

## Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Yang Kena PHK Di Masa Kontrak

Satino<sup>1</sup>, Yuliana Yuli W<sup>2</sup>, Citra Resmi W. Surahmad<sup>3</sup>  
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta  
Jalan RS. Fatmawati Raya, Pd. Labu, Kec. Cilandak,  
Kota Depok, Jawa Barat 12450  
Email:surahmad1970@gmail.com

### Abstrak

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan kewajiban pemberi kerja, maka timbul hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan hukum yang dibutuhkan pekerja adalah tentang kepastian hukum, dengan adanya perlindungan hukum maka pekerja yang kena PHK dalam masa kontrak sedang berjalan. Pekerja yang telah kena PHK harus mendapatkan hak-haknya sesuai yang telah diatur dalam pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Upaya yang dilakukan terhadap pekerja yang kena PHK Dan mengalami perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan terhadap perselisihan antar serikat pekerja, upaya dapat dilakukan secara perundingan bipartite, mediasi hubungan industrial, konsolidasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial yang semuanya melalui pengadilan hubungan industrial berdasarkan terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PPHI).

Kata Kunci: PHK, Pemutusan Kerja Sepihak, Pengusaha dan Pekerja Kontrak.

### 1. PENDAHULUAN

Pemerintah berupaya untuk meningkatkan perekonomian secara nasional agar supaya dalam mensejahterakan masyarakatnya berkualitas dan kuantitas sumber daya manusianya naik, dalam hal ini pada penerapannya, pekerja memiliki kontribusi penting sebagai pelaku serta tujuan pembangunan masa depan.

Seperti kontribusi serta kondisi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia guna memaksimalkan mutu pekerja serta peran sertanya pada pembangunan. Pengusaha dapat dengan mudah untuk memerintah pekerjanya secara maksimal untuk bekerja, bahkan sampai batas maksimal dengan tidak memperhatikan lama waktu bekerja tersebut.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Komang Dendi Tri Karinda,  
Suatra Putrawan, Bagian Hukum  
Perdata Fakultas Hukum Universitas  
Udayana, Perlindungan Hukum

Terhadap Pekerja Kontrak Dalam  
Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa  
Kontrak

Namun jika sumber daya manusianya tidak bisa memanfaatkan waktu yang ada, dengan banyak waktu yang maksimal maka PHK akan terjadi apalagi dengan mudahnya bagi tenaga kerja yang masih kontrak, juga sering disebut karyawan PKWT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan kontrak dan pekerja lepas, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan tetap yang tidak memiliki masa berlaku. PKWT maupun PKWTT adalah perjanjian kontrak kerja karyawan yang diterapkan dan berlaku saat ini di Indonesia. Sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 14, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Hal ini termasuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan pasal 56 yang berbunyi:

- a. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan di atas:
  1. Jangka waktu; atau
  2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu

Secara mendasar perbedaan antara PKWT dan PKWTT dilihat dari status hubungan kerja dan lama waktu kontrak, namun, terdapat perbedaan lainnya antara PKWT dan PKWTT, seperti pada infografis berikut:

	<b>PKWT</b> Dibatasi waktu atau selesainya pekerjaan	<b>PKWTT</b> Tidak ada batasan waktu (sampai usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia)
	<b>PKWT</b> PHK demi hukum (otomatis batal secara hukum) sesuai dengan yang diperjanjikan, <b>tidak harus</b> melalui proses LPPHI	<b>PKWTT</b> PHK karena alasan tertentu <b>harus</b> melalui proses LPPHI (Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)
	<b>PKWT</b> PHK sesuai dengan waktu yang diperjanjikan, <b>tidak ada kewajiban</b> perusahaan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja	<b>PKWTT</b> Terjadi PHK, pengusaha <b>wajib</b> memberikan pembayaran (kecuali pada PHK tertentu)
	<b>PKWT</b> <b>Tidak boleh</b> ada masa percobaan. Bila diberlakukan, masa percobaan batal demi hukum (batal otomatis secara hukum)	<b>PKWTT</b> Masa Percobaan <b>diperbolehkan</b>
	<b>PKWT</b> Perjanjian kerja <b>harus tertulis</b> dengan huruf Latin, dalam bahasa Indonesia	<b>PKWTT</b> Perjanjian kerja <b>bisa tertulis atau lisan</b>
	<b>PKWT</b> <b>Wajib dicatatkan</b> di instansi ketenagakerjaan	<b>PKWTT</b> <b>Tidak wajib dicatatkan</b> di instansi ketenagakerjaan

Apa lagi saat ini ketambahan dengan sisa-sisa tenaga kerja yang terkena PHK, atau dirumahkan jamannya kasus Covid-19 dan juga adanya masalah kekurangan lapangan kerja ini membuat banyak banyak terjadi pengangguran di Indonesia.<sup>2</sup>

Sektor informal tersebut dianggap sebagai alat pengaman bagi pengangguran. Angka resmi tingkat pengangguran umumnya menggunakan indikator pengangguran terbuka, yaitu jumlah Angkatan kerja yang secara sungguh-sungguh tidak bekerja sama sekali

dan sedang mencari kerja pada saat survey dilakukan.<sup>3</sup>

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk;

- a. Mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap para pekerja kontrak yang kena PHK dalam masa kontrak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Mengetahui bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi hal-hal yang

<sup>2</sup> Sanusi Fatah, Angkatan Kerja dan Tenaga Kerja Sebagai Sumber Daya dalam Kegiatan Ekonomi, [http://www.crayonpedia.org/mw/Angkatan\\_Kerja\\_Dan\\_Tenaga\\_Kerja\\_Seb\\_Agai\\_Sumber\\_Daya\\_Dalam\\_Kegiatan\\_](http://www.crayonpedia.org/mw/Angkatan_Kerja_Dan_Tenaga_Kerja_Seb_Agai_Sumber_Daya_Dalam_Kegiatan_)

Ekonomi\_8.2\_Sanus\_i\_Fattah, diakses pada hari , Rabu, 28 Desember 2022, jam 10.30

<sup>3</sup> Firda Oktariyana, Ringkasan Perekonomian Indonesia. <http://...>

tidak diinginkan oleh para pekerja.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan Menteri, hingga Keputusan Menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian ketenagakerjaan sebagai berikut;

1. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.
2. Tenaga kerja adalah; obyek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
3. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>4</sup>.

### Pengertian Pengusaha

---

<sup>4</sup> Wibowo Pitoyo, Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan, Visi Media, Jakarta, 2010, hlm.3

<sup>5</sup> Ibid hlm. 6

Menurut Whimbo Pitoyo pengertian dari pengusaha adalah;

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri atau, orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di wilayah Indonesia, yang mewakili perusahaan asing yang beroperasi di Indonesia<sup>5</sup>.
2. Menurut Abdul Kadir Muhamad, pengusaha adalah orang menjalankan perusahaan atau menyuruh menjalankan perusahaan. Menjalankan perusahaan artinya mengelola sendiri perusahaannya, baik dengan sendiri maupun dengan bantuan pekerja<sup>6</sup>

Pengertian perbedaan tenaga kerja dengan pekerja

1. Tenaga kerja adalah orang yang melakukan pekerjaan, termasuk di dalamnya bekerja pada sector formal, misalnya wiraswasta/pedagang yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun orang lain.
2. Pekerja adalah mengarah pada bekerja untuk orang lain yang mendapatkan upah atau imbalan lain

Pekerja kontrak adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan

<sup>6</sup> Rocky Marbun, Jangan mau di PHK begitu saja, Visi Media, Jakarta, 2010, hlm. 16

kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu<sup>7</sup>

Selanjutnya, pasal 1601 KUHPerduta, menentukan tentang perjanjian perburuan, bahwa yang dimaksud dengan perjanjian perburuan adalah, suatu perjanjian yang dibuat oleh seseorang atau beberapa orang majikan atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja<sup>8</sup>.

Selain pengertian secara normative seperti diatas Imam Soepomo berpendapat, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan diri untuk kerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan/pengusaha mengikatkan dirinya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah<sup>9</sup>

Unsur-unsur dalam perjanjian kerja Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik beberapa unsur yaitu:

1. Adanya unsur work atau perjanjian  
Suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan

dan berpedoman pada perjanjian kerja<sup>10</sup>.

2. Adanya service atau pelayanan  
Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan dibawah perintah orang lain, si majikan.
3. Adanya unsur time atau waktu tertentu  
Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah dilakukandalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga boleh dilakukan dalam seumur hidup, di sini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukanperjanjian kerja.
4. Adanya unsur upah  
Jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah maka unsur ke empat dalam suatu

<sup>7</sup> Much Nurachmad, tanya jawab seputar hak-hak tenaga kerja kontrak (Outsourcing), Visi Media, Jakarta, 2009 hlm. 1.

<sup>8</sup> Koko Kosidin, Perjanjian Krja Perjanjian Perburuan, Perjanjian

Perusahaan, Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm. 6-7

<sup>9</sup> Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1983 hlm. 53.

<sup>10</sup> Djumadi, Perjanjian kerja, RajawaliPers, Jakarta, 1995, hlm. 60

perjanjian kerja ini, yaitu unsur upah tidak terpenuhi<sup>11</sup>.

Pada dasarnya perjanjian kerja dibuat tidak dipersyaratkan dalam bentuk tertentu apakah dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis. Jadi seperti perjanjian lainnya, bentuk perjanjian kerja adalah bebas. Dalam KUHPerduta hanya dinyatakan apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis, segala biaya akte dan biaya tambahan lainnya menjadi tanggungan majikan<sup>12</sup>.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dibagi pula menjadi 3 yaitu:

1. Perjanjian kerja waktu untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 2 tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dimana waktu berlakunya ditentukan menurut Undang-Undang, misalnya bila pengusaha mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut ijin yang diberikan oleh Menteri tenaga kerja atas dasar Undang-Undang Nomor 3 tahun 1958 tentang penempatan tenaga asing.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dimana

waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya diperkebunan terdapat pekerja pemetik kopi, angka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai maka perjanjian kerja dianggap telah berakhir.<sup>13</sup>

Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu yang tidak tertentu disebut dengan perjanjian kerja tetatap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap<sup>14</sup>.

Sedangkan definisi yang menggambarkan tentang ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sebagai berikut;

1. Tidak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT)
3. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan
4. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan
5. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon,

---

<sup>11</sup> Ibid hlm. 9

<sup>12</sup> Ibid hal.6

<sup>13</sup> Ibid hlm. 9

<sup>14</sup> Lalu Husni, Pengantar hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 60

uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerjainimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

6. Mengenai gaji, fasilitas, kesejahteraan, cuti, dll bagi karyawan kontrak dapat memiliki hak yang sama dengan karyawan tetap tergantung dari perjanjian kerja yang disepakati Bersama antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Oleh karenanya semua hak dan kewajiban dari masing-masing pihak harus dicantumkan semua dalam perjanjian kerja dan karyawan harus cermat dan jeli mempelajari perjanjian kerja yang dibuat oleh manajemen perusahaan<sup>15</sup>.

Berikut pengertian dan cara memperolehnya suatu perlindungan adalah sebagai berikut:

Bidang jaminan sosial buruh

Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1922 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)<sup>16</sup>

Pengertian tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI tersebut, Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta dan Undang-

Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun untuk peraturan pelaksanaan kedua Undang-Undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan Undnag-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI<sup>17</sup>.

### III Metodologi

Jenis penelitian yuridis normatif yaitu Penelitian hukum yang dilakukan berdasarkan norma dan kaidah dan peraturan perundangan, khususnya yang berkaitan dengan kewenangan Pengadilan Negeri yaitu pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.<sup>26</sup> Tipe penelitian adalah penelitian hokum deskriptif analisis. Penelitian ini diharapkan mampu melukiskan gambaran secara sistematis, terperinci dan menyeluruh tentang “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK Dalam Masa Kontrak*”

Dalam hal ini pembahasan analisis mengenai ruang lingkup Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak yang di PHK Dalam Masa Kontrak dimaksudkan untuk dapat memperoleh pembahasan tentang pokok permasalahan yang ada di Pengadilan Hubungan Industrial mengenai ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif dengan tipe

<sup>15</sup> Lefi Sofiani, Hubungan Karyawan <http://www.portalhr.com>, diakses pada hari. Jumat, tanggal 30-12-2022 pada 05.55 WIB

<sup>16</sup> Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Surabaya, 2009, hlm 11.

<sup>17</sup> Ibid hal. 7

penelitian menggunakan penelitian hukum deskriptif analisis.

#### IV Hasil dan Pembahasan

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subyek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban)<sup>18</sup>

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah suatu tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia<sup>19</sup>.

Dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian<sup>20</sup>

##### 1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif artinya rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Dalam hal ini artinya perlindungan hukum yang preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum sangat preventif sangat besar artinya bagi pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan.

##### 2. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah adanya sengketa, perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Adapun dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah) sedangkan dalam hubungan dengan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi pekerja dan pengusaha atau bagi si lemah dan si kuat.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Kedelapan*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2001), hlm. 49

<sup>19</sup> Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. (Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. 2004). hlm. 3

<sup>20</sup> Anonim, *Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli* di unduh dari <http://tesishukum.com> tanggal 31 Desember 2022

<sup>21</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Ed.1 Cet.2*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2010), hlm. 10

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah, menurut Zainal Asikin, perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>22</sup>

Perlindungan hukum juga diartikan sebagai tindakan untuk melindungi dan memberikan pertolongan keadaan subyek hukum dengan atau melalui instrument-instrumen hukum.<sup>23</sup> Dengan demikian, suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya.
- b. Jaminan kepastian hukum.
- c. Berkaitan dengan hak-hak warga negara.
- d. Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.<sup>24</sup>

<sup>22</sup>*Ibid*, hlm. 10

<sup>23</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya, PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 3

<sup>24</sup> Hukum Tenaga Kerja, di unduh dari <http://www.hukumtenagakerja.com> tanggal 2 Januari 2018

Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam Negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan Negara kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakan hukum harus memperhatikan 4 unsur:

- a. Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*)
- b. Kemanfaatan hukum (*Zweckmassigkeit*)
- c. Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*)
- d. d. Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*).<sup>25</sup>

Persoalan hukum menjadi nyata jika para perangkat hukum melaksanakan dengan baik serta memenuhi, menepati aturan yang telah dibakukan sehingga tidak terjadi penyelewengan aturan dan hukum yang telah dilakukan secara sistematis, artinya menggunakan kodifikasi dan unifikasi hukum demi terwujudnya kepastian hukum dan keadilan hukum.<sup>26</sup>

Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal dalam undang-undang, melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim yang lainnya untuk kasus serupa yang telah diputuskan.<sup>27</sup>

<sup>25</sup> Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. (Jakarta. Sinar Grafika. 2009), hlm. 43

<sup>26</sup>*Ibid*, hlm. 44

<sup>27</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*. (Jakarta. Kencana, 2008), hlm. 157-158

Peran pemerintah dan pengadilan dalam menjaga kepastian hukum sangat penting. Pemerintah tidak boleh menerbitkan aturan pelaksanaan yang tidak diatur oleh undang-undang atau bertentangan dengan undang-undang. Akan tetapi, apabila pemerintah tetap tidak mau mencabut aturan yang telah dinyatakan batal, hal itu akan berubah menjadi masalah politik antara pemerintah dan pembentuk undang-undang. Yang lebih parah lagi apabila Lembaga perwakilan rakyat sebagai pembentuk undang-undang tidak mempersoalkan keengganan pemerintah mencabut aturan yang dinyatakan batal oleh pengadilan tersebut. sudah barang. Tentu hal semacam itu tidak memberikan kepastian hukum dan akibatnya hukum tidak mempunyai daya prediktibilitas.<sup>28</sup>

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Kecelakaan kerja diartikan sebagai suatu kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali dari melalui jalan yang biasa atau jalan yang wajar dilalui. Namun, tidak semua kecelakaan kerja dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja. Ada beberapa jenis kecelakaan yang pada awalnya tidak dapat dikategorikan dalam kecelakaan kerja, namun karena perkembangan

teknologi jenis kecelakaan dimasukkan sebagai kecelakaan kerja.

Dengan perkembangan, maka tidak hanya meliputi kecelakaan diperusahaan saja yang termasuk kecelakaan kerja, tetapi juga meliputi kecelakaan lalu lintas yang timbul pada saat pergi dan pulang dari tempa kerja. Kerugian-kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan dapat berupa banyak hal yang mana telah dikelompokkan menjadi 5, yaitu:

- a. Kerusakan;
- b. Kekacauan organisasi;
- c. Keluhan, kesakitan dan kesedihan;
- d. Kelainan dan cacat;
- e. Kematian.

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali dari melalui jalan yang biasa atau jalan yang wajar dilalui. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24-1,74% dari upah kerja sebulan. Besarnya iuran tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang mungkin terjadi dari suatu jenis usaha tertentu, semakin besar tingkat resiko tersebut, semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus dibayar dan sebaliknya,

---

<sup>28</sup>*Ibid.* hlm. 159-160

semakin kecil tingkat resiko semakin kecil pula iuran yang harus dibayar.<sup>29</sup>

Pembayaran iuran yang dilakukan oleh pengusaha kepada badan penyelenggara jaminan sosial, dilakukan setiap bulan dan disetor secara lunas paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya. Keterlambatan pembayaran iuran dikenakan denda. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya berupa:

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja kerumah sakit dan atau/kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan
- b. Biaya pemeriksaan dan/atau perawatan selama dirumah sakit, termasuk rawat jalan.
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthose*) dan/atau alat ganti (*prothose*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.<sup>30</sup>

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 dikelompokan persentase jenis usaha berdasarkan tingkat resiko lingkungan kerja dimana jenis usaha hotel, penginapan dan ruang sewa masuk dalam kategori tingkat resiko rendah yaitu 0,54%. Maka dari itu perusahaan wajib

membayar 0,54% untuk jaminan kecelakaan kerja berdasarkan upah yang diberikan kepada pekerja. Jaminan Kecelakaan Kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.<sup>31</sup>

Pasal 8 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 yaitu, “Dalam hal Pemberi Kerja belum melaporkan dan membayar Iuran maka bila terjadi risiko terhadap Pekerjaannya, Pemberi Kerja wajib memberikan hak-hak Pekerja sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini” Sangat jelas apabila terjadi kecelakaan kerja dalam lingkungan kerja maka perusahaan harus bertanggung jawab atas itu.

Dalam hal ini program Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan salah satu program yang harus diikuti setiap pemberi kerja dan pekerja, adapun manfaat dalam program tersebut diatas memberikan ketenangan bagi kedua belah pihak dalam menanggulangi resiko-resiko yang mungkin saja terjadi dalam lingkungan kerja.

Program jaminan hari tua untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai jaminan untuk masa pensiunannya nanti, hal ini juga

---

<sup>29</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta, Raja Grafindo. Persada. 2000).hlm. 153

<sup>30</sup> Lalu Husni, *op.cit*, hlm. 153.

<sup>31</sup> Tim Visi Yustisia, *Panduan Resmi memperoleh Jaminan Sosial dari*

*BPJS. Ketenagakerjaan: Jaminan Hari tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan. Kematian, dan Jaminan Pensiun*, (Jakarta, Visimedia, 2014), hlm.8

dituturkan oleh Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan bahwa program yang satu ini sama seperti tabungan dimasa tua. Dimana nantinya para peserta menerima total uang yang sebelumnya dibayarkan untuk iuran ke BPJS Ketenagakerjaan diberikutkan juga dengan pengembangannya. Dan hasil pengembangan ini pun hasilnya lebih tinggi karena hasil pengembangan ini tidak boleh kurang dari rata-rata selama satu tahun bunga deposito yang terdapat di bank pemerintah.

Manfaat dari program Jaminan Hari Tua ini adalah manfaat uang tunai yang diberikan secara sekaligus pada saat peserta memasuki usia 56 tahun, meninggal, atau mengalami cacat total. Hasil pengembangan JHT paling sedikit sebesar rata-rata bunga deposito counter rate bank pemerintah. Manfaat JHT sebelum mencapai usia 56 tahun dapat diambil sebagian jika berhenti bekerja.

## **5. Kesimpulan**

Berangkat dari pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) yakni “setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”.<sup>32</sup>

Sesuai Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang

Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) bagi Peserta mencapai usia pensiun tersebut, termasuk juga Peserta yang berhenti bekerja, meliputi: Peserta mengundurkan diri; Peserta terkena pemutusan hubungan kerja; Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya.

Jaminan kematian (JKM), hal ini dituturkan pula oleh Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan adalah BPJS Ketenagakerjaan akan memberikan santunan kematian kepada ahli waris yang berupa uang tunai senilai Rp 24 juta dan beasiswa untuk anak senilai Rp 12 juta apabila kepesertaan lebih dari 5 tahun.

Jaminan Pensiun (JP), yang dituturkan lagi oleh Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan bahwa manfaat yang diterima dari program ini sama dengan yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Yang berarti setiap bulannya peserta akan menerima uang saat sudah memasuki usia pensiun. Apabila peserta sudah mengikuti bayar iuran selama 15 tahun lalu setelahnya pensiun, maka setiap bulannya akan menerima uang yang dibayarkan tersebut dengan perkiraan sebesar 40% dari gaji terakhir.

## **6. KESIMPULAN**

Pemberhentian pegawai adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan antara organisasi (perusahaan) dan pegawai baik secara

sepihak ataupun dengan berdasarkan kesempatan Bersama karena alasan tertentu yang diberikan oleh pegawai maupun perusahaan dimana pegawai itu bekerja. Secara umum ada 2 (dua) alasan terjadinya pemberhentian pegawai alasan yang berasal dari perusahaan maupun dari pegawai yang bersangkutan tersebut;

- a. Keinginan Perusahaan
- b. Keinginan karyawan itu sendiri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andre Heryanto, Skema Insentif dalam Pengembangan Iptek, <http://andre-haryanto672009034.blogspot.com/2009/11/skema-insentif-dalam-pengembangan-iptek.html>, diakses pada hari rabu, tanggal 28 Desember 2022
- Anonim, *Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli* di unduh dari <http://tesishukum.com> tanggal 2 Januari 2017
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Ed.1 Cet.2*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2010), hlm. 10
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, 2009, hlm 11.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum, Ed.1,-13*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 38
- Djumadi, *Perjanjian kerja*, RajawaliPers, Jakarta, 1995, hlm. 60
- Firda Oktariyana, *Ringkasan Perekonomian Indonesia*.htt
- Hadjon, dkk, *Pengantar Administrasi Negara*, (Yogyakarta, Gajah Mada University, 2002), hlm. 3.
- <https://disnakertrans.ntbprov.go.id>
- <https://www.kompasiana.com/>  
Hukum Tenaga Kerja, di unduh dari <http://www.hukumtenagakerja.com> tanggal 2 Januari 2018
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983 hlm.53.
- Ishaq. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. (Jakarta. Sinar Grafika. 2009), hlm. 43
- Koko Kosidin, *Perjanjian Krja Perjanjian Perburuhan, Perjanjian Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm. 6-7
- Komang Dendi Tri Karinda, *Suatra Putrawan, Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak*
- Lalu Husni, *Pengantar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 60
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta, Raja Grafindo Persada. 2000). hlm 153
- Lefi Sofiani, *Hubungan Karyawan* <http://www.portalhr.com>, diakses pada hari. Jumat, tanggal 30-12-2022 pada 05.55 WIB
- Much Nurachmad, *tanya jawab seputar hak-hak tenaga kerja kontrak (Outsourcing)*, Visi Media, Jakarta, 2009 hlm. 1.
- Pasal 14 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial
- Pemerintah Kabupaten Bima, *Ketenagakerjaan*, <http://bimakab.go.id/index>. diakses pada hari Kamis,

- tanggal 29 Desember 2022, jam 9.15
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*. (Jakarta. Kencana, 2008), hlm. 157-158
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indoneia*, (Surabaya, PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 3
- Pius Abdullah, *Kamus 15 Juta Inggris-Indonesia Indonesia Inggris*, (Surabaya, Arloka, 1999), hlm. 268
- Pustakanet.wordpress,PelaksanaanPenempatanTenagaAsing,<http://pustakanet.wordpress.com/category/skripsi-hukum/page/2/>, diakses pada hari jumat, tanggal 29 Desember 2022, 09.30
- R. Indiarsoro dan Hj. Saptemo, *Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jamsostek) Karunia*, Surabaya 1996, hlm. 12
- Rocky Marbun, *Jangan mau di PHK begitu saja*, Visi Media, Jakarta, 2010, hlm. 16
- Sanusi Fatah, *Angkatan Kerja dan Tenaga Kerja Sebagai Sumber Daya dalam KegiatanEkonomi*,[http://www.crayonpedia.org/mw/Angkatan\\_Kerja\\_Dan\\_Tenaga\\_Kerja\\_Sebagai\\_Sumber\\_Daya\\_Dalam\\_Kegiatan\\_Ekonomi\\_8.2\\_Sanus\\_i\\_Fattah](http://www.crayonpedia.org/mw/Angkatan_Kerja_Dan_Tenaga_Kerja_Sebagai_Sumber_Daya_Dalam_Kegiatan_Ekonomi_8.2_Sanus_i_Fattah), diakses pada hari , Rabu, 28 Desember 2022, jam 10.30
- Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. (Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. 2004). hlm. 3
- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Kedelapan*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2001), hlm. 49
- Sutrisno Hadi. *Metodologi Riset*, (Yogyakarta. Anai Offset, 2003). hlm. 63
- Tim Visi Yustisia, *Panduan Resmi memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS. Ketenagakerjaan: Jaminan Hari tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun*, (Jakarta, Visimedia, 2014),hlm.8
- Wibowo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan, Visi Media*, Jakarta, 2010, hlm.3
- Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2008), hlm.7
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang. Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007), hlm. 1