

## **JURNAL SKRIPSI**

### **KAJIAN YURIDIS TERHADAP HAK CUTI TAHUNAN DAN KONPENSASI AKIBAT PEMUTUSAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PENGUSAHA BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU (PWKT)**



**Disusun oleh :**

**RINA FRISANTI**

**NPM :050509172**

**Program Studi :Ilmu Hukum**

**Program Kekhususan :Hukum Ekonomi Bisnis**

**UNIVERSITAS ATMAJAYA YOGYAKARTA**

**FAKULTAS HUKUM**

**2015**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**JURNAL HUKUM**

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP HAK CUTI TAHUNAN DAN  
KOMPENSASI AKIBAT PEMUTUSAN KERJA SECARA SEPIHAK  
OLEH PENGUSAHA BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU (PWKT)**



**Disusunoleh :  
RINA FRISANTI**

**N P M : 050509172  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Program Kekhususan : Hukum Ekonomi Bisnis**

**Telah Disetujui:**

**Oleh Dosen Pembimbing pada tanggal 21 Mei 2014**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "E. Imma Indra Dewi W.", is positioned above the printed name of the supervisor.

**E. Imma Indra Dewi W, S.H., M. Hum.**

**Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
2015**

## Abstrak

Male and female workers are not merely capital of a company. They are the main way or capital for the local development and welfare improvement. They are many ever ending problems faced by workers who work in certain time despite their status as contracted workers that make it hard to get their rights. for examples : it is hard for them to get annual leaves and compensation due to workers lay-off made by the company. The fact shows an injustice social reality-the stronger party (businessmen) can do whatever they want to do to the weaker one (workers).

Based on the fact above, the writer aimed to find out and analyze whether workers who worked in certain time had the rights to get their annual leaves and compensation due to the lay-off made by the company in accordance to the positive law regulation in Indonesia.

Keywords : law protection, contracted workers rights, annual leaves and compensations as a result of the lay-off made by the company.

### 1. PENDAHULUAN

#### A, Latar belakang

Pekerja baik laki-laki maupun perempuan bukan hanya sekedar sebagai modal dari suatu usaha yang maju tetapi juga merupakan jalan atau modal utama untuk terselenggaranya pembangunan daerah dan kemajuan kesejahteraan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (3) tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian mengenai pekerja sebagai setiap orang yang bekerja untuk menerima upah atau imbalan. Pengertian ini dimaksudkan untuk semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum ataupun badan lainnya yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk uang.

Begitu banyak masalah kesejahteraan pekerja yang tidak kunjung selesai terlebih lagi untuk pekerja waktu tertentu (PKWT) disamping status pekerja

yang merupakan pekerja kontrak membuat hak yang seharusnya dapat diperoleh menjadi sulit untuk diperjuangkan. Status pekerja yang bukan sebagai pekerja tetap sangat lemah dibandingkan pekerja tetap dari suatu perusahaan. Berdasarkan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja waktu tertentu (PKWT) dibuat atas dasar jangka waktu, dan atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pada hakekatnya pekerja adalah pihak yang lemah di banding majikan sehingga perlu mendapat perlindungan atas hak-haknya yang sangat rentan untuk dilanggar atau tidak dipenuhi, misalnya hak cuti tahunan dan hak untuk mendapatkan kompensasi akibat pemutusan kerja secara sepihak oleh pengusaha. Permasalahannya banyak pekerja waktu tertentu (PWKT) yang tidak mendapat cuti tahunan dan kompensasi akibat pemutusan perjanjian kerja secara sepihak oleh pengusaha.

Bekerja dalam waktu tertentu mungkin merupakan pekerjaan yang layak jika ditinjau dari segi upah yang didapat, akan tetapi para pekerjanya ternyata masih banyak yang belum mendapatkan hak-hak atas kewajiban yang telah dipenuhi pada pihak pengusaha. Hal tersebut merupakan bentuk realitas sosial ketidakadilan dimana pihak yang lebih kuat (pengusaha) dapat bertindak semena-mena terhadap pihak yang lemah (pekerja).

Hal ini tentu saja harus mendapat penyelesaian sehingga penelitian ini diberi judul **”Kajian Yuridis Terhadap Hak Cuti Tahunan Dan Kompensasi Akibat Pemutusan Kerja Secara sepihak Oleh Pengusaha Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PWKT)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pekerja waktu tertentu berhak untuk mendapatkan cuti tahunan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku di Indonesia ?
2. Apakah pekerja berhak mendapatkan kompensasi akibat pemutusan kerja secara sepihak oleh pengusaha sesuai dengan hokum yang berlaku di Indonesia ?

## **II .PEMBAHASAN**

### **A.TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PWKT)**

1. pengertian perjanjian kerja waktu tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu dikenal dengan istilah kontrak dan pekerja harian lepas, Sedangkan untuk waktu yang tidak tertentu dikenal dengan pekerja tetap.

Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004, tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan bahwa,

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

- b. syarat sahnya perjanjian kerja waktu tertentu

Ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis/lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan Peraturan perundang undangan yang berlaku. Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi 2 (dua) ,yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dibuat atas:

- 1). Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
  - a. kesepakatan kedua belah pihak (konsensus);
  - b.kemampuan/kecakapan melakukan perbuatan hukum (cakap hukum);
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan ; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan PerUndang-Undangan yang berlaku (causa yang halal).
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- 3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Apabila dikaji lebih jauh sebenarnya ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengadopsi ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Perdata.

Selanjutnya suatu perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan syarat formil berdasarkan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan Yaitu:

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- I. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

(3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja atau buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 perjanjian kerja.

c. Cara membuat perjanjian kerja waktu tertentu.

Perjanjian kerja dibuat antara pekerja dengan perusahaan kemudian menjadikan adanya hubungan kerja antara keduanya. Dalam Undang-

Undang No. 13 tahun 2003 didefinisikan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam rangka memberikan perlindungan kepada pekerja untuk mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 memberikan panduan mengenai perjanjian kerja. PWKT adalah perjanjian kerja bersyarat, yaitu antara lain dipersyaratkan bahwa harus dibuat secara tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman, apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia maka akan dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PWKTT).

d. macam macam perjanjian kerja pekerja waktu tertentu.

Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yang dikategorikan sebagai pekerjaan waktu tertentu yaitu:

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



e. jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu dan paket pekerjaan tertentu

F. berakhirnya hubungan kerja waktu tertentu

Menurut Ketentuan Dalam Pasal 61 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Berakhirnya hubungan kerja waktu tertentu dapat disebabkan oleh :

1. Perjanjian kerja berakhir apabila :
  - a. Pekerja meninggal dunia;
  - b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
  - c. Adanya putusan pengadilan
  - d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
2. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
3. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh
4. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja atau buruh.
5. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak haknya se-suai dengan peraturan PerUndang-Undangan yang berlaku atau hak hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

## **B. TINJAUAN TENTANG CUTI**

### **1. Cuti tahunan**

Dalam perjanjian kerja seharusnya telah diatur tentang pemberian hak cuti pekerja. Pemberian hak cuti tahunan pekerja pada prinsipnya

adalah memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melepaskan semua beban tugas kewajiban sehari-hari atau beristirahat.

Salah satu hak pekerja adalah cuti tahunan yang apabila tidak diambil penuh selama 12 hari kerja akan diberikan uang cuti tahunan . Dalam Pasal 79 angka (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.”

#### 2. hak cuti tahunan bagi pekerja

Setiap Pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya selama 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja (mempunyai masa kerja) selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut Pasal 79 ayat 2 huruf c UU No. 13 Tahun 2003. Hak tersebut harus diambil dimohonkan secara terus menerus selama 12 hari kerja.

#### 3. syarat pengambilan cuti

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Dalam syarat pengambilan cuti tahunan adalah bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus pekerja tersebut dapat mengajukan permohonan cuti tahunan yaitu 12 (dua belas) hari kerja selama setahun.

#### 4. macam cuti pekerja

Cuti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terbagi atas beberapa jenis cuti yaitu:

- a. Cuti Tahunan..
- b. Cuti Melahirkan
- c. Cuti Mengalami Keguguran
- d. Cuti Pernikahan,
- e. Cuti Sakit,
- f. Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- g. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hak cuti besar / istirahat panjang , bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun terus-menerus pada seorang pengusaha atau beberapa majikan yang tergabung dalam satu organisasi berhak istirahat selama 3 bulan lamanya.
- h. Cuti menunaikan ibadah agama, diberikan waktu cuti secukupnya tanpa mengurangi hak cuti lainnya.
- I. Untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- j. Cuti Karena pekerja/buruh menikah, 3 (tiga) hari.
- k. Cuti untuk alasan penting 3 (tiga) hari

### **C. TINJAUAN TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DAN KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.**

#### **1. Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja**

##### **a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.**

Pengakhiran hubungan kerja, dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan

sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya.

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

#### b. Macam Macam Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi menjadi 4 ( empat ) macam yaitu PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum dan PHK karena putusan pengadilan.

#### b. Hak Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Hak-hak tenaga kerja yang terkena pemutusan kerja meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah, yang besarnya tergantung masa kerja, salah atau tidaknya tenaga kerja dan hak-hak normatif yang belum hilang atau kadaluwarsa waktunya.

#### d. Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Di Kenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

sejak adanya undang undang no.2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial upaya huku bagi pekerja yang mengalami perselisihan industrial akan dilakuakn acara bipartid,konsiliasi,arbitrase atau ke pengadilan hubungan isdustrial

## 2. Tinjauan Tentang Kompensasi

### a. kompensasi pekerja

Kompensasi ada dua bentuk, yaitu: intrinsik dan ekstrinsik.

Kompensasi intrinsik menyangkut nilai (non materi) yang diterimakan

Kompensasi ekstrinsik menyangkut imbalan yang diterima dari lingkungan yang mengelilingi tugas itu sendiri

### b. asas asas kompensasi

a) asas adil

b) asas layak dan wajar.

### c. kompensasi dan disiplin kerja

kompensasi berkaitan langsung dengan hal-hal yang bersifat psikologis. Dengan adanya program kompensasi yang jelas, akan menjadi pendorong secara psikologis bagi seseorang pegawai untuk bekerja dengan baik

### d. macam kompensasi PHK

Kompensasi PHK menurut UU Ketenagakerjaan, UU No 13 tahun 2003 pasal 156, terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak

## **D .kesimpulan**

### 1. hak cuti tahunan untuk pekerja waktu tertentu.

Hak cuti antara pekerja kontrak (PKWT) dengan hak cuti pada pekerja tetap (PKWTT) keduanya sama-sama mengacu pada Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang mengatur secara tegas

dalam Undang Undang ketenagakerjaan persoalan cuti tahunan dalam

Pasal 79 ayat (2) huruf c dan Pasal 79 ayat (3) yang berbunyi:

- a. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
  - b. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
2. Pemberian pesangon untuk PKWT tidak diatur khusus dalam peraturan yg berlaku di Indonesia, baik dalam Undang Undang No 13 maupun Kepmen.

Hanya saja pada pasal 62, UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Tetapi itu semua tergantung isi dari PKWT, jika diatur dalam Perjanjian ya harus diberikan

---

<sup>1</sup>[Diskusi-HRD@yahoo.com](mailto:Diskusi-HRD@yahoo.com) [mailto:Diskusi-HRD@yahoo.com]

<sup>2</sup>[HROpenSources@yahoo.com](mailto:HROpenSources@yahoo.com)

## DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rachmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Penerbit PT Indeks, Jakarta.

Abdul Khakim, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.

### **Undang-Undang :**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. (KUHPerdata)

### **Webside :**

[Http://Butuhtips.Com/Definisi-Kompensasi-Kerja.Html](http://Butuhtips.Com/Definisi-Kompensasi-Kerja.Html)

[Http://Www.Gajimu.Com/Main/Pekerjaan-Yanglayak/Cuti-Tah](http://Www.Gajimu.Com/Main/Pekerjaan-Yanglayak/Cuti-Tah)

[Http://Kompas.Wageindicator.Org/Main/Pekerjaan-Yanglayak/Cuti-Tahunan](http://Kompas.Wageindicator.Org/Main/Pekerjaan-Yanglayak/Cuti-Tahunan)

[Http://Www.Bkn.Go.Id/In/Peraturan/Pedoman/Pedoman-Pegawai/Pegawai-Cuti.Html](http://Www.Bkn.Go.Id/In/Peraturan/Pedoman/Pedoman-Pegawai/Pegawai-Cuti.Html) Unan