digunakan terhadap bahan hukum tersebut yakni menggunakan metode Induktif.

Hasil dari penelitian ini terdiri atas dua hal, *Pertama*, dengan adanya Pasal 7 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan maka pekerja dengan status PKWT yang hubungan kerjanya berakhir dalam jangka waktu 30 hari sebelum hari raya keagamaan tidak berhak atas perolehan THR, artinya tidak adanya suatu toleransi mengenai ketentuan batasan waktu 30 hari yang dimaksud bagi pekerja dengan status PKWT. Sehingga jelas sangat merugikan dan menyebabkan suatu diskriminasi bagi pekerja dengan status PKWT dalam hal perolehan THR yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam jangka waktu 30 hari raya keagamaan. *Kedua*, Ketentuan pada Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan telah bertentangan dengan hak konstitusional pekerja dikarenakan aturan tersebut menyebabkan adanya suatu diskriminasi dalam hubungan kerja dan otomatis peraturan tersebut telah bertentangan dengan norma yang lebih tinggi dalam hal ini hukum dasar yaitu UUD 1945.

Rekomendasi yang diajukan dalam penelitian ini bahwa pemerintah segera melakukan revisi terhadap ketentuan Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan dan/atau pemerintah segera menerbitkan peraturan yang baru berkaitan mengenai ketentuan THR Keagamaan yang diperuntukkan bagi pekerja/buruh di perusahaan yang sesuai atau selaras dengan kaidah yang telah diatur didalam UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga nantinya tidak ada lagi pihak yang merasa dirugikan atau merasakan adanya diskriminasi aturan yang menyebabkan hak nya tidak dapat dipenuhi terutama terhadap ketentuan perolehan THR apabila pekerja mengalami suatu pemutusan hubungan kerja.

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PRASYARAT GELAR .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI .....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>x</b>
<b>HALAMAN RINGKASAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>5</b>
<b>1.5 Metode Penelitian .....</b>	<b>6</b>
1.5.1. Tipe Penelitian .....	6
1.5.2. Pendekatan Masalah .....	7
1.5.3. Bahan Hukum .....	8
1.5.3.1 Bahan Hukum Primer .....	8
1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder .....	9
1.5.3.3 Bahan Non Hukum .....	9
1.5.4 Analisis Bahan Hukum .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Hubungan Kerja .....</b>	<b>11</b>

2.1.1 Pengertian Hubungan Kerja .....	11
2.1.2 Pekerja .....	12
2.1.3 Pengusaha .....	14
<b>2.2 Perjanjian Kerja .....</b>	<b>16</b>
2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja .....	16
2.2.2 Bentuk Perjanjian Kerja .....	18
2.2.2.1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) .....	18
2.2.2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) .....	20
2.2.3 Syarat Sah Perjanjian Kerja .....	23
<b>2.3 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) .....</b>	<b>25</b>
2.3.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja .....	25
2.3.2 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja .....	26
2.3.3 Larangan Pemutusan Hubungan Kerja .....	29
<b>2.4 Tunjangan Hari Raya .....</b>	<b>30</b>
<b>2.5 Perlindungan Hukum .....</b>	<b>31</b>
<b>BAB III PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	33
3.2 Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Diputus Hubungan Kerjanya Sebelum 30 Hari Raya Keagamaan Atas Tunjangan Hari Raya Menurut Hak Konstitusional Pekerja .....	46
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>60</b>
<b>4.1 Kesimpulan .....</b>	<b>60</b>
<b>4.2 Saran .....</b>	<b>61</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Bekerja adalah upaya seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam hal mencari nafkah, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri dalam hal ini bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri maupun bekerja pada orang lain yang bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan harus tunduk dan patuh pada orang lain tersebut yang telah memberikan pekerjaan.<sup>2</sup> Dalam ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha mempunyai hubungan timbal balik yang sama-sama saling menguntungkan. Pekerja memberikan tenaganya untuk menghasilkan suatu produk dan jasa, sedangkan pengusaha membayar upah atas jasa pekerja dalam menciptakan produk baik berupa jasa atau barang yang dihasilkan untuk konsumen, inilah yang disebut sebagai hubungan kerja.

Hubungan kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan atas dasar perjanjian. Sebagaimana hal ini tercantum dalam pengertian hubungan kerja itu sendiri tepatnya pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Terkait pengertian tersebut maka hubungan kerja bisa terjadi apabila pengusaha dengan pekerja telah melakukan suatu kesepakatan dengan didasari oleh perjanjian kerja.

---

<sup>2</sup>Zainal Asikin, Agustian Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005, hlm. 1

Perjanjian kerja merupakan landasan awal bagi pekerja dan pengusaha dalam melakukan hubungan kerja, dengan adanya suatu perjanjian kerja maka terciptalah suatu kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha sehingga mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban antara pihak pekerja dengan pengusaha dalam melakukan hubungan kerja. Pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Dengan kata lain adanya perjanjian kerja maka lahirlah hak dan kewajiban para pihak dalam melakukan suatu hubungan kerja.

Hak dan kewajiban dari para pihak harus dilaksanakan sesuai dengan apa yang ditentukan dalam isi perjanjian kerja dengan kesepakatan bersama dan tidak bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian, namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.<sup>3</sup>

Terkait jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.<sup>4</sup> Perjanjian kerja waktu tertentu dapat juga disebut sebagai perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap, sedangkan untuk perjanjian waktu tidak tertentu biasanya dapat diartikan sebagai pekerja tetap atau status pekerjaannya adalah pekerja tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu harus

---

<sup>3</sup>Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005, hlm. 59

<sup>4</sup>*Ibid*, hlm. 60

dibuat secara tertulis, hal tersebut tercantum pada Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”. Ketentuan ini dimaksudkan untuk menjamin atau mencegah hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya masa kontrak kerja. Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang tidak dibatasi atau ditentukan masa berakhirnya baik dalam peraturan perundang-undangan atau dalam perjanjian kerja.

Selain itu dalam hal pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari dan mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam kenyataan itu.<sup>5</sup> Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dimana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus-menerus, dengan tujuan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi tenaga kerja dari kehilangan pekerjaan, juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tidak menentu.<sup>6</sup>

Ternyata apabila dirunut lebih lanjut lagi ada yang menjadi sorotan terkait peraturan pelaksanaan mengenai pengaturan terhadap ketentuan Tunjangan Hari Raya bagi pekerja di perusahaan dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja. Sebelumnya pemerintah telah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan, yang sebelumnya diatur pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Di Perusahaan. Namun berhubung peraturan tersebut sudah tidak layak lagi maka pemerintah

---

<sup>5</sup> Zainal Asikin, Agustian Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie, *Op., Cit.*, hlm. 173-174

<sup>6</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997, hlm. 85

menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 dan mencabut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 1994. Menurut hemat penulis meskipun pengaturan terkait pemberian tunjangan hari raya bagi pekerja di perusahaan telah diperbarui namun masih ada celah dalam rumusan pasalnya yaitu terhadap Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan, yang ketentuannya mengatur bahwa:

- 1) Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja dihitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR keagamaan.
- 2) THR keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk tahun berjalan pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha.
- 3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, yang berakhir sebelum Hari Raya Keagamaan.

Berdasarkan ketentuan pada Pasal 7 diatas, permasalahan hukum yang muncul yakni mengenai ketentuan pada ayat 3, pasalnya pada ayat tersebut tidak memberikan perlindungan bagi pekerja atau buruh yang statusnya dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal perolehan Tunjangan Hari Raya sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1. Jika dianalisa lebih lanjut maka ketentuan pada ayat 3 tersebut dapat dijadikan celah bagi pengusaha yang mempunyai iktikad buruk terhadap pekerja atau buruh dengan status perjanjian kerja waktu tertentu dengan alasan menghindari pemberian tunjangan hari raya. Hal ini juga menunjukkan bahwa kurang pedulinya pemerintah terhadap nasib pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk menyusun suatu karya tulis berupa skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Mendapatkan Tunjangan Hari Raya**

### **1.1 Rumusan Masalah**

1. Apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan perlindungan hukum bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya?
2. Apakah Pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya karena diputus hubungan kerjanya sebelum 30 hari raya keagamaan tidak bertentangan dengan Hak Konstitusional pekerja?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian skripsi ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan memahami terkait pengaturan perlindungan hukum bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
2. Untuk mengetahui dan memahami Hak Konstitusional Pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diputus hubungan kerjanya sebelum 30 hari raya keagamaan.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis yaitu sebagai pengembangan ilmu di bidang Hukum Ketenagakerjaan khususnya berkaitan dengan Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebelum mendapatkan Tunjangan Hari Raya;
2. Secara Praktis yaitu untuk memberikan sumbangsih pemikiran bagi pembentuk peraturan perundang-undangan dan/atau pemerintah guna melakukan suatu penyempurnaan berbagai peraturan peundang-undangan khususnya dalam hal ketenagakerjaan yang diharapkan memberikan suatu kepastian, keadilan dan kemanfaatan bagi masyarakat.

## 1.4 Metode Penelitian

Penulisan dalam suatu penelitian ilmiah jelas harus menggunakan metode, karena ciri khas ilmu adalah dengan metode. Metode berarti penyelidikan yang berlangsung menurut suatu rencana tertentu. Menempuh suatu jalan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, artinya penelitian tidak bekerja secara acak-acakan. Langkah-langkah yang diambil harus jelas serta ada pembatasan-pembatasan tertentu untuk menghindari jalan yang menyesatkan dan tidak terkendalikan. Oleh karena itu, metode ilmiah timbul dengan membatasi secara tegas bahasa yang dipakai oleh ilmu tertentu.<sup>7</sup> Penulisan karya tulis ilmiah tidak akan pernah lepas dari metode penelitian, karena hal tersebut merupakan pedoman dalam menganalisa suatu permasalahan agar memperoleh kesimpulan terakhir yang mendekati kebenaran objektif dan nantinya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Mengenai metode penelitian yang dimaksud meliputi tipe penelitian, pendekatan masalah, bahan hukum dan analisis hukum.

### 1.5.1 Tipe Penelitian

Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul oleh karena itulah, penelitian hukum merupakan suatu penelitian di dalam kerangka *know-how* di dalam hukum.<sup>8</sup> Dalam melakukan suatu penelitian hukum dibutuhkan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah hukum, melakukan penalaran hukum, menganalisis masalah yang dihadapi dan kemudian memberikan pemecahan atas masalah tersebut.<sup>9</sup> Sebagai konsekuensi pemilihan topik permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian yang objeknya adalah permasalahan hukum, maka tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan

---

<sup>7</sup> Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2008, hlm 294.

<sup>8</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016, hlm 83

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm 60

kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.<sup>10</sup> Titik fokus pada penelitian ini berkaitan dengan kaidah-kaidah atau norma-norma yang berlaku pada hukum positif yang kemudian dihubungkan dalam suatu permasalahan yang terdapat dalam pembahasan, yang berkaitan dengan adanya suatu diskriminasi aturan hukum yang ditunjukkan oleh pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu dalam hal perolehan tunjangan hari raya atas pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

### 1.5.2 Pendekatan Masalah

Pada suatu penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dimana dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya.<sup>11</sup> Berkaitan dengan hal tersebut penulis menggunakan 2 (dua) macam pendekatan, yaitu:

#### 1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang, serta membuka kesempatan bagi peneliti untuk memahami kandungan filosofi yang ada dibelakang undang-undang itu. Dengan demikian peneliti tersebut akan dapat menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofis antara undang-undang dengan isu hukum yang dihadapi.<sup>12</sup>

#### 2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-

---

<sup>10</sup> Johnny Ibrahim, *Op., Cit.*, hlm 295

<sup>11</sup> Peter Mahmud Marzuki., *Op.Cit.*, hlm 133

<sup>12</sup>*Ibid.*, hlm 133-134

pandangan dari doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.<sup>13</sup> Pandangan-pandangan dan doktrin yang sesuai dengan penelitian yang dijadikan argumentasi hukum untuk memecahkan isu hukum dalam penelitian ini adalah berkenaan dengan konsep mengenai pengaturan tentang pengenaan perolehan tunjangan hari raya terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

### 1.5.3 Bahan Hukum

Sumber bahan hukum merupakan suatu alat untuk memecahkan suatu permasalahan atau isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya diperlukan sebagai sumber-sumber penelitian. Berkaitan dengan sumber bahan hukum yang digunakan terbagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum.

#### 1.5.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.<sup>14</sup> Adapun sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation*;
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

---

<sup>13</sup>*Ibid.*, hlm 136

<sup>14</sup>*Ibid.*, hlm 181

6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan;
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan;
9. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: Kep.100/MEN/VI/2014 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

#### **1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi,<sup>15</sup> yaitu berkaitan dengan buku-buku teks (*textbooks*) yang ditulis para ahli hukum yang berpengaruh (*de herseende leer*), jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan dengan topic penelitian.<sup>16</sup> Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku yang relevan dengan pokok permasalahan yang dibahas serta berupa pendapat para ahli hukum, pendapat para sarjana, dan jurnal-jurnal hukum.

#### **1.5.3.3 Bahan Non Hukum**

Bahan hukum tersier atau disebut juga bahan non hukum merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, *encyclopedia*, dan lain-lain.<sup>17</sup> Bahan non hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan yang diambil dari internet sebagai bahan pendukung sekaligus pelengkap bagi bahan hukum primer dan sekunder.

---

<sup>15</sup>*Ibid.*,

<sup>16</sup> Johnny Ibrahim, *Op.Cit.*, hlm 296

<sup>17</sup>*Ibid.*, hlm 296

#### **1.5.3.4 Analisis Bahan Hukum**

Metode sebagaimana yang digunakan penulis dalam melakukan analisis terhadap bahan hukum adalah metode induktif, yaitu suatu metode yang menggambarkan hal-hal yang bersifat khusus dan berakhir pada hal-hal yang bersifat umum. Langkah-langkah dalam melakukan penelitian hukum tersebut dilakukan dengan cara mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminasi hal-hal yang tidak relevan dengan tujuan untuk menetapkan isu hukum yang relevan. Kemudian langkah selanjutnya yaitu menelaah atas isu hukum yang diajukan, lalu menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum dan memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang dibuat dalam bentuk kesimpulan. Langkah-langkah tersebut sesuai dengan karakter ilmu hukum yang bersifat preskriptif dan terapan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Hubungan Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan, yaitu antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha/majikan) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha atau majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.<sup>18</sup> Sementara menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Ada 3 (tiga) unsur/faktor yang menentukan adanya hubungan kerja dimana tanpa adanya salah satu faktor ini maka tidak ada suatu hubungan kerja, yaitu:<sup>19</sup>

- 1) Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
- 2) Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha); dan
- 3) Adanya upah.

Menurut Soepomo hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terkait dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan

---

<sup>18</sup>Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013, hlm. 93

<sup>19</sup>Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: LakBang PRESSindo, 2016, hlm 194

pengusaha memperkerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.<sup>20</sup> Dengan kata lain hubungan kerja dapat terjadi apabila telah terjadi kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dengan menerima upah, dan perintah yang dituangkan dalam bentuk perjanjian. Kemudian dengan adanya perjanjian dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja maka lahirlah hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak.

### 2.1.2 Pekerja

Pengertian pekerja atau buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam pengertian tersebut terdapat dua unsur, yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hal ini berbeda dengan pengertian tenaga kerja yang sangat luas, yaitu meliputi setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swapekerja maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan.<sup>21</sup> Pengertian tenaga kerja juga dapat dilihat didalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dengan demikian tenaga kerja merupakan orang yang dinyatakan sebagai orang yang cakap untuk berkerja sedangkan pekerja adalah orang yang bekerja dengan tujuan mendapatkan upah atau imbalan.

---

<sup>20</sup>Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hlm 10

<sup>21</sup>Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2016, hlm. 27

Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, dimana hak merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja. Sedangkan kewajiban merupakan suatu yang wajib dilaksanakan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja.<sup>22</sup>

Hak-hak bagi pekerja menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:<sup>23</sup>

- a. Hak mendapat upah atau gaji;
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya;
- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi;
- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama;
- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja/Serikat Buruh;
- g. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan;
- h. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan;
- i. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan;
- j. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi arbitrase, dan penyelesaian melalui pengadilan. Menurut Konvensi ILO 1948 ada empat macam hak tenaga kerja, yaitu hak berserikat, hak berunding kolektif, hak mogok, dan hak mendapat upah.

Sedangkan kewajiban-kewajiban pekerja menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:<sup>24</sup>

- a. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
- b. Wajib mematuhi peraturan perusahaan;

---

<sup>22</sup> Danang Sunyoto, *Op., Cit.*, hlm 35

<sup>23</sup>*Ibid.*, hlm 36-46

<sup>24</sup>*Ibid.*, hlm 46

- c. Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- d. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- e. Wajib menjaga rahasia perusahaan;
- f. Wajib mematuhi peraturan majikan;
- g. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

### 2.1.3 Pengusaha

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha, yang sebelumnya istilah yang dipergunakan dalam peraturan perundang-undangan adalah majikan yaitu orang atau badan yang mempekerjakan buruh.<sup>25</sup> Pengertian Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Maksud dari ketentuan pada pasal tersebut adalah :<sup>26</sup>

- a. Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan;
- b. Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti CV, Firma, Maatschap, dan lain-lain, baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak;
- c. Badan hukum (*recht person*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan

---

<sup>25</sup>*Ibid.*, hlm 28

<sup>26</sup>*Ibid.*,

hukum dengan pihak lain. Contohnya Perseroan Terbatas (PT), yayasan (*stichting*) koperasi, pemerintah daerah, maupun negara.

Sebagai pemberi kerja, pengusaha merupakan seorang majikan yang hubungannya berkaitan dengan pekerja atau buruh. Oleh karena itu tidak hanya pekerja dan buruh saja yang memiliki hak dan kewajiban, pengusaha juga memiliki hak dan kewajiban namun dengan sudut pandang yang berbeda, dan hal ini muncul ketika sudah terjadi kesepakatan atau perjanjian yang dilakukan dengan pekerja atau buruh. Menurut Soerdarjadi hak-hak pengusaha antara lain sebagai berikut:<sup>27</sup>

1. Mendapatkan hasil produksi yang lebih baik;
2. Memberikan perintah yang layak;
3. Menempatkan dan memindahkan pada posisi yang diinginkan;
4. Hak penolakan atas tuntutan kerja.

Sedangkan kewajiban-kewajiban pengusaha Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:<sup>28</sup>

1. Membayar upah kepada pekerja atau buruh sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Menanggung biaya yang dikeluarkan dalam membuat perjanjian kerja yang tertulis;
3. Membayar kompensasi terhadap tenaga asing yang diperkerjakan dan wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir;
4. Memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang cacat yang dipekerjakannya dengan garis dan derajat kecacatannya;
5. Memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja bagi pekerja atau buruh perempuan yang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 serta menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00;
6. Memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh;
7. Memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
8. Membayar upah kerja lembur terhadap pekerja atau buruh yang dipekerjakan pada hari libur resmi berdasarkan kesepakatan;

---

<sup>27</sup>*Ibid.*, hlm 53-54

<sup>28</sup>*Ibid.*, hlm 55-59

9. Membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk apabila memperkerjakan pekerja atau buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang;
10. Memberitahukan dan menjelaskan isi serta naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja atau buruh;
11. Memberitahukan secara tertulis kepada pekerja atau serikat kerja, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan;
12. Membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima apabila terjadi pemutusan hubungan kerja;
13. Dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, atau berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
14. Memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016.

## **2.2 Perjanjian Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja merupakan suatu wadah yang menghubungkan para pihak dalam hubungan kerja di mana kedudukannya merupakan “undang-undang” bagi para pihak yang membuat perjanjian, dengan kata lain hubungan kerja antara yang memberi pekerjaan dengan pekerja diikat oleh adanya perjanjian kerja sehingga mereka yang melakukan perjanjian terikat dengan apa yang sudah dituangkan dalam perjanjian tersebut.<sup>29</sup> Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud perjanjian kerja adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Dengan demikian perjanjian kerja merupakan syarat timbulnya hubungan kerja dan dengan adanya perjanjian kerja maka munculah hak dan kewajiban bagi para pihak dalam hal ini pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Oleh karena itu kedudukan perjanjian kerja sangatlah penting dan strategis untuk melindungi para

---

<sup>29</sup> Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dan Pemberi Kerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2016, hlm 239

pihak karena perjanjian kerja harus dibuat dengan baik dan penyusunannya dibuat dengan memperhatikan kepentingan para pihak.<sup>30</sup>

Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>31</sup> Sedangkan menurut Shamad, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.<sup>32</sup>

Pengertian tersebut semakin menegaskan bahwa perjanjian kerja merupakan dasar bagi pekerja untuk mengikatkan diri kepada pemberi kerja atau pengusaha yang nantinya dengan itu akan melahirkan suatu hubungan kerja. Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan pekerja atau buruh kepada pemberi kerja atau pengusaha untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain. Hal ini sering disebut oleh para ahli hukum sebagai “hubungan diperatas (*dienstverhouding*)”.<sup>33</sup>

Berkaitan dengan bentuk perjanjian kerja sesuai yang ditentukan dalam Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan tertulis. Dan mengenai jenis perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 56 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam yaitu Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

---

<sup>30</sup>*Ibid.*,

<sup>31</sup> Lalu Husni, *Op., Cit.*, hlm 54

<sup>32</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Op., Cit.*, hlm 13

<sup>33</sup>*Ibid.*,

## 2.2.2 Bentuk Perjanjian Kerja

### 2.2.2.1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Menurut Payaman Simanjuntak, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah sebagai berikut:

“Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif lebih pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan lama seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya”<sup>34</sup>

Sedangkan menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah “perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Sesuai dengan penyebutannya bahwa perjanjian ini dibuat dengan waktu yang terbatas masa berlakunya, dan jika dilihat dalam ketentuan yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa dalam membuat perjanjian ini harus dilakukan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia. Serta berkaitan dengan syarat pembuatannya antara lain :

1. Mempunyai jangka waktu tertentu;
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
3. Tidak berkaitan mengenai pekerjaan dalam masa percobaan.

Menurut ketentuan Pasal 59 ayat 1 bahwa 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:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;

---

<sup>34</sup>*Ibid.*, hlm 249

- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dengan demikian perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang bersifat sementara dan mempunyai batas waktu tertentu dan apabila dikaji secara keseluruhan perjanjian ini bisa dikatakan sebagai perjanjian kontrak. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja tetap apabila menyimpangi ketentuan yang sudah di syaratkan, hal tersebut diatur pada Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, antara lain yaitu :

- 1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- 2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- 3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- 4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
- 5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Dari ketentuan diatas tersebut menjelaskan bahwa bentuk status pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam pembuatannya dilakukan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia serta dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu apabila menyimpangi ketentuan yang sudah di

syaratkan dan memenuhi ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

#### 2.2.2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau biasa disebut perjanjian kerja tetap atau perjanjian yang terus menerus pada dasarnya tidak dibatasi oleh waktu yang secara tegas ditentukan dalam perjanjian kerja, karena yang membatasi waktu perjanjian kerja ini adalah usia pekerja yang sudah memasuki masa pensiun.<sup>35</sup> Dalam hal ini pekerja yang melakukan suatu hubungan kerja atas landasan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja tetap, relatif lebih baik dan sangat jelas masa kerjanya dan memiliki hak-hak lebih dibandingkan dengan pekerja yang melakukan hubungan kerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Secara hukum perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja tetap terjadi karena beberapa hal yaitu sebagai berikut:<sup>36</sup>

- 1) Kesepakatan para pihak, yaitu antara pekerja atau buruh dan pengusaha.
- 2) Tidak terpenuhinya dan atau akibat adanya pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara lisan dan tertulis, namun pada dasarnya perjanjian yang dilakukan secara lisan dapat merugikan para pihak pekerja karena tidak ada yang bisa dijadikan bukti jika sewaktu-waktu terjadi perselisihan.<sup>37</sup> Berbeda jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis karena itu akan menimbulkan kepastian hukum bagi para pihak dan dapat dijadikan bukti jika sewaktu-waktu terjadi perselisihan

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah

---

<sup>35</sup>*Ibid.*, hlm 252

<sup>36</sup>*Ibid.*, hlm 17

<sup>37</sup>*Ibid.*,

minimum yang berlaku.<sup>38</sup> Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan.

Mengenai uraian bentuk perjanjian diatas maka terdapat perbedaan yang penulis cantumkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel Perbandingan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)<sup>39</sup>

No	Pertanyaan	PKWT (Kontrak)	PKWT (Tetap)
1	<b>Karakteristik</b>	<p>Digunakan untuk pekerjaan tertentu atau untuk waktu tertentu (sifat sementara).</p> <p>Dilakukan dengan pembuatan perjanjian kerja. <b>Jangka Waktu:</b> PKWT dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun.</p> <p>Perpanjangan PKWT hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. (Psl. 59 ayat (4) UU. No. 13 Th.2003)</p> <p><b>Pembaruan</b> PKWT boleh dilakukan 1 (satu) kali, sesuai jangka -</p>	<p>Digunakan untuk pekerjaan sifatnya tetap.</p> <p>Dilakukan dengan <b>Surat Pengangkatan</b> atau pembuatan <b>Perjanjian Kerja.</b></p>

<sup>38</sup> <http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu/> Diakses pada tanggal 15 Maret 2017 Pukul 11.26 WIB

<sup>39</sup> [http://xa.yimg.com/kq/groups/18199523/1932515932/name/PKWT\\_VS\\_PKWTT.pdf/](http://xa.yimg.com/kq/groups/18199523/1932515932/name/PKWT_VS_PKWTT.pdf/) Diakses pada tanggal 30 Mei 2017 Pukul 13.26 WIB

		waktu sebelumnya, paling lama 2 (dua) tahun. (Psl. 59 ayat (6) UU. No. 13 Th.2003)	
2	Hak-hak pekerja yang harus diterima pada saat <b>PHK</b>	<p><b>Hak Pekerja:</b> Upah sampai batas berakhirnya jangka waktu perjanjian.</p> <p><b>Dasar Hukum:</b> Psl 62 UU. No. 13 Th. 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 pekerja lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.</p>	<p><b>Hak Pekerja:</b> Uang Pesangon (UP) + Uang penghargaan masa kerja (UPMK) + Uang penggantian Hak yang harus diterima (UPH).</p> <p><b>Dasar Hukum:</b> Psl 156 UU. No. 13 Th. 2003: 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP) dan/atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima.</p>
3	Hak-hak pekerja yang harus diterima saat pengunduran diri	Pihak yang memutuskan hubungan kerja (dalam hal ini pekerja yang mengundurkan diri) wajib mengganti kerugian kepada -	* Berdasar perhitungan PHK Uang penggantian hak yang seharusnya diterima (UPH) + Uang Pisah (UPs).

		perusahaan.	
4	Masa Percobaan	<p>Pasal 58 UU. No. 13 Tahun 2003 : -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan masa percobaan kerja;</li> <li>2) Dalam hal diisyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masa percobaan yang disyaratkan <b>batal demi hukum.</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pasal 60 ayat (1) UU. No. 13 Tahun-2003: Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;</li> <li>2) Pasal 1603I BW : Tiap perjanjian yang menetapkan masa percobaan yang tidak sama lamanya bagi kedua belah pihak atau lebih lama dari tiga bulan dan juga tiap janji. Yang mengadakan suatu masa percobaan baru bagi pihak-pihak yang sama adalah batal.</li> </ol>
5	PHK di Masa Percobaan	Tidak ada PHK karena tidak ada masa percobaan.	Tidak ada kewajiban pembayaran apapun.

### 2.2.3 Syarat Sah Perjanjian Kerja

Seperti layaknya perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah perjanjian, karena untuk mempunyai kekuatan hukum yang dapat dipatuhi oleh para pihak, maka perjanjian atau persetujuan harus bersifat *legality binding* yaitu sesuai dengan syarat-syarat yang berdasarkan peraturan

perundang-undangan yang berlaku.<sup>40</sup> Menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Ketentuan pada huruf a dan huruf b apabila tidak dapat dipenuhi maka secara otomatis dapat dibatalkan sedangkan pada ketentuan huruf c dan huruf d apabila tidak terpenuhi maka secara otomatis batal demi hukum.

Apabila ditelaah lebih jauh mengenai ketentuan pada Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan itu mengadopsi ketentuan yang tercantum pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, bahwa perjanjian dianggap sah apabila memenuhi empat syarat yaitu:

1. Adanya suatu kesepakatan oleh para pihak dalam mengatakan diri;
2. Adanya kecakapan dalam membuat suatu perjanjian atau perikatan;
3. Adanya suatu pokok persoalan tertentu atau hal tertentu;
4. Adanya sebab yang tidak dilarang atau sebab yang halal.

*Syarat pertama* yaitu adanya kesepakatan. Sepakat yang dimaksudkan disini yaitu adanya kesepakatan antar pihak dalam melakukan perjanjian. Menurut Subekti sepakat merupakan bentuk perizinan, yaitu kedua subjek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu.<sup>41</sup> *Syarat kedua* yaitu adanya kecakapan. Kedua belah pihak yang membuat dan melaksanakan perjanjian haruslah cukup umur, selain itu seseorang dikatakan cakup membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.<sup>42</sup> *Syarat ketiga* adanya hal tertentu, yaitu semua orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan objek perjanjiannya jelas ada,

---

<sup>40</sup> Koesparmono Irsan, Armansyah, *Op., Cit.*, hlm 64

<sup>41</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hlm 43

<sup>42</sup> Lalu Husni, *Op., Cit.*, hlm 58

yaitu melakukan pekerjaan.<sup>43</sup> *Syarat keempat* adanya *causa* yang diperbolehkan atau sebab yang halal yaitu diperbolehkan menunjuk pada objek hubungan kerja dengan membolehkan melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.<sup>44</sup>

Dengan demikian perjanjian kerja dinyatakan sah apabila keseluruhan ketentuan diatas telah terpenuhi.

## 2.3 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

### 2.3.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja atau bisa juga karena meninggalnya pekerja dan sebab lainnya.<sup>45</sup> Menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dari ketentuan tersebut menjelaskan bahwa terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dapat mengakhiri suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha.

Secara teoritis Pemutusan Hubungan Kerja dapat diajukan oleh pekerja atau buruh, namun dalam prakteknya Pemutusan Hubungan Kerja sering dilakukan oleh pemberi kerja atau pengusaha terhadap pekerja atau buruhnya, sedangkan bagi pengusaha yang memutuskan hubungan kerja dengan pekerja, tidak terlalu menderita sebagaimana buruh menderita, karena ia dapat segera mencari

---

<sup>43</sup> Asri Wijayanti, *Op., Cit.*, hlm 45

<sup>44</sup>*Ibid.*,

<sup>45</sup> Zainal Asikin, Agustian Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie, *Op., Cit.*, hlm.173

pengganti pekerja yang telah di berhentikan masa kerjanya.<sup>46</sup> Oleh karena itu Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dilakukan secara semena-mena atau hanya untuk memenuhi kepentingan sepihak saja, melainkan harus didasarkan pada apa yang ditentukan pada perjanjian kerja yang telah disepakati dan sesuai dengan apa yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

### 2.3.2 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu:

#### 1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.<sup>47</sup> Menurut ketentuan Pasal 1603e Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktu yang ditetapkan dalam perjanjian atau dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Sedangkan menurut ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja terjadi karena:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu pertama kali;
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Berdasarkan ketentuan diatas, pemutusan hubungan kerja demi hukum dalam praktik dan secara yuridis disebabkan oleh:<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Koesparmono Irsan, Armansyah., *Op., Cit.*, hlm. 96

<sup>47</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Op., Cit.*, hlm 90

<sup>48</sup>*Ibid.*, hlm 91

- a. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
- b. Pekerja telah mencapai masa usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB)
- c. Pekerja meninggal dunia.

## 2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan pengadilan, dalam hal ini salah satu pihak baik pengusaha, pekerja, atau keluarga mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan.<sup>49</sup> Biasanya alasan pemutusan hubungan kerja melalui pengadilan disebabkan karena alasan penting atau alasan mendesak dimana isi dalam ketentuan perjanjian tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan atau merugikan salah satu pihak.

## 3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja atau Buruh

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh ialah pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh secara murni tanpa adanya rekayasa dari pihak lain, dalam praktik bentuknya adalah pekerja atau buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja.<sup>50</sup> Berdasarkan Pasal 162 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pekerja/buruh yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat:

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Sedangkan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada Lembaga penyelesaian

---

<sup>49</sup>*Ibid.*, hlm 92

<sup>50</sup>*Ibid.*,

perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

#### 4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah pemutusan hubungan kerja di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status, dan sebagainya.<sup>51</sup> Pemutusan hubungan kerja karena keterpaksaan terjadi karena adanya masalah-masalah yang dihadapi pengusaha/majikan dalam hal:

- a. Menghadapi kesalahan-kesalahan para pekerja/buruh yang tidak dapat dipertanggung jawabkan;
- b. Menghadapi perusahaan yang semakin menurun perkembangannya.<sup>52</sup>

Menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal 158 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja telah melakukan suatu kesalahan berat dan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat tersebut pengusaha harus mempunyai syarat lain sebagai bukti pendukung sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

---

<sup>51</sup>*Ibid.*, hlm 94

<sup>52</sup> Danang Sunyoto, *Op., Cit.*, hlm 114

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Dengan demikian apabila pengusaha atau pemberi kerja dalam melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja atau buruh, maka harus memenuhi alasan yang cukup dan bukti yang kuat.

### 2.3.3 Larangan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Disamping hak pengusaha atau pemberi kerja bila mana akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, ada tiga hal larangan pengusaha dalam melakukan suatu pemutusan hubungan kerja, yaitu:

1. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui dua belas bulan terus-menerus;
2. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan oleh undang-undang atau peraturan pemerintah, atau karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan disetujui pemerintah;
3. Menjalankan tugas negara yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>53</sup>

Sedangkan menurut ketentuan yang diatur dalam Pasal 153 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

---

<sup>53</sup> Koesparmono Irsan, Armansyah., *Op., Cit.*, hlm.106

- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh 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.

Ketentuan pasal tersebut menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja tersebut memenuhi rumusan pasal tersebut dan apabila itu tetap dilakukan maka konsekuensinya adalah batal demi hukum.

#### **2.4 Tunjangan Hari Raya (THR)**

Menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan menyatakan bahwa Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau Keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan. Dari ketentuan pasal tersebut menjelaskan bahwa pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja sebelum menjelang hari raya keagamaan diluar ketentuan upah.

Terkait hak pekerja dalam menerima THR, maka ada syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh pekerja yaitu harus mempunyai masa kerja minimal satu

bulan secara terus menerus. Sebagaimana diatur pada ketentuan Pasal 2 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan yang menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus atau lebih. Ketentuan pasal tersebut memberikan arti bahwa apabila pekerja telah mempunyai masa kerja satu bulan secara terus menerus, maka pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan THR dan pengusaha wajib untuk memberikan THR tersebut.

Kemudian berkaitan dengan besaran dan tata cara pemberian THR keagamaan, apabila pekerja atau buruh mempunyai masa kerja selama satu tahun secara terus menerus maka THR keagamaan yang didapat jumlah kisarnya layaknya upah yang didapat selama satu bulan, sedangkan apabila pekerja tersebut mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun maka tunjangan hari raya yang diperoleh jumlah yang didapat tidak sama dengan satu bulan upah melainkan dihitung secara proporsional. Hal tersebut diatur lebih lanjut dalam ketentuan yang ada dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan menyatakan bahwa Tunjangan Hari Raya Keagamaan

## 2.5 Perlindungan Hukum

Perlindungan berasal dari kata lindung yang berarti bernaung, bersembunyi. Perlindungan berarti tempat berlindung. Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditunjukkan untuk melindungi hak-haknya.<sup>54</sup> Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1), yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang

---

<sup>54</sup> Khairani, *Op., Cit.*, hlm 86

adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi Undang-Undang Dasar Tahun 1945.<sup>55</sup>

Sebagaimana diketahui bahwa hubungan hukum antara pekerja atau buruh dan pengusaha tidaklah sama karena posisi dan kedudukan mereka yang tidak seimbang, oleh karena itu perlu diberikan perlindungan hukum. Salah satu fungsi hukum adalah untuk memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat dan perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan.<sup>56</sup> Philipus M.Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum yang harus diberikan oleh pemerintah dan/atau penguasa kepada rakyat dibedakan atas dua macam yakni perlindungan preventif dan perlindungan represif: “pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif. Dengan demikian perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu sengketa. Sedangkan sebaliknya perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa, atau bisa dikatakan bahwa upaya perlindungan hukum represif dilakukan melalui peradilan, baik peradilan umum maupun peradilan administrasi negara”.<sup>57</sup>

Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa upaya perlindungan hukum terbagi menjadi dua macam yaitu upaya perlindungan hukum secara preventif yang dalam hal ini merupakan upaya pencegahan agar sengketa itu tidak terjadi dan upaya perlindungan hukum secara represif dimana ada upaya penanganan atau tindak lanjut ketika sengketa tersebut telah terjadi.

---

<sup>55</sup>*Ibid.*, hlm 87

<sup>56</sup>*Ibid.*, hlm 88

<sup>57</sup>*Ibid.*, hlm 88-89

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

1. Terkait dengan berlakunya suatu ketentuan pada Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan dapat menyebabkan suatu diskriminasi bagi pekerja dengan status PKWT dalam hal perolehan THR yang mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 hari sebelum hari raya keagamaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaturan pemberian THR bagi pekerja dengan status PKWT sebagaimana tercantum dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan sangatlah bertentangan dengan kaidah yang diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan terutama pada ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.
2. Ketentuan-ketentuan dasar di dalam UUD 1945 merupakan mandat terhadap penyelenggara negara agar memperhatikan aspek perlindungan hak asasi manusia terutama dalam hal ketenagakerjaan, termasuk mengupayakan jaminannya melalui kerangka peraturan perundang-undangan, dimana atas dasar ini pula peraturan perundang-undangan yang telah dibentuk selayaknya konsisten mengacu dan tidak bertentangan dengan hak-hak dasar yang diatur dalam konstitusi negara. Oleh sebab itu ketentuan yang tercantum pada Pasal 7 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan sangat jelas bertentangan dengan Konstitusi atau hukum dasar yaitu UUD 1945, sebab secara konstitusional pekerja atau buruh dengan status PKWT merasa dirugikan dengan adanya ketentuan pada pasal tersebut. Pekerja atau buruh

dengan status PKWT seharusnya memiliki hak serta porsi yang sama layaknya pekerja dengan status PKWTT dalam perolehan THR apabila telah mengalami pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, sehingga nantinya tidak ada suatu diskriminasi aturan khususnya terkait pekerja dengan status PKWT.

#### **4.2 Saran**

1. Apabila mengacu pada ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seharusnya pekerja dengan status PKWT memiliki hak yang setara atau sebanding dengan pekerja dengan status PKWTT dalam perolehan THR meskipun dalam pemutusan hubungan kerja, sehingga nantinya tidak ada suatu diskriminasi atau pihak yang merasa dirugikan dalam hal perolehan THR terutama bagi pekerja dengan status PKWT yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Jika peraturan tersebut tetap dipertahankan maka nantinya dapat menjadikan suatu celah bagi pengusaha dalam menghindari pemberian THR kepada pekerja dengan status PKWT, dan jelas akan merugikan pihak pekerja dengan status PKWT yang mengalami pemutusan hubungan kerja.
2. Pemerintah segera melakukan revisi terhadap apa yang ada dalam ketentuan Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan pemerintah segera untuk menerbitkan peraturan yang baru berkaitan mengenai ketentuan THR Keagamaan yang diperuntukkan bagi pekerja/buruh di perusahaan yang sesuai atau selaras dengan kaidah yang telah diatur didalam UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga nantinya tidak ada lagi pihak yang merasa dirugikan atau merasakan adanya diskriminasi aturan yang menyebabkan hak nya tidak dapat dipenuhi terutama terhadap ketentuan perolehan THR apabila pekerja mengalami suatu pemutusan hubungan kerja, khususnya bagi pekerja dengan status PKWT.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku:**

- Adam Mushi, 2015, *Teologi Konstitusi Hukum Hak Asasi atas Kebebasan Beragama di Indonesia*, LkiS Pelangi Aksara, Yogyakarta
- Agus Sudaryanto, 2015, *Pengantar Ilmu Hukum Pengertian dan Perkembangannya di Indonesia*, Setara Press, Malang.
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor,
- Alwi Wahyudi, 2012, *Hukum Tata Negara Indonesia Dalam Prespektif Pancasila Pasca Reformasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: LakBang PRESSindo.
- Asri Wijayanti, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Asywadie Syukur, 2006, *Al-Milad Wa Al-Nihal*, Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Bayu Dwi Anggono, 2014, *Perkembangan Pembentukan Undang-Undang Di Indonesia*, Jakarta: Konstitusi Pers.
- Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- F.X. Djumialdji, 1997, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan, Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang.
- Johnny Ibrahim, 2008, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing.
- Nurul Qamar, 2013, *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dan Pemberi Kerja*, Jakarta: Rajawali Press.

Koesparmono Irsan, Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga.

Lalu Husni, 2005, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sudikno Mertokusumo, 2010, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.

Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Press.

Zainal Asikin, Agustian Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie, 2005, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

**Peraturan Perundang-Undangan:**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan). (Lembaran Negara Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3836).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (Lembaran Negara Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356)

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. (Lembaran Negara Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234)

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2005 Tentang Pengupahan. (Lembaran Negara Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5747)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan. (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: Kep.100/MEN/VI/2014 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

**Jurnal dan Artikel:**

Jurnal Legislasi Indonesia, 2013, Volume 8 No. 3 September 2013, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementrian Hukum dan HAM RI, Jakarta.

Uti Ilmu Royen, 2008, Tesis, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*, Universitas Diponegoro.

**Internet:**

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt53428ce63801b/jika-terjadi-kesenjangan-karena-diskriminasi-di-tempat-kerja>

<http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu/>

<https://jurnal.usu.ac.id/index.php/law/article/viewFile/15969/6762>  
USU Law Journal, 2017, Vol 5. No.1 (Januari 2017).

<http://www.kanzinformatics.com/Article/Apakah-Perhitungan-THR-Anda-Sudah-Benar/>

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/51719/Chapter%20II.pdf;jsessionid=8182C794066A0B66F9D02A1D3D8E0713?sequence=3.>,  
Universitas Sumatera Utara

<http://www.solidaritas.net/2017/03/negara-harus-jamin-kerja-bebas-dari-diskriminasi.html>

<https://tafsirq.com/4-an-nisa/ayat-58>

[http://xa.yimg.com/kq/groups/18199523/1932515932/name/PKWT\\_VS\\_PKWTT.pdf](http://xa.yimg.com/kq/groups/18199523/1932515932/name/PKWT_VS_PKWTT.pdf).

