

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

##### 1. Pengertian Perjanjian Kerja

Setiap individu memiliki hak untuk bekerja, mendapatkan imbalan atau gaji, serta menerima perlakuan yang adil dan layak dalam konteks hubungan kerja. Seiring berjalannya waktu, terdapat beberapa faktor krusial yang mendukung hubungan ini, di antaranya adalah keberadaan tenaga kerja.<sup>11</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.” Sehingga menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga memiliki makna yang jelas.

Adapun penjelasan dari Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsovereenkomst*, yang memiliki beberapa pengertian. Pasal 1601a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja

---

<sup>11</sup> Karunia Rosita and Waluyo Waluyo, “Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja,” *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 11, no. 1 (2023): 41–49.

mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Selain pengertian diatas Adapun beberapa pendapat ahli yang menjelaskan perjanjian kerja:

- a. Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan di mana buruh berjanji untuk melakukan pekerjaan dengan imbalan upah dari majikan. Di sisi lain, majikan juga berkomitmen untuk mempekerjakan buruh dan membayar gaji yang telah disepakati.<sup>12</sup>
- b. Subekti menyatakan bahwa perjanjian kerja merupakan sebuah kesepakatan antara buruh dan majikan, yang ditandai dengan adanya gaji atau upah tertentu yang telah disepakati. Dalam hubungan ini (dienstverhoeding), majikan memiliki hak untuk memberikan perintah yang wajib diikuti oleh buruh.<sup>13</sup>

Dengan demikian, secara ringkas, dalam perjanjian kerja terdapat keterikatan antara seorang pekerja atau buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha, di mana pekerja melaksanakan tugas di bawah perintah pengusaha dengan menerima imbalan berupa upah.

## 2. Syarat Sah Perjanjian

Indonesia merupakan sebuah Negara Hukum, sehingga dalam ranah hukum, setiap ucapan atau pernyataan harus dipertimbangkan secara

---

<sup>12</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014).

<sup>13</sup> Abdul Khakim, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Asitya Bakti, 2014).

tindakan individu menjadi dasar bagi hak dan kewajiban, yang dikenal sebagai subjek hukum. Selain individu, badan hukum (recht person) juga termasuk sebagai subjek hukum. Dengan demikian, dapat disimpulkan Setiap individu, baik yang merupakan warga negara maupun yang berasal dari luar negeri, memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan tindakan hukum, termasuk menjalin perjanjian dengan pihak lain.<sup>14</sup> Agar memiliki kekuatan hukum para pihak harus mematuhi yang bersifat mengikat. memastikan bahwa suatu perjanjian memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian Syarat sahnya suatu perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPerdara adalah sebagai berikut:

Agar terjadi persetujuan yang sah, harus dipenuhi empat syarat:

- a. Kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat;
- b. Kemampuan untuk menjalin perikatan;
- c. Objek yang jelas dan pasti;
- d. Alasan yang sah.

Dengan Penjelasan sebagai berikut:

- a. Kesepakatan Mereka yang Mengikatkan Diri

---

<sup>14</sup> Retna Gumanti, "Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau Dari KUHPerdara)," *Jurnal Pelangi Ilmu* 5, no. 1 (2012): 1–13, <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JPI/article/view/900>.

Dalam hal ini, pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian harus sepakat untuk menjalankan apa yang telah disetujui. Terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan terkait kemungkinan perjanjian dibatalkan, yaitu:

- 1) Perjanjian itu tidak boleh terbentuk akibat kesalahan (*dwaling*).
- 2) Perjanjian itu tidak boleh dibentuk karena adanya paksaan (*dwungli*).
- 3) Perjanjian itu tidak boleh terjadi akibat penipuan (*bedrug*).

Tidak ada perjanjian yang memiliki kekuatan jika dibuat berdasarkan ketiga hal tersebut.<sup>15</sup>

b. Kemampuan dalam Menyusun Perjanjian/Perikatan

Tujuan penyusunan sebuah perjanjian adalah untuk membangun hubungan hukum. Pihak-pihak yang dapat menjalankan hubungan hukum adalah mereka yang mampu menanggung hak dan kewajiban sebagai subjek hukum, yaitu individu serta badan hukum yang memenuhi kriteria tertentu.<sup>16</sup>

c. Sesuatu atau Objek Spesifik

Dalam sebuah perjanjian, objek kesepakatan harus dijelaskan dengan jelas. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 1333 KUHPdata,

---

<sup>15</sup> Koesparmono Irsan and Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar* (Jakarta: Erlangga, 2016).

<sup>16</sup> *Ibid.*

yang menyatakan bahwa jenis barang yang menjadi objek perjanjian harus ditentukan.<sup>17</sup>

d. Sebab yang Tidak Terlarang atau Sebab yang Halal

Berdasarkan hukum, alasan yang dibolehkan atau sah adalah alasan yang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum atau tidak melanggar norma moral dan ketertiban masyarakat.<sup>18</sup>

Sebagaimana dikemukakan oleh Sri Soedewi Masjehoen Sofwan perjanjian itu adalah suatu perbuatan hukum dimana seorang atau lebih mengingatkan dirinya terhadap seorang lain atau lebih.<sup>19</sup>

Dengan demikian Perjanjian merupakan perbuatan hukum yang melibatkan hubungan hak dan kewajiban antara dua pihak atau lebih, yang mengikat mereka untuk melaksanakannya sesuai dengan hukum yang berlaku.

3. Unsur Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1320 KUHPerdata dan Pasal 1338 ayat 1, suatu perjanjian dianggap sah jika memenuhi syarat-syarat berikut:

- a. Para pihak sepakat untuk terikat;
- b. Memiliki kecakapan untuk membuat perikatan;
- c. Objek yang jelas dan tertentu; serta
- d. Alasan yang sah.

---

<sup>17</sup> *Ibid.* hal.65

<sup>18</sup> *Ibid.*

<sup>19</sup> Retna Gumanti, "Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau Dari KUHPerdata)." *Op.cit.* hal.3

M.G. Rood, seorang ahli hukum perburuhan dari Belanda, mengemukakan empat unsur yang menjadi syarat dalam perjanjian kerja:

- a. Unsur pekerjaan (*work*): Dalam perjanjian kerja, harus ada pekerjaan yang jelas yang akan dilaksanakan oleh pekerja, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Unsur pelayanan (*service*)
- c. Unsur waktu (*time*)
- d. Unsur upah (*pay*)

Dengan demikian, sebuah perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat tersebut :

- a. Terdapat Individu yang dipimpin oleh orang lain. Dalam hal ini, berarti ada pimpinan dan ada orang yang dipimpin. Pimpinan mempunyai wewenang untuk mengatur dan memerintah orang yang dipimpinnya. Pemimpin disini dapat manajer atau pengusahanya sendiri, sedang orang yang dipimpin adalah pekerjanya.

- b. Pelaksanaan Pekerjaan.

Perjanjian Kerja mencakup unsur pelaksanaan pekerjaan, dimana satu pihak akan menunaikan atau melaksanakan kerja dari pihak lain. Yang tersangkut dalam Perjanjian Kerja adalah manusianya yang akan menunaikan/melaksanakan kerja tersebut.

- c. Durasi waktu. Ikatan seorang karyawan dalam kontrak kerja memiliki durasi tertentu. Durasi Perjanjian Kerja dibedakan menjadi dua

kategori, yaitu durasi tertentu dan durasi tidak tertentu. Perjanjian Kerja dengan durasi tertentu, atau Perjanjian Kerja untuk karyawan kontrak, biasanya berlangsung selama satu tahun dan dapat diperpanjang satu kali. Dalam situasi tertentu, ini juga dapat menjadi Perjanjian Kerja untuk karyawan tetap, yang akan berakhir jika terjadi PHK, baik karena pensiun, pengunduran diri, pemecatan, atau kematian.

- d. Terdapat upah, Yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan atau layanan yang telah atau akan dilakukan. Upah ini dinyatakan dalam bentuk uang, ditentukan berdasarkan kesepakatan atau peraturan yang berlaku, dan dibayarkan sesuai dengan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja, termasuk tunjangan untuk pekerja dan keluarganya.<sup>20</sup>

Dan ahli menyampaikan pandangannya mengenai unsur-unsur perjanjian dalam buku “Hukum Perjanjian” Subekti menjelaskan bahwa perjanjian adalah sebuah peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain, atau di mana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>21</sup>

#### 4. Pengertian Hubungan Kerja

Definisi hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja merupakan interaksi

---

<sup>20</sup> “Unsur Perjanjian Kerja,” 2022, <https://berandahukum.com/a/Unsur-Perjanjian-Kerja>.

<sup>21</sup> R Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 1987).

antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang berlandaskan pada perjanjian kerja, yang mencakup elemen-elemen pekerjaan, upah, dan instruksi. Imam Soepomo menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah keterikatan antara buruh dan majikan yang terbentuk setelah adanya perjanjian kerja antara kedua pihak. Mereka terikat dalam kontrak kerja, di mana pekerja/buruh setuju untuk bekerja dengan imbalan upah, sementara pengusaha mempekerjakan mereka dengan memberikan upah.<sup>22</sup>

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Pasal 1 angka 1 mengartikan bahwa hubungan kerja adalah interaksi antara pengusaha dan pekerja/buruh yang berlandaskan pada perjanjian kerja, termasuk elemen pekerjaan, upah, dan instruksi. Ada beberapa definisi yang di kemukakan oleh beberapa ahli yaitu:

- a. Hubungan kerja adalah aktivitas penyelenggaraan tenaga atau jasa yang diberikan oleh seseorang secara rutin untuk kepentingan pihak lain yang mempekerjakannya (pengusaha/majikan) sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati.<sup>23</sup>
- b. Hubungan kerja adalah ikatan yang terbentuk antara pengusaha dan pekerja yang berasal dari perjanjian yang dibuat untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu..<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> M.H i Suci Flambonita, S.H., *Hukum Ketenagakerjaan, Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2020.

<sup>23</sup> Zaeni Asyhadi and Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia, 2019).

<sup>24</sup> Ibid.

## **B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

### **1. Pengetian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja diartikan sebagai kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup ketentuan mengenai syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.<sup>25</sup>

Berdasarkan pada Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengatur tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu Tertentu di dasari oleh 2 (dua) yaitu:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Sifat PKWT tidak berhak diubah menjadi bersifat tetap, melainkan harus mengikuti kontrak atau perjanjian kerja yang telah disepakati.

### **2. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), terdapat dua pihak utama yang terlibat, yaitu pemberi kerja (pengusaha) dan pekerja. Kedua pihak tersebut diatur oleh peraturan perundang-undangan serta ketentuan yang disepakati dalam perjanjian kerja.

---

<sup>25</sup> Taufiq Yulianto, "UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagaa Kerjaan," no. 13 (2003): 202–206.

Penjelasan mengenai pengusaha dan pekerja sebagaimana diatur dalam PP No 35 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (3) dan ayat (4) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja/Buruh adalah setiap individu yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan upah atau kompensasi dalam bentuk lain.
- b. Pengusaha adalah:
  - 1) Individu, kelompok, atau badan hukum yang mengoperasikan perusahaan yang dimiliki secara pribadi;
  - 2) Individu, kelompok, atau badan hukum yang secara independen menjalankan perusahaan yang bukan miliknya.

Dengan demikian, kedua belah pihak memiliki tanggung jawab masing-masing. Pemberi kerja wajib memenuhi hak dan melaksanakan kewajibannya sebagaimana telah disepakati oleh kedua pihak, sementara Pekerja juga berkewajiban untuk mematuhi ketentuan dan peraturan yang telah disepakati dengan perusahaan tersebut.

### 3. Hak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Para Pihak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. PKWT diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta PP No 35 Tahun 2021.

Adapun Hak yang menjadi bagiandengan para pihak yaitu:

a. Hak Pemberi kerja

- 1) Menetapkan tugas dan tanggung jawab pekerja sesuai dengan perjanjian kerja.
- 2) Menilai dan mengawasi kinerja pekerja.
- 3) Mengakhiri perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>26</sup>

b. Hak Pekerja

- 1) Mendapatkan upah sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja.
- 2) Menerima jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- 3) Bekerja dalam kondisi yang aman dan sehat.
- 4) Mendapatkan waktu istirahat dan cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku.<sup>27</sup>

4. Kewajiban Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Para Pihak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan suatu kesepakatan resmi antara pihak pekerja dan pihak pemberi kerja yang mengatur syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban para pihak. PKWT disusun berdasarkan kebijakan hukum yang berlaku di Indonesia, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta PP No 35 Tahun 2021. Yang dimana kedua pekerja dan pemberi kerja ini memiliki kewajiban

---

<sup>26</sup> "Hak Dan Kewajiban Karyawan Kontrak Menurut UU Ciptaker," 2024, <https://siplawfirm.id/karyawan-kontrak/?lang=id>.

<sup>27</sup> *Ibid.*

yang harus di patuhi seperti yang sudah disepakati pada kontak atau perjanjian yang sudah disepakati seperti berikut:

**Kewajiban Pemberi Kerja:**

- a. Membayar upah dan memberikan hak-hak lain kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan.
- b. Menjamin kondisi kerja yang aman dan sehat.
- c. Memberikan waktu istirahat dan cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku.<sup>28</sup>

**Kewajiban Pekerja:**

- a. Menetapkan tugas dan tanggung jawab pekerja sesuai dengan perjanjian kerja.
  - b. Menilai dan mengawasi kinerja pekerja.
  - c. Mengakhiri perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>29</sup>
5. Akibat Hukum Para Pihak Jika Tidak Memenuhi Kewajiban

Perjanjian merupakan suatu tindakan hukum di mana satu pihak atau lebih mengikatkan diri kepada pihak lain atau lebih. Ketentuan ini merujuk pada Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Dalam penjelasan pada Pasal 1320 menjadi syarat sah suatu perjanjian yang mencakup sebagai berikut:

- a. Kesepakatan para pihak
- b. Kecakapan para pihak

---

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> *Ibid.*

- c. Suatu hal tertentu
- d. Sebab yang halal

Dampak hukum dari perjanjian yang tidak memenuhi syarat subjektif adalah menyebabkan perjanjian tersebut. “dapat dibatalkan”. Pihak yang berhak mengajukan permohonan pembatalan adalah pihak yang tidak setuju secara bebas atau pihak yang dianggap tidak cakap hukum. Menurut Pasal 1331 KUH Perdata, orang yang dinyatakan tidak cakap dapat meminta pembatalan perjanjian yang telah dibuat, asalkan tidak ada pengecualian dalam undang-undang. Namun, orang yang cakap untuk mengikatkan diri tidak dapat mengajukan keberatan berdasarkan ketidakcakapan. Jika syarat objektif dalam perjanjian tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut akan menjadi “batal demi hukum”.<sup>30</sup>

#### 6. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Adapun mekanisme berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah sebagai berikut:

##### a. Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian

Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir dalam kondisi berikut:

- 1) Ketika pekerja meninggal dunia;
- 2) Saat jangka waktu perjanjian kerja berakhir;

---

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

- 3) Jika terdapat keputusan pengadilan dan/atau keputusan atau penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap;
- 4) Apabila terjadi keadaan atau peristiwa tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja..<sup>31</sup>

b. Selesainya Pekerjaan Tertentu

PKWT ini diterapkan untuk jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau sekali selesai. Ketentuan dalam PKWT mencakup ruang lingkup dan batasan mengenai kapan suatu pekerjaan dianggap telah selesai, serta durasi penyelesaian yang disesuaikan dengan kondisi tersebut. Jika pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah disetujui, maka PKWT akan berakhir secara otomatis saat pekerjaan selesai. Apabila pekerjaan belum rampung sesuai dengan waktu yang telah disepakati dalam PKWT, perpanjangan dapat dilakukan sampai pekerjaan tersebut selesai.<sup>32</sup>

### C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

#### 1. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merujuk pada penghentian hubungan kerja yang disebabkan oleh faktor tertentu, yang mengakibatkan

---

<sup>31</sup> Yulianto, "UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagaa Kerjaan." *Op.cit.* hal.205

<sup>32</sup> Ady Thea DA, "Begini Penerapan 3 Jenis PKWT Dalam UU Cipta Kerja," 2021, <https://www.hukumonline.com/berita/a/begini-penerapan-3-jenis-pkwt-dalam-uu-cipta-kerja-lt60642a6791738/>.

berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>33</sup> Sesuai dengan PP No 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja adalah penghentian hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu hal tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh. dan Pengusaha.

Menurut Maier, penyebab atau Faktor-faktor yang memengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) meliputi aspek pribadi (seperti usia, masa kerja, dan komitmen terhadap perusahaan), tingkat kepuasan kerja, serta budaya perusahaan.<sup>34</sup> Menurut D. Danny H. Simanjuntak, pemutusan hubungan kerja adalah penghentian hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan, yang disebabkan oleh berbagai faktor penting.<sup>35</sup>

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan berakhirnya hubungan kerja, secara hukum, hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha juga berakhir. Hal ini mengakhiri hubungan timbal balik yang sebelumnya terjalin antara kedua belah pihak.

## 2. Bentuk-bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja menambah beban penderitaan bagi masyarakat, terutama bagi buruh yang berusaha untuk mendukung keluarga mereka. PHK adalah penghentian hubungan kerja yang menyebabkan

---

<sup>33</sup> Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta: Rajawali Pers).

<sup>34</sup> Febby Oktaviani Maulana Putri and Imam Budi Santoso, "Menyikapi Permasalahan Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja," *Supremasi Hukum : Jurnal Penelitian Hukum* 31, no. 2 (2023): 141–149.

<sup>35</sup> D. Danny H. Simanjuntak, *PHK Dan Pesangon Karyawan* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2007).

berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan (catatan kaki mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan UU Cipta Kerja).<sup>36</sup>

Menurut Johan Suprihanto, beberapa faktor yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) dari pihak pekerja/buruh antara lain:

- a. Secara sukarela berpindah ke pekerjaan yang lebih tepat atau disebabkan oleh alasan lainnya;
- b. Dengan sukarela karena merasa tidak puas dengan pekerjaan;
- c. Melakukan tindakan tertentu agar hubungan kerjanya diputuskan akibat ketidakpuasan kerja.<sup>37</sup>

Menurut Lanny ramli pada bukunya yang berjudul “Hukum Ketenagakerjaan” menyatakan ada beberapa bentuk pemutusan kerja yaitu:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan
- b. Pemberhentian Karena Kelakuan Sangat Buruk
- c. Pengurangan Kerja
- d. Alasan Pemberhentian.<sup>38</sup>

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah situasi yang berdampak besar, khususnya bagi karyawan yang

---

<sup>36</sup> Prudis Suryo Inofani and Yuliana, “DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO . 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA ( UU CIPTA KERJA ) Kajian Putusan Nomor 986 K / Pdt . Sus-PHI / 2023,” *jurnal IKAMAKUM* 3, no. 1 (2023): 1–8.

<sup>37</sup> Muhammad Chairul Huda, *Pendekatan Yuridis Sosiologis, The Mahfud Ridwan Institute*, 2021. *Op.cit.* hal.29

<sup>38</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Airlangga University Press, 2008).

mengandalkan pekerjaan itu untuk memenuhi kebutuhan hidup. PHK tidak hanya menandai berakhirnya hubungan kerja, tetapi juga menghentikan hak dan kewajiban antara pegawai dan organisasi. Para pakar berpendapat bahwa kehilangan pekerjaan, terutama yang terjadi tanpa pilihan, dapat menyebabkan stres mental dan berpengaruh buruk terhadap kesejahteraan emosional. PHK bisa terjadi karena berbagai alasan, baik yang berasal dari individu, seperti mencari peluang yang lebih baik atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan, ataupun dari pihak perusahaan, yang meliputi pelanggaran peraturan, efisiensi kerja, atau perubahan dalam kebijakan. Oleh sebab itu, penting bagi baik perusahaan maupun karyawan untuk memahami peraturan yang berkaitan dengan PHK agar seluruh prosesnya berlangsung sesuai dengan ketentuan hukum yang ada.

### 3. Alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 153 ayat 1 UU RI No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menetapkan bahwa pengusaha dilarang memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan alasan tertentu sebagai berikut:

- a. Tidak dapat menghadiri pekerjaan setelah mengalami sakit sesuai keterangan dokter, selama tidak lebih dari 12 bulan secara terus-menerus;
- b. Tidak dapat menjalankan pekerjaan karena telah menjalankan kewajiban kepada negara sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku
- c. Menjalankan ibadah sesuai dengan agamanya;

- d. Menikah
- e. Sedang hamil, melahirkan, mengalami keguguran ,atau menyusui anaknya;
- f. Memiliki hubungan hubungan darah dan/atau pernikahan dengan pekerja/buruh lain di dalam perusahaan yang sama;
- g. Membentuk, bergabung, dan/atau menjadi pengurus serikat pekerja, serta melaksanakan aktivitas serikat pekerja di luar jam kerja, atau dalam jam kerja dengan izin dari pengusaha, atau sesuai dengan ketentuan dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja kolektif;
- h. Melaporkan pengusaha kepada otoritas yang berwenang mengenai tindakan pidana yang telah dilakukan pengusaha;
- i. Perbedaan dalam pemahaman, agama, ideologi politik, suku, ras, kelompok, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status pernikahan;
- j. Dalam kondisi cacat permanen, menderita penyakit akibat kecelakaan kerja, atau mengalami sakit yang terkait dengan hubungan kerja, yang berdasarkan surat keterangan dokter, waktu pemulihannya masih belum dapat dipastikan.

Jika pemutusan hubungan kerja dilakukan berdasarkan alasan-alasan tersebut, maka PHK tersebut dianggap tidak sah secara hukum dan pekerja harus dipekerjakan kembali (Pasal 153 ayat 2).<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> "Berikut Alasan-Alasan PHK Yang Diperbolehkan Dan Tidak Diperbolehkan Dalam Undang-Undang," 2021, <https://eap-lawyer.com/berikut-alasan-alasan-phk-yang-diperbolehkan-dan-tidak-diperbolehkan-dalam-undang-undang/>.

Akan tetapi, terdapat Faktor yang membedakan yang memungkinkan pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. PP No. 35 Tahun 2021 merupakan aturan turunan dari UU Cipta Kerja yang memberikan rincian lebih lanjut terkait ketentuan PHK. Peraturan ini menegaskan kembali larangan PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 153 UU Cipta Kerja, tetapi juga:

- a. Menetapkan prosedur PHK yang harus diikuti oleh pengusaha.
- b. Mengatur kompensasi yang harus diberikan jika terjadi PHK.
- c. Menjelaskan syarat-syarat PHK yang sah berdasarkan alasan tertentu (misalnya efisiensi, kesalahan berat, atau perusahaan tutup).

#### **D. Tinjauan Uang Kompensasi**

##### **1. Pengertian Uang Kompensasi**

Pengaturan mengenai uang kompensasi terdapat Dalam Pasal 15, 16, dan 17 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Pada Pasal 15 ayat (1) dari PP No. 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

Selain itu, kompensasi juga diatur dalam Pasal 47 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemberi kerja diwajibkan untuk membayar kompensasi untuk setiap tenaga kerja asing yang mereka pekerjakan. Instansi pemerintah, perwakilan

negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, serta posisi tertentu di lembaga pendidikan tidak diwajibkan untuk membayar kompensasi tersebut.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompensasi adalah bentuk imbalan yang bisa berupa uang atau barang (natura) yang diberikan kepada karyawan di suatu perusahaan sebagai penghargaan atas kerja keras mereka untuk perusahaan atau organisasi tersebut.<sup>40</sup> Menurut pendapat ahli, kompensasi adalah segala pemberian imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas kinerja karyawan. Imbalan ini bisa Bentuknya bisa berupa uang atau fasilitas lain yang disediakan oleh pihak perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.<sup>41</sup>

Dapat penulis simpulkan bahwa uang kompensasi berarti hak berupa uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada karyawan setelah berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang sesuai untuk karyawan akan berpengaruh pada kualitas kinerja sumber daya manusia, yang pada gilirannya berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi perusahaan.<sup>42</sup> Kompensasi juga menjadi salah satu alasan bagi karyawan untuk terus bekerja adalah untuk memenuhi

---

<sup>40</sup> Indra Agus Priyanto, "Implementasi Terhadap Pemberian Uang Kompensasi Bagi Karyawan PKWT," *Journal Iuris Scientia* 1, no. 1 (2023): 1–7.

<sup>41</sup> Djoko Setyo Widodo and Andri Yandi, "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM)," *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 1 (2022): 1–14.

<sup>42</sup> *Ibid.* hal.5

kebutuhan hidup, baik yang bersifat utama maupun tambahan. Oleh karena itu, Perusahaan harus secara serius mempertimbangkan pentingnya kompensasi bagi karyawan.<sup>43</sup>

## 2. Macam-macam Uang Kompensasi

Secara umum, kompensasi dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut:<sup>44</sup>

a. Kompensasi langsung, yaitu imbalan yang dapat langsung dirasakan oleh karyawan mencakup gaji pokok, tunjangan, dan insentif yang merupakan hak mereka, serta menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikannya.

- 1) Gaji adalah imbalan yang dibayarkan secara berkala kepada karyawan tetap dan dijamin dengan kepastian tertentu.
- 2) Tunjangan adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dianggap telah memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Insentif merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai penghargaan atas prestasi yang melebihi standar.

b. Kompensasi tidak langsung, yang mana menurut Sofyandi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi ini

---

<sup>43</sup> Alni Andriani and Riyan Mirdan Faris, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *SENAKOTA - Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi 1*, no. 1 (2022): 10–15.

<sup>44</sup> Setyo Widodo and Yandi, "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM)." *Op.cit.* hal.4

diberikan selain gaji, tunjangan, dan insentif. Bentuk kompensasi tidak langsung bisa berupa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan, seperti akomodasi, layanan kesehatan gratis, dan lainnya. Pendapat lain menyatakan bahwa kompensasi dapat terbagi menjadi tiga kategori, yaitu:<sup>45</sup>

- 1) Kompensasi dasar adalah imbalan yang bersifat tetap, seperti gaji pokok.
  - 2) Kompensasi variabel adalah imbalan yang tidak memiliki waktu pembayaran yang tetap dan bersifat tidak tetap. Kompensasi ini diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi. Misalnya, jika seorang karyawan selalu hadir dan tidak pernah absen, perusahaan akan memberikan insentif berupa uang atau bonus lainnya.
  - 3) Kompensasi tidak langsung meliputi imbalan seperti jaminan sosial, pensiun, pesangon, asuransi, cuti kerja, dan BPJS kesehatan.
3. Sistem Pemberian Uang Kompensasi

Sistem pemberian uang kompensasi adalah suatu mekanisme yang digunakan oleh perusahaan untuk memberikan imbalan finansial kepada karyawan sebagai pengganti Sebagai hasil dari pekerjaan yang diselesaikan Penjelasan mengenai sistem pemberian uang kompensasi tertuang dalam Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 sebagaimana berikut: (1) Pengusaha wajib memberi Uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang memiliki hubungan kerja berdasarkan PKWT. (2) Pemberian uang kompensasi dilakukan saat

---

<sup>45</sup> Andriani and Faris, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Op.cit.* hal.12

berakhirnya PKWT. (3) Uang kompensasi yang dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang telah bekerja selama minimal 1 (satu) bulan secara terus-menerus. (4) Jika PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan ketika masa PKWT berakhir sebelum perpanjangan. Untuk masa perpanjangan PKWT, uang kompensasi selanjutnya diberikan setelah perpanjangan selesai. (5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku untuk tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT.<sup>46</sup>

Berdasarkan keterangan pasal di atas, dapat disimpulkan bahwa uang kompensasi akan diberikan kepada pekerja/buruh yang telah bekerja tanpa henti selama setidaknya 1 (satu) bulan. Pembayaran kompensasi dalam konteks PKWT dilakukan dalam dua tahap. Pertama, kompensasi diberikan saat jangka waktu PKWT berakhir, sebelum kontrak diperpanjang. Kedua, kompensasi akan disalurkan setelah berakhirnya periode PKWT yang telah diperpanjang. Contohnya, jika kontrak PKWT berlangsung selama 2 (dua) tahun, pekerja/buruh berhak menerima kompensasi saat kontrak tersebut berakhir. Jika kontrak diperpanjang, kompensasi selanjutnya akan diberikan setelah periode kontrak yang diperpanjang berakhir.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Maryono and Markoni, "Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2023): 25–34.

<sup>47</sup> *Ibid.* hal.26

Selanjutnya, Menurut Pasal 17 PP Nomor 35 Tahun 2021, apabila Salah satu pihak memutus hubungan kerja sebelum masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir, maka pengusaha berkewajiban membayarkan uang kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (1). Besaran kompensasi tersebut ditentukan menurut lamanya masa kerja yang telah dijalani oleh pekerja atau buruh selama masa PKWT.

#### 4. Mekanisme Pembagian Uang Kompensasi

Berdasarkan Pasal 16 PP No. 35 Tahun 2021, ketentuan dan metode perhitungan pembagian uang kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. PKWT yang berlangsung selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus akan memperoleh kompensasi sebesar 1 (satu) bulan upah.
- b. PKWT yang berlangsung selama 1 (satu) bulan atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, akan dihitung secara proporsional dengan rumus:  $\text{masa kerja} / 12 \times 1$  (satu) bulan upah.
- c. PKWT yang berlangsung lebih dari 12 (dua belas) bulan akan dihitung secara proporsional dengan rumus:  $\text{masa kerja} / 12 \times 1$  (satu) bulan upah.

Upah yang menjadi acuan untuk menghitung pembayaran uang kompensasi meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap. Apabila di perusahaan tidak terdapat komponen gaji pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungan uang kompensasi akan menggunakan upah tanpa tunjangan. Jika upah di perusahaan terdiri dari gaji pokok dan tunjangan yang tidak tetap, maka perhitungan uang kompensasi hanya akan mencakup gaji pokok. Dalam kasus PKWT yang berakhir lebih cepat dari waktu yang

disepakati, uang kompensasi akan dihitung hingga selesainya pekerjaan. Untuk pekerja/buruh di usaha mikro dan kecil, jumlah uang kompensasi ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

