RECHTSWETENSCHAP
Jurnal Mahasiswa Hukum

Legal Protection Of Fixed Times Employment Who Subject To Termination

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG DILAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Shintiya[1], Indah Dwiprigitaningtias[2], Zulfika Ikrardini[3]

[1,2,3] Prodi Ilmu Hukum Unjani, Falkutas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Jendral Achmad Yani

Article Info

Corresponding Author:
Shintiya
shintiyaaas@gmail.com

History:
Submitted: 15-01-2025
Revised: 30-01-2025
Accepted: 10-02-2025

Keyword:
Legal Protection; PHK; PKWT.

Kata Kunci:
Perlindungan Hukum; K3; PHK; PKWT.

Abstract

In general, the relationship between workers and companies is bound by an agreement as regulated by UUK 13/2003 Article 50 as the legal basis for employment. This research aims to find out and understand the provisions regarding layoffs for PKWT workers in Indonesia and to know and understand the legal protection for PKWT workers who are laid off due to work accidents in accordance with UUK 13/2003. The author uses a normative juridical approach. Based on the research results, the provisions regarding layoffs for PKWT workers in Indonesia have been explained that layoffs can be carried out if there is a clear and valid reason and in Article 55 paragraph (1) PP 35/2021 states that companies can carry out layoffs if they are based on true reasons due to defects. work accident resulting in being unable to carry out his work after more than 12 months.

Abstrak

Dengan semakin banyaknya perusahaan yang didirikan, maka peluang kerja bagi tenaga kerja juga semakin banyak. Dari sini dimulainya hubungan kerja antara tenaga kerja dan perusahaan. Secara umum, hubungan antara tenaga kerja dan perusahaan terikat oleh suatu perjanjian sebagaimana diatur oleh UUK 13/2003 Pasal 50 sebagai landasan hukum dalam ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami ketentuan mengenai PHK bagi tenaga kerja PKWT di Indonesia dan untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum terhadap tenaga kerja PKWT yang di PHK akibat mengalami kecelakaan kerja sesuai dengan UUK 13/2003. Penulis

menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Berdasarkan hasil penelitian, ketentuan mengenai PHK bagi tenaga kerja PKWT di Indonesia telah dijelaskan bahwa PHK dapat dilakukan jika terdapat alasan yang jelas dan sah dan dalam Pasal 55 ayat (1) PP 35/2021 menyebutkan bahwa perusahaan dapat melakukan PHK jika benar dilandasi alasan cacat akibat kecelakaan kerja sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya setelah melampaui 12 bulan.

Copyright © 2025 by Jurnal Rechswetenschap

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kawasan industri besar yang diatur oleh otoritas khusus atau pemerintah dapat ditemukan di seluruh Indonesia. Kawasan industri terkonsentrasi dengan infrastruktur dan layanan yang menyertai sehingga dibuat dan diawasi oleh perusahaan. Menurut Himpunan Kawasan Industri Indonesia (HKI), terdapat 111 kawasan industri telah dibangun dan diawasi oleh swasta dan badan usaha milik negara pada tahun 2022-2023 guna mencapai pemerataan industri dan memacu ekspansi ekonomi ke luar Pulau Jawa.[1] Selain itu, kawasan industri juga membuka peluang kesempatan kerja. Kesempatan kerja yang lebih luas bagi masyarakat merupakan salah satu manfaat dari pertumbuhan industri. Tentu saja hal ini akan meningkatkan taraf hidup masyarakat Indonesia. Namun, kemajuan industri mempunyai dampak negatif juga terhadap manusia, mesin, dan lingkungan. Frekuensi kecelakaan yang disebabkan oleh unsur-unsur yang berpotensi membahayakan dari proses kerja adalah salah satu dampak yang dapat merugikan.[2] Perjanjian kerja adalah kontrak tertulis yang menguraikan syarat-syarat kerja, hak, dan tanggung jawab baik bagi pemberi kerja maupun pekerja.[3] Menurut UUK 13/2003 Pasal 1 ayat (14) menjelaskan yang dimaksud perjanjian kerja yaitu:

---

[1] Handoyo*, HKI: Indonesia Sudah Memiliki 111 Kawasan Industri*, Kontan.co.id, (3 Februari 2023) internet, 24 November 2023, diakses dari https://industri.kontan.co.id

[2] Widyaiswara, *K3 dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan*, Kemenpri.go.id (9 Mei 2019) internet, 14 November 2023, diakses dari https://bdiyogyakarta.kemenperin.go.id

[3] Arifuddin Muda Harahap. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,* Malang: Literasi Nusantara (2020), hlm. 67.

"Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat ziarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak."

Jadi, perjanjian kerja adalah kontrak yang berisikan syarat dan keadaan kerja seperti gaji dan jam kerja, serta hak dan tanggung jawab kedua belah pihak yang diatur dalam perjanjian kerja. Secara umum, isi dalam perjanjian kerja menurut UUK Pasal 54 yaitu:

"Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

a. *Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha*
b. *Nama, jenis kelamin, umur, dan nama pekerja/buruh*
c. *Jabatan atau jenis pekerjaan*
d. *Tempat pekerjaan*
e. *Besarnya upah dan cara pembayarannya*
f. *Syarat care kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/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."*

Hak, kewajiban, imbalan, jam kerja, dan aspek-aspek lainnya dalam hubungan kerja diatur dalam perjanjian kerja tertulis yang ditandatangani oleh pemberi kerja dan pekerja. Ketentuan mengenai jam kerja, gaji, waktu liburan, komitmen kerahasiaan dan hal-hal terkait ketenagakerjaan lainnya dapat dimasukkan dalam perjanjian kerja.

Jaminan sosial yang tersedia bagi pekerja dalam hubungan kerja yang disebutkan dalam pasal tersebut yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan kecelakaan di luar jam kerja. Keselamatan di tempat kerja sangat penting untuk kelancaran operasional dalam industri. Meski telah menerapkan prosedur kerja, kecelakaan masih mungkin dapat terjadi seperti cedera bahkan dapat menyebabkan kematian. Kecelakaan kerja dapat mengganggu dan menghambat khususnya dalam hal kelancaran produksi. Hal ini memungkinkan membuat perusahaan dan tenaga kerja mengalami kerugian. Untuk memastikan bahwa tenaga kerja mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dan dapat

menangani dampak dari kecelakaan, maka penting untuk memberikan jaminan.[4] Perlindungan ini diterapkan sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Pasal 42 ayat (1):

> *"Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, harian lepas, pemagangan, pekerja pemborongan dan/atau pekerja dari perusahaan penyedia tenaga kerja, minimal mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu."*

Perlindungan hukum bagi pekerja melibatkan serangkaian aturan dan regulasi yang bertujuan untuk menjaga hak-hak, kesejahteraan, dan keamanan pekerja di tempat kerja dengan mencakup:

1. Hukum Ketenagakerjaan, mengatur mengenai hubungan antara pemberi kerja dan pekerja yang mencakup seperti gaji, hari libur, dan kondisi kerja.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, memberikan peraturan mengenai K3 untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat, serta memberikan kebebasan kepada tenaga kerja.
3. Jaminan Sosial dan Asuransi, dengan menawarkan keamanan finansial kepada pekerja melalui asuransi terhadap penyakit, kecelakaan, atau pensiun.

Maka dari itu, hak dan perlindungan tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum bagi para pekerja untuk menciptakan keamanan dari penyalahgunaan wewenang pihak perusahaan. Hak-hak dasar yang termasuk di dalamnya yaitu hak atas harta benda, kehidupan, dan kebebasan. Undang-undang, konstitusi, dan kerangka hukum suatu negara saat ini semuanya memberikan perlindungan hukum. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk mengambil langkah-langkah untuk melindungi tenaga kerja dari potensi risiko selama mereka bekerja. Diharapkan dengan adanya perlindungan ini, para pekerja dapat bekerja dengan nyaman dan aman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

---

[4] Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, (2014), hlm.133.

Dalam hubungan kerja tidak terlepas dari adanya permasalahan ketenagakerjaan seperti tidak terpenuhinya hak-hak tenaga kerja sampai dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Dalam Pasal 1 ayat (25) UUK 13/2003 dijelaskan PHK yaitu:

> *"Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha."*

PHK adalah kondisi dimana tenaga kerja diberhentikan atau diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan atau pemberi kerja secara sepihak. PHK juga dapat dilakukan dengan memberikan uang pesangon kepada tenaga kerja yang terkena dampak. Maka dari itu, diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak pekerja.

Salah satu contoh kasus ketenagakerjaan yang penulis ambil adalah seorang tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT X mengalami kecelakaan kerja hingga menyebabkan kehilangan 4 jarinya. Cedera yang dialami pekerja akibat kecelakaan kerja ini membuatnya cacat permanen. Hal ini membuatnya sulit untuk mencari pekerjaan. Selain itu, tenaga kerja tersebut juga menyatakan kepada pemerintah khususnya Bupati Kabupaten Karawang yaitu Cellica Nurracdiana bahwa dirinya mengalami di PHK secara sepihak[5] yang mana hal ini bertentangan dengan Pasal 153 ayat 1 angkat j yang berbunyi:

> *"(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:*
>
> *… j. Pekerja/buruh 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."*

Dalam persoalan ini, pihak pemerintah hanya memfasilitasi melalui proses mediasi antara kedua belah pihak terkait permasalahan yang dihadapinya. Hasil dari proses mediasi yaitu

---

[5] Michael Hangga Wismabrata, *Cerita Giri Buruh di Karawang, Kena PHK Usai Kehilangan 4 Jarinya Saat Bekerja*, Kompas.com, (15 Februari 2022) internet, 20 November 2023, diakses dari https://bandung.kompas.com

perusahaan berjanji akan memperkerjakan kembali dengan status PKWT selama 6 bulan. Selain itu, tenaga kerja tersebut meminta agar diberikan uang tambahan/biaya ganti rugi.

Dalam penulisan yang akan di susun ini penulis belum menemukan penulisan yang membahas mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja PKWT yang di PHK akibat mengalami kecelakaan kerja. Akan tetapi, untuk pembahasan yang serupa, penulis menemukan penulisan berbentuk skripsi yaitu:

a. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT Vietmindo Energitama yang di PHK saat masa Kerja Berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst)" oleh Firda Miranti pada tahun 2022 yang membahas mengenai Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sangat penting apabila pengusaha melakukan PHK berdasarkan syarat-syarat perjanjian kerja. Hubungan kerja diputus karena keadaan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya kewajiban dan hak pekerja, maka perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perlu diberikan.
b. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (Studi Perkara Nomor 12/PDT.SUS-PHI/2019/PN.TJK)" oleh Kharisty Aulia Alan yang membahas PHK diputus oleh perusahaan karena melanggar perjanjian kerja bersama meski pekerja menyatakan tidak setuju dengan keputusan yang diambil perusahaan. Para pekerja kemudian membawa perkara dengan nomor perkara 12/Pdt.Sus PHI/2019/Pn.Tjk ini ke pengadilan hubungan industrial Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjungkarang.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk membahas lebih jauh terkait kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja PKWT yang di PHK akibat kecelakaan kerja ini ke dalam bentuk skripsi dengan judul "**Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Dikenakan Pemutus Hubungan Kerja (PHK) Akibat Mengalami Kecelakaan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan".**

2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis menentukan rumusan masalah yang akan dibahas yaitu:

a. Bagaimana ketentuan mengenai PHK bagi tenaga kerja PKWT di Indonesia?
b. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja PKWT yang di PHK akibat mengalami kecelakaan kerja sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

c. Metode Penelitian

Tujuan dari metode penelitian adalah untuk menganalisis dan mengkaji satu atau lebih gejala untuk mencoba dan menemukan solusi terhadap permasalahan yang disebabkan oleh fakta-fakta tersebut. Berikut ini adalah metode penelitian yang digunakan:

a. Tahap Penelitian

   Tahap peneliian terbagi mejadi dua penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dalam peneitian kepustakaan, penulis menggunakan data primer peraturan perundang-undangan, serta data sekunder seperti buku-buku, skripsi, dan jurnal yang berkaitan dengan kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja PKWT yang di PHK akibat kecelakaan kerja, dan sumber dari internet yang berkaitan dengan permasalahan yang akan penulis bahas. Sedangkan penelitian lapangan dilakukan untuk mengumpulkan informasi pendukung yang penting mengenai permasalahan yang akan dibahas, dilakukan penelitian lapangan dengan menggunakan teknik wawancara.

b. Teknik Pengumpulan Data

   Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan dokumen dari salah satu sumber data yang digunakan untuk melengkapi penulisan tersebut. Studi dokumen adalah suatu teknik pengumpulan data dimana dokumen diperiksa untuk mencari informasi atau data tentang permasalahan yang diteliti.[6]

c. Metode Analisi Data

   Dalam penulisan ini menggunakan metode analisis data yaitu normatif kualitatif. Menurut pendapat Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji bahwa normatif kualitatif

[6] Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan RAD*. Bandung: Alfabeta, (2009), hlm 57.

dilakukan dengan cara menjabarkan data-data yang diperoleh berdasarkan norma-norma hukum, teori-teori serta doktrin hukum dan kaidah yang relevan dengan pokok permasalahan.[7] Untuk menyusun suatu kesimpulan guna menjawab permasalahan yang ada.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Ketentuan Mengenai PHK Bagi Tenaga Kerja PKWT Di Indonesia

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia secara umum baik tenaga kerja dengan status PKWT maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK 13/2003). Dalam UUK 13/2003 salah satunya mengatur ketentuan mengenai PHK. UUK 13/2003 dalam Pasal 1 ayat (25) menjelaskan PHK yaitu:

> *"Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha."*

Jadi, PHK adalah kondisi dimana tenaga kerja diberhentikan atau diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan atau pemberi kerja secara sepihak.

Dalam Pasal 151 ayat (2) UUK 13/2003 menjelaskan bahwa:

> *"Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh."*

Berangkat dari Pasal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu. Kemudian, apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan,

[7] Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Grafindo Media Pratama, (2010), hlm 98.

pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah perselisihan hubungan industrial.[8]

PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi. Dalam Pasal 151 ayat (1) UUK 13/2003 dinyatakan sebagai berikut:

> *"(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja."*

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat atau dengan pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat. Dalam hal ini perundingan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) UUK 13/2003 benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, perusahaan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga hubungan industrial. Maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja PKWT Yang Di PHK Akibat Mengalami Kecelakaan Kerja Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo adalah upaya untuk menjaga kepentingan individu dengan memberikan kewenangan Hak Asasi Manusia (HAM) kepadanya untuk bertindak demi kepentingan individu tersebut. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, PHK adalah kondisi dimana tenaga kerja diberhentikan atau diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan atau pemberi kerja secara sepihak. Maka dari itu, diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak pekerja. Sebagaimana yang telah diatur dalam UUK 13/2003 pada Pasal 86 ayat (1) dikatakan yaitu:

---

[8] Pokrol, *PHK Sepihak*, HukumOnline, (28 September 2009) internet, 16 Juni 2024, diakses dari https://www.hukumonline.com.

"Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

a. keselamatan dan kesehatan kerja;

b. moral dan kesusilaan; dan

c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan

d. martabat manusia serta nilai-nilai agama."

Dalam UUK 13/2003 dijelaskan bahwa PHK harus didasari alasan kuat dan sah, sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, Bab IV UUK 13/2003 poin 42 tentang penyisipan Pasal 154A ke dalam UUK 13/2003. Ketentuan mengenai PHK bagi tenaga kerja dengan status PKWT lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Dalam Pasal 17 PP 35/2021 telah dijelaskan bahwa:

"Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarannya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh."

Pengaturan mengenai pemberian uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang di PHK sebagai bentuk perlindungan hukum tercantum dalam Pasal 40 ayat (2) PP 35/2021 yang mengatakan:

"(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; dan*
i. *masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah."*

Selain uang kompensasi, adapun besaran uang penghargaan masa kerja yang diterima oleh pekerja, tergantung dari masa kerja yang diatur secara spesifik dalam ketentuan Pasal 40 ayat (3) PP 35/2021:

"(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 (dua belas) 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; dan*
h. *masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah."*

Namun, jika pekerja tersebut di-PHK oleh perusahaan karena alasan cacat akibat kecelakaan kerja sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya setelah melampaui 12 bulan, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 55 ayat (1) PP 35/2021, pekerja yang bersangkutan akan menerima hak sebagai berikut:

"(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. *uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
b. *uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
c. *uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)."*

Jadi, sebagai perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang dikenakan PHK, perusahaan wajib memberikan kompensasi dengan besaran sesuai yang telah diatur dalam PP 35/2021. Jika, pekerja PKWT yang dikenakan PHK tersebut mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya setelah melampaui 12 bulan, maka pekerja tersebut berhak mendapatkan uang pesangon 2 kali lipat, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang meliputi cuti tahunan, biaya/ongkos pulang/dan hal lainnya yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

C. KESIMPULAN

Dalam UUK dikatakan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu dan hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu seperti yang tercantum salah satunya dalam Pasal 154A Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Seseorang dapat di PHK berdasarkan putusan hakim dalam putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja PKWT yang di-PHK akibat mengalami kecelakaan kerja sesuai dengan UUK 13/2003 yaitu Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarannya dijelaskan lebih lanjut dalam PP 35/2021. Jika pekerja tersebut mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya setelah melampaui 12 bulan, maka pekerja tersebut berhak mendapatkan uang pesangon 2 kali lipat, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang meliputi cuti tahunan, biaya/ongkos pulang/dan hal lainnya yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Kartini, dkk. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Purbalingga: Penerbit CV. Eureka Media Aksara, 2021.

Jurnal

Anastryani, Ditya. *Analisis Kecelakaan Kerja di PT Papertech Indonesia Unit II Magelang dengan Pendekatan Incidence Rates dan Metode Hira*. Universitas Muhammadiyah Magelang, 2020.

Gunawan, Ade. *Analisis Kinerja Keuangan pada Perusahaan Plastik dan Kemasan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi. Vol. 10, No. 2 (2019) hlm 109-110.

Myrtanti, Ditta Reiny, Suardika Bagus Ida. *Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi di Industri Pencacah Plastik Dengan Menggunakan Fault Tree Analysis (FTA). Jurnal Rekayasa Sistem Industri.* Vol. 7, No. 2 (2022) hlm 78-83.

Tombokan, A. W. Angel, *Kewajiban Hukum Pelaku Usaha Minimarket Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Jadwal Tugas Malam Menurut*

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970. Lex Privatum, Vol. IV, No. 2, (2019), hlm 57.

Yuri, Ean Yoan, Suryamizon Lestari Anggun dan Adriaman Mahlil. *Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja*, Law Journal Vol.1, No.2 (2023) hlm 251.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Internet

Handoyono, *HKI: Indonesia Sudah Memiliki 111 Kawasan Industri*, Kontan.co.id, (3 Februari 2023) internet, 24 November 2023, diakses dari https://industri.kontan.co.id.

Wismabrata, Hangga Michael, Kisah Giri, *Pekerja di Karawang yang Di-PHK Usai Kehilangan 4 Jari Saat Bekerja*, Kompas.com, (15 Februari 2022) internet, 20 November 2023, diakses dari https://bandung.kompas.com.