

Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PEekerja Dalam Status Terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Tentang Ketenagakerjaan = Juridical Analysis Of Termination Of Employee (PHK) Of Workers In Binding Status Of A Particular Time Employment Agreement (PKWT) Based On Law No. 11 Year 2020 Concerning Copiright Of Employment Chapter IV Concerning Labor

Sumihar Lukman, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20522214&lokasi=lokal>

Abstrak

Perjanjian kerja waktu tertentu (biasa disebut PKWT) bagi pekerja/buruh merupakan ketidakpastian dalam kelanjutan bekerja, karena dibatasinya oleh jangka waktu dalam bekerja dan bagi pengusaha, PKWT merupakan cara untuk tidak membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh. Rumusan masalah dalam penulisan ini adalah bagaimana pengaturan, pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (biasa disebut PHK) pekerja dalam status terikat PKWT berdasarkan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV tentang Ketenagakerjaan, serta bagaimana seharusnya aturan yang mengatur PHK pekerja dalam status terikat PKWT. Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis pengaturan serta pelaksanaan PHK pekerja dalam status terikat PKWT, serta menjelaskan dan menganalisa aturan hukum yang seharusnya mengatur PHK pekerja dalam status terikat PKWT. Manfaat Penelitian ini adalah manfaat teoritis yaitu penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi dunia pendidikan, memperbanyak literatur karya ilmiah dan bahan kepustakaan dalam perkembangan pengetahuan hukum ketenagakerjaan dan sebagai referensi untuk berbagai pihak dalam membuat peraturan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai PKWT dan manfaat praktis yaitu penelitian ini bermanfaat secara praktis dalam pelaksanaan PKWT di perusahaan sehingga pelaksanaan PKWT tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku dan sebagai gambaran yang jelas dalam perlindungan hukum hak pekerja/buruh yang di PHK dalam status PKWT, sehingga apabila terjadi PHK, pekerja/buruh mengetahui hak dan kewajiban dan tidak mengalami trauma akibat adanya PHK juga sebagai tambahan pengetahuan bagi pekerja, pengusaha, praktisi, HRD perusahaan dalam PKWT, sehingga dalam pelaksanaan PKWT tidak banyak menimbulkan masalah dalam penggunaan terutama dalam penyalahgunaan PKWT. Kerangka Teoritis, Kerangka Konsep dan Definisi Operasional dalam penulisan ini adalah teori perlindungan hukum, dimana dalam tujuan perlindungan hukum tersebut, pekerja/buruh terlindungi haknya dalam bekerja terutama apabila pekerja/buruh diputus hubungan kerja oleh pengusaha dan yang menjadi simpulan dalam penulisan ini adalah pengaturan pemutusan hubungan kerja untuk pekerja/buruh dengan status PKWT. PKWT dilaksanakan berdasarkan jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan yang jangka waktu dan perpanjangannya maksimal 5 (lima) tahun, dan apabila PHK karena status PKWT maka pengusaha memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh sesuai proporsional lamanya hubungan kerja PKWT berlangsung dan pelaksanaan PHK dalam status PKWT belum sepenuhnya dilaksanakan pengusaha karena PKWT yang ditandatangani oleh pekerja/buruh dengan pengusaha, bukan karena kemauan pekerja/buruh sendiri secara sukarela, tetapi karena adanya keterpaksaan untuk bekerja akibat susahny mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya, serta hukum yang seharusnya mengatur PKWT. PKWT

seharusnya hanya berlaku untuk PKWT yang dibuat berdasarkan jangka waktu. Bentuk PKWT yang ditandatangani oleh pengusaha dan pekerja/buruh, harus sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.

.....A certain time work agreement (commonly called PKWT) for workers/laborers is an uncertainty in continuing to work, because it is limited by the length of time in work and for employers, PKWT is a way not to pay severance pay to workers/labourers. The formulation of the problem in this paper is how to regulate, implement termination of employment (commonly called layoffs) of workers in a PKWT-bound status based on Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation Chapter IV concerning Manpower, and how the rules that regulate layoffs of workers in a bonded status should be. PKWT. The purpose of this research is to explain and analyze the arrangement and implementation of layoffs of workers in PKWT-bound status, as well as to explain and analyze the legal rules that should regulate layoffs of workers in PKWT-bound status. The benefits of this research are theoretical benefits, namely this research is expected to increase knowledge for the world of education, increase scientific work literature and library materials in the development of knowledge of labor law and as a reference for various parties in making labor law regulations, especially regarding PKWT and practical benefits, namely this research is useful practically in the implementation of PKWT in companies so that the implementation of PKWT does not conflict with the applicable laws and as a clear illustration in the legal protection of the rights of workers/laborers who are laid off in PKWT status, so that in the event of layoffs, workers/laborers know their rights and obligations and not experiencing trauma due to layoffs as well as additional knowledge for workers, entrepreneurs, practitioners, company HRD in PKWT, so that in the implementation of PKWT it does not cause many problems in its use, especially in the misuse of PKWT. Theoretical Framework, Conceptual Framework and Operational Definitions in this paper is a theory of legal protection, where for the purpose of legal protection, workers/laborers have their rights protected at work, especially if the worker/laborer is terminated by the employer. and the conclusion in this paper is the arrangement for termination of employment for workers/laborers with PKWT status. PKWT is implemented based on the period and completion of a job with a maximum period and extension of 5 (five) years, and if the layoff is due to PKWT status, the employer provides compensation money to workers/laborers in proportion to the length of the PKWT working relationship and the implementation of the layoffs in PKWT status has not been implemented. fully implemented by the entrepreneur because the PKWT is signed by the worker/labourer with the entrepreneur, not because of the worker/laborer's own voluntary will, but because of the compulsion to work due to the difficulty of finding work to meet the needs of life and his family, as well as the law that should regulate PKWT. PKWT should only apply to PKWT made based on time period. The form of PKWT signed by the entrepreneur and the worker/labor must comply with the labor regulations.