

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada PT. Telmark Integrasi Indonesia Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

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

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

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu sebelumnya diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian telah diubah oleh Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja namun lebih lanjut di diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

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

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis bahwa pelaksanaan PKWT pada PT. Telmark Integrasi Indonesia, terdapat beberapa hal di dalam Pasal 81 ayat 1 angka 14 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat memberikan syarat adanya masa percobaan kerja atau masa *training* bagi pekerja, akan tetapi di PT.

Telmark Integrasi Indonesia melakukan pelaksanaan PKWT dengan melakukan masa percobaan terlebih dahulu selama 3 (tiga) bulan yang disampaikan secara langsung didalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang terdapat dalam Pasal 3 ayat 1 tentang Jangka Waktu yakni perjanjian ini berlaku untuk 3 (tiga) bulan yang dihitung mulai dari 01 juni 2022 sampai dengan 31 agustus 2022 dan secara lisan pada saat menandatangani perjanjian. Hal ini membuat masa percobaan di PT. Telmark Integrasi Indonesia menjadi batal demi hukum dan bertentangan dengan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor. 35 tahun 2021.<sup>59</sup>

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

Dari hasil penelitian pengumpulan data wawancara dari beberapa pekerja menyatakan bahwa ingin bekerja di PT. Telmark Integrasi Indonesia dikarenakan<sup>60</sup>:

---

<sup>59</sup> Wawancara dengan Hesti Eka Murni bagian human resource development PT. Telmark Intergrasi Indonesia pada tanggal 26 oktober 2022

<sup>60</sup> Wawancara dengan pekerja PT. Telmark Intergrasi Indonesia di Yogyakarta, pada tanggal 27 oktober 2022

1. Mencari nafkah.
2. Mendapatkan pengalaman.
3. Sulitnya mendapatkan pekerjaan.
4. Ingin untuk mandiri.
5. Sulitnya dapat pekerjaan di perusahaan besar

Dari hasil data tersebut rata-rata keseluruhan pekerja dari sampel yang penulis ambil belum mengerti secara jelas mengenai PKWT melainkan mengetahui dengan artian sebagai perjanjian kesepakatan biasa yang di dalamnya tercantum syarat-syarat bekerja serta hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha. Selama adanya perjanjian serta ditanda tangan oleh kedua belah pihak yang sepakat untuk mengadakan pekerjaan maka mereka berpikir bahwa perjanjian yang dilakukannya sudah memenuhi syarat-syarat yang telah diatur di dalam Undang undang yang berlaku.

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

Dalam data yang peneliti dapatkan, data penelitian berupa keikutsertaan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan yang wajib di berikan haknya kepada pekerja oleh pengusaha. BPJS Ketenagakerjaan sangatlah penting bagi pekerja karena setiap orang bekerja tidak luput dengan terjadinya kecelakaan kerja di tempat bekerja dan sakit yang menyebabkan pekerja tidak bisa bekerja dengan kondisinya. BPJS Ketenagakerjaan sangatlah membantu untuk pekerja karena rata-rata pekerja berpikir daripada pekerja tersebut mengeluarkan uang untuk berobat lebih baik uang tersebut mencukupi kebutuhan sehari-hari. Maka dari itu pengusaha atau pemilik PT. Telmark Integrasi Indonesia memberikan adanya keikutsertaan pekerjanya ke dalam BPJS Ketenagakerjaan karena untuk melindungi pekerjanya serta memperhatikan kebutuhan pekerjanya dengan tujuan mencapai keharmonisan antara keduanya<sup>61</sup>.

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

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;

---

<sup>61</sup> Wawancara dengan Hesti Eka Murni bagian human resource development PT. Telmark Integrasi Indonesia di Yogyakarta, pada tanggal 26 oktober 2022

- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Pada Pasal 81 angka 15 ayat 1 ini yang menjelaskan bahwa jenis dan sifat pekerjaan tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Pada PT. Telmark Integrasi Indonesia pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut dengan hasil wawancara<sup>62</sup> didapatkan bahwa pekerja di PT. Telmark Integrasi Indonesia di golongankan jenis dan sifat pekerjaannya sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Pekerja yang bekerja ditempat perusahaan yang bekerjasama

---

<sup>62</sup> Wawancara dengan Hesti Eka Murni bagian human resource development PT. Telmark Integrasi Indonesia di Yogyakarta, pada tanggal 26 oktober 2022

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

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

Sesuai dari aturan di atas bahwa PT. Telmark Integrasi Indonesia pekerjaan tidak sama dengan pekerjaan yang bersifat tetap akan tetapi pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Telmark Integrasi Indonesia sudah sesuai yang di sebutkan dalam Pasal 81 ayat 1 angka 15 yaitu pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, Karena apabila pekerjaan yang bersifat tetap di berlakukan dalam pekerja maka perjanjian kerja waktu tertentu harus diubah menjadi Perjanjian Kerja tidak tertentu atau disebut dengan PKWTT

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

Di dalam ketentuan Pasal 81 ayat 3 angka 15 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja seperti yang disebutkan di atas, pelaksanaan perjanjian yang dilakukan oleh PT.Telmark Intergrasi Indonesia jika dilihat dari Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bahwa PT.Telmark Intergrasi Indonesia melakukan perjanjian

kerja waktu tertentu sesuai isi dari ayat 1 dan 2, sehingga dalam hal PT.Telmark Intergrasi Indonesia sudah sesuai.

4. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.
  - a. PT. Telmark Integrasi Indonesia dari jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya dari hasil wawancara bahwa pekerja di PT. Telmark Integrasi Indonesia di golongkan pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Pekerja yang bekerja ditempat perusahaan yang bekerjasama dengan PT. Telmark Integrasi Indonesia bekerja sebagai pekerja di pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Dengan hal ini PT. Telmark Integrasi Indonesia dalam pelaksanaan PKWT pada Pasal 59 ayat 1 sudah sesuai atau sudah benar.
  - b. PT. Telmark Integrasi Indonesia dalam PKWTnya melaksanakan jenis pekerjaannya tidak untuk pekerjaan yang bersifat tetap melainkan melaksanakan pekerjaan yang bersifat pekerjaan tertentu dan waktu tertentu yang tertera di Pasal 59 ayat 1 sehingga sudah sesuai dengan

yang di atur dalam Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

- c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- d. dalam Pasal 8 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak di atur minimal waktu untuk PKWT nya, dalam Pasal ini hanya menyebutkan paling lama nya di buat PKWT yaitu 5 tahun.

Dengan Hasil kesimpulan penelitian diatas maka peneliti membuat suatu hasil tabel analisis pelaksanaan PKWT PT. Telmark Integrasi Indonesia menurut Pasal 81 angka 14 dan angka 15 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai berikut :

**Tabel 1**

**Tabel Analisis**

Pasal 81 angka 14 dan angka 15 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	Keterangan hasil penelitian pelaksanaan PKWT di PT. Telmark Integrasi Indonesia
<b>Pasal 81 angka 14</b> <b>Ayat 1:</b> Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat	Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja bahwa PT. Telmark Integrasi Indonesia melakukan pelaksanaan PKWT dengan

<p>mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.</p>	<p>melakukan masa percobaan terlebih dahulu selama 3 (tiga) bulan yang disampaikan secara lisan pada saat menandatangani perjanjian maka sesuai dengan ketentuan pada Pasal 81 angka 14 ayat 2 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.</p>
<p><b>Pasal 81 angka 15</b>  <b>Ayat 1 :</b>          Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut :</p> <p>a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;</p> <p>b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam</p>	<p>berdasarkan hasil wawancara kepada x bahwa PT. Telmark Integrasi Indonesia di golongkan jenis dan sifat pekerjaannya sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru,</p>

<p>waktu yang tidak terlalu lama;</p> <p>c. pekerjaan yang bersifat musiman;</p> <p>d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan; atau</p> <p>e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.</p>	<p>atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.</p> <p>Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p>Dengan hal ini PT. Telmark Integrasi Indonesia dalam pelaksanaan PKWT pada ayat 1 yang telah disebutkan sudah sesuai dengan ketentuan ayat 1</p>
<p><b>Ayat 2:</b> Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p>	<p>PT. Telmark Integrasi Indonesia melakukan atau mengadakan pekerjaan yang tidak sama dengan pekerjaan yang bersifat tetap akan tetapi pekerjaan yang sudah di ataur dalam Pasal 81 angka 15 ayat 1 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, dengan kata lain bahwa PT. Telmark Integrasi Indonesia menggunakan</p>

	<p>PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya sehingga kesimpulannya dari peneliti bahwa pelaksanaan PKWT di PT. Telmark Integrasi Indonesia sudah sesuai dengan ayat 2 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja</p>
<p><b>Ayat 3:</b> Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu</p>	<p>Dari ketentuan pada pelaksanaan PKWT pada ayat 3 ini bisa dikatakan bahwa kesimpulan dari ayat 1 dan ayat 2 yang berbunyi tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu</p>
<p><b>Ayat 4:</b> Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah</p>	<p>Dari ketentuan pada pelaksanaan PKWT yang belum di atur dalam 81 angka 15 ayat 1 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 35 tahun 2021</p>

	tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
--	---

## **B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak**

Dalam suatu perusahaan, Pemutusan hubungan kerja (PHK) biasanya terjadi di sebabkan oleh 2 faktor utama, yakni kesalahan dari perusahaannya atau kesalahan dari pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja merupakan kebijakan dari suatu perusahaan sehingga sangat menyulitkan para pekerja. Sesungguhnya jika pemutusan hubungan kerja di lakukan dengan alasan berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja maka tidak akan ada permasalahan dari dua pihak, namun sebaliknya jika pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan sepihak dalam hal ini perusahaan atau pengusaha. Karna hal tersebut akan sangat berdampak pada pekerja, sehingga pekerja sangat membutuhkan perlindungan hukum.

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum merupakan kegiatan ataupun upaya guna melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang- wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum, guna mewujudkan kedisiplinan serta ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya selaku manusia.

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

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

1. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan :
  - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
  - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan
  - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. menikah;
  - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya ;

- f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
  - g. 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. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
  - j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
2. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan.

Dan juga berdasarkan Pasal 154A angka 42 Undang – Undang Nomor.

11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa :

- 1. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
  - a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia

melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;

- b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure).
- e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  - 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
  - 2) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - 3) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
  - 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;

- 5) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
  - 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
- 1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  - 2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  - 3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

- k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
  - m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
  - n. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
  - o. Pekerja/buruh meninggal dunia
2. Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
3. Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1)

Kemudian salah satu Pasal yang mengatur tentang perlindungan hak pekerja/buruh yang di PHK adalah Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian dirubah menjadi Pasal 156 angka 44 Undang – Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa,

1. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima
2. Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
  - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah
3. Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
  - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah

4. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
5. Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (21), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Human resources development yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa setiap karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja tetap di berikan hak para pekerja sesuai dari masa kerja karyawan yang belum di bayarkan<sup>63</sup>. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara terhadap narasumber X yakni mantan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, dari hasil wawancara tersebut bahwa mantan karyawan ini sudah bekerja lebih dari 1 tahun namun pesangon yang diberikan oleh PT. Telmark Integrasi Indonesia kepadanya hanya sisa masa kerja nya selama masih bekerja, dan alasan karyawanan ini di phk dikarenakan mantan pekerja ini melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang melanggar aturan pekerjaan yang telah diatur dalam PKWT<sup>64</sup>.

---

<sup>63</sup> Wawancara dengan Hesti Eka Murni bagian human resource development PT. Telmark Integrasi Indonesia di Yogyakarta, pada tanggal 1 november 2022

<sup>64</sup> Wawancara dengan mantan pekerja PT. Telmark Integrasi Indonesia di Yogyakarta, pada tanggal 9 november 2022

Jika dilihat dari hasil wawancara terhadap narasumber X yakni mantan pekerja, PT. Telmark Integrasi Indonesia dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sudah sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, namun dari segi pemberian hak karyawan dalam hal ini pesangon, belum sesuai dengan Pasal 156 ayat 2 angka 44 bagian B Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan narasumber ke 2 yaitu Y, dari hasil wawancara yang telah dilakukan, bahwa mantan karyawan ini terkena pemutusan hubungan kerja tanpa mengetahui kesalahannya, Tanpa adanya peringatan sama sekali, Hak yang didapatkan juga hanya sisa masa kerjanya saja<sup>65</sup>.

Melihat pokok permasalahan yang dialami mantan pekerja yakni Y, bahwa PT. Telmark Integrasi Indonesia dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadapnya tidak sejalan dengan aturan hukum yang berlaku yang di atur dalam Pasal 151 ayat 2 angka 37 Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Kemudian PT. Telmark Integrasi Indonesia juga mencederai perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati dalam Pasal

---

<sup>65</sup> Wawancara dengan mantan pekerja PT. Telmark Intergrasi Indonesia di Yogyakarta , pada tanggal 9 november 2022

15 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara karyawan dan PT. Telmark Integrasi Indonesia tentang sanksi, denda, ganti rugi ayat 1 yaitu: Dalam hal terjadinya pelanggaran atas kewajiban-kewajiban atau Karyawan melakukan Larangan yang ditetapkan pada Perjanjian ini, Peraturan Perundang-undangan yang berlaku atau norma kesopanan, kesusilaan dan agama, maka Karyawan bersedia menerima segala akibat hukum dari Perusahaan seperti namun tidak terbatas pada :

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

Maka dari hal ini pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. Telmark Integrasi Indonesia terhadap y batal demi hukum karna tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Salah satu perlindungan hukum bagi pekerja yang dikenakan pemutusan hubungan kerja sepihak sebelum waktu kerja berakhir ialah mendapatkan pesangon dari pemberi kerja sesuai dengan Amanah Pasal 156 angka 44 Undang – Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Jika pemberi kerja tidak memberikan pesangon dan melaksanakan kewajibannya maka pekerja yang diputus secara sepihak bisa menyelesaikannya terlebih dahulu secara musyawarah untuk mencapai mufakat sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 3 Undang – Undang Nomor. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bipartit adalah suatu perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial<sup>66</sup>. Proses bipartit ini harus diselesaikan paling lambat 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan.<sup>67</sup> Apabila dalam hal ini proses bipartit gagal atau pengusaha tidak mau melakukan perundingan maka dapat melakukan pencatatan permasalahan tersebut ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan berkas/bukti bahwasanya telah dilakukan upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan<sup>68</sup>, dan selanjutnya

---

<sup>66</sup> Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>67</sup> Pasal 3 ayat 2 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>68</sup> Pasal 4 ayat 1 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

akan dilakukan mediasi.<sup>69</sup> Namun apabila juga mediasi gagal mendapatkan hasil, maka penyelesaian perselisian dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>70</sup>

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

---

<sup>69</sup> Penjelasan Umum angka 6 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>70</sup> Penjelasan Umum angka 7 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.