

## Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir

Chezia Maharany<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta  
Email: [2210611008@mahasiswaupnvj.ac.id](mailto:2210611008@mahasiswaupnvj.ac.id)

### Abstract:

*This research was conducted to analyze how the law protects PKWT workers who are laid off before their contracts end, using a normative legal approach and qualitative research methods. The research results show that legal protection for PKWT workers for unilateral layoffs before the contract period ends is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment and Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Specific Time Work Agreements, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Work termination. PKWT workers who are laid off unilaterally when the contract period has not yet expired, the company MUST provide compensation money to the PKWT worker as much as the remaining contract period in the contract agreement. Or giving severance pay/compensation if the PKWT worker has extended his contract with the company, but in the middle of the new contract being implemented the company lays off the worker. PKWT workers who are laid off unilaterally can take legal action to obtain their rights. Legal remedies that can be taken are through Bipartite, Conciliation or mediation, and the Industrial Relations Court.*

### Abstract:

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana hukum melindungi pekerja PKWT yang di-PHK sebelum kontrak mereka berakhir, dengan menggunakan pendekatan hukum normatif yuridis dan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja PKWT atas PHK sepihak sebelum masa kontrak berakhir diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pekerja PKWT yang di PHK secara sepihak disaat masa kontrak belum habis, maka perusahaan WAJIB memberikan uang ganti rugi kepada pekerja PKWT tersebut sebanyak waktu sisa kontrak yang ada pada perjanjian kontrak. Atau pemberian uang pesangon/kompensasi jika pekerja PKWT tersebut pernah memperpanjang kontrak dengan perusahaan, namun ditengah kontrak baru yang sedang berjalan perusahaan melakukan PHK kepada pekerja tersebut. Pekerja PKWT yang di PHK secara sepihak dapat menempuh upaya hukum untuk mendapatkan hak-haknya. Upaya hukum yang dapat ditempuh adalah melalui Bipartit, Konsiliasi atau mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

### Article History

Received June 2, 2024  
Revised June 7, 2024  
Accepted June 14 2024  
Available online 15 June, 2024

### Keywords :

Legal Protection, PKWT Workers, Termination of Employment, Contract Period.

### Kata Kunci:

Perlindungan Hukum, Pekerja PKWT, Pemutusan Hubungan Kerja, Masa Kontrak.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.12174047>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



## PENDAHULUAN

Pekerja merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Mereka berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kerja keras, dedikasi, dan keahlian yang mereka miliki. Oleh karena itu, pekerja membutuhkan perlindungan hukum untuk memastikan hak-haknya terpenuhi dan terhindar dari eksploitasi pekerja. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 27 Ayat (2) yang berbunyi “*Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*” Ini berarti bahwa setiap orang di negara ini berhak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, bakat, dan minat mereka. Negara wajib menyediakan lapangan pekerjaan yang kondusif agar terciptanya peluang kerja. Pekerjaan yang diperoleh juga harus memberikan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam hal ini, pekerja harus menerima upah yang layak dan sesuai dengan standar minimum pengupahan di Indonesia agar terpenuhinya kebutuhan hidup dasar seperti sandang, pangan, dan papan.<sup>1</sup> Sebagaimana yang telah disebutkan diatas, bahwa salah satu hak dasar pekerja adalah hak

<sup>1</sup> Budijanto, O. W. (2017). Upah layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif Hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17(3), 395-412.

untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan yang layak. Di Indonesia, segala aturan-aturan mengenai hak, kewajiban, hingga perjanjian kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam regulasinya, terdapat dua jenis perjanjian pekerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).<sup>2</sup> Jika PKWT atau dikenal dalam kalangan masyarakat sebagai pekerja kontrak, dimana pekerja PKWT ini memiliki karakteristik tersendiri, salah satunya adalah adanya jangka waktu tertentu yang disepakati oleh kedua belah pihak.

Tidak tetap dan memiliki masa kontrak yang akan berakhir maksimal dalam kurung waktu lima tahun. Sementara PKWTT atau yang lebih dikenal masyarakat sebagai pekerja tetap, memiliki status pekerja yang menetap dan tidak ada batas waktunya, namun pada pekerja PKWTT memiliki masa percobaan selama tiga bulan. Namun, dalam masa percobaan tersebut perusahaan dapat menentukan apakah pekerja tersebut layak untuk diangkat menjadi pekerja tetap atau justru sebaliknya.<sup>3</sup> Di era globalisasi, dunia ketenagakerjaan mengalami dinamika yang cukup serius. Salah satu fenomena yang marak terjadi adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap pekerja pada PKWT sebelum masa kontrak berakhir. Para pekerja tersebut di-PHK tanpa alasan yang jelas dan perusahaan kerap kali tidak diberikan uang ganti rugi yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Peristiwa ini menimbulkan keresahan dan ketidakadilan bagi para pekerja, karena hak-hak mereka sebagai pekerja dilanggar oleh perusahaan tempat para pekerja bekerja. Padahal, dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Undang-undang Cipta Kerja, dan PP Nomor 35 Tahun 2021 telah tertulis dalam hal memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT. Namun, dalam realitanya, masih banyak sekali perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan alasan yang tidak sah atau tanpa memberikan hak-hak pekerja sebagaimana mestinya.

Perusahaan enggan memenuhi hak-hak pekerja yang telah disepakati dengan pekerja PKWT tersebut yang sebelumnya sudah disepakati dalam kontrak yang dibuat oleh kedua belah pihak. Padahal, dalam pembuatan kontrak pekerja harus memenuhi syarat dan ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta mengenai Syarat Sah Perjanjian yang dimana dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa dalam perjanjian haruslah sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan, suatu hal tertentu dan sebab yang halal. Selain itu, kontrak perjanjian tersebut haruslah mengandung asas “Pacta Sunt Servanda” yang artinya terdapat dalam Pasal 1388 ayat (1) KUHPerduta menyatakan bahwa setiap kesepakatan yang sah memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi pihak yang membuatnya. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai perlindungan pekerja PKWT terhadap PHK sepihak sebelum masa kontrak berakhir.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja PKWT yang di-PHK sepihak serta upaya penegakan hukum terhadap pelanggaran hak-hak tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja PKWT. Temuan dan rekomendasi penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pemangku kepentingan terkait untuk menyempurnakan lagi regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Maka dari itu, penulis mengangkat sebuah penelitian yang berjudul “perlindungan hukum terhadap pekerja pkwt atas pemutusan hubungan kerja sepihak sebelum masa kontrak berakhir.” Temuan-temuan ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah untuk menyempurnakan regulasi kebijakan tentang ketenagakerjaan<sup>4</sup>, khususnya terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT.

## METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian

<sup>2</sup> Turnip, E., Subekti, R., & Raharjo, P. S. (2023). Penyusunan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. *Jurnal Litigasi Amsir*, 11(1), 14-18.

<sup>3</sup> Purba, M. Y., Wijayati, A., & Nadapdap, B. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4), 1513-1520.

<sup>4</sup> Dalimunthe, N., & Nurhaliza, F. (2023). Analisis Perubahan Hukum Ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja Mengenai Perlindungan Hak Pekerja. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 4(3), 1548-1556.

normatif dengan pendekatan yuridis.<sup>5</sup> Artinya, penelitian ini berfokus pada norma-norma hukum yang tertulis yaitu peraturan perundang-undangan (*statute approach*) seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Ciptakerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Undang-Undang Hukum Perdata yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT atas pemutusan hubungan kerja sepihak sebelum masa kontrak berakhir. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*Study Cases*).<sup>6</sup> Peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel hukum, dan putusan pengadilan. Data-data tersebut kemudian dianalisis dengan cara diinterpretasikan dan dihubungkan dengan satu sama lain untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang efektif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja menurut undang-undang

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu keadaan dimana terjadi Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh alasan tertentu, sehingga hak dan kewajiban keduanya pun berakhir.<sup>7</sup> Dalam hal ini, perusahaan tidak lagi meneruskan hubungan kerja dengan pekerja tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dilakukan perusahaan diluar daripada ketentuan Undang-Undang yang berlaku di Indonesia. Adapaun faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan memutuskan hubungan kerja diatur dalam Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yaitu<sup>8</sup> :

#### 1. Faktor Yang Disebabkan Oleh Pekerja/Buruh

Dalam Pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan, disebutkan beberapa alasan perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerjanya yaitu yang disebabkan oleh pekerjanya. Adapun beberapa hal tersebut adalah :

- Melakukan Pelanggaran Disiplin. Yaitu bilamana pekerja tidak menaati peraturan yang telah ditentukan perusahaan atau tidak menaati disiplin kerja, maka perusahaan dapat mempertimbangkan apakah pekerja tersebut pantas untuk di PHK dari perusahaan.
- Melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan. Yang dimaksud dengan “merugikan” tersebut adalah bilamana pekerja melakukan perbuatan mencuri, menggelapkan dana perusahaan, atau menyalahgunakan harta perusahaan.
- Melakukan perbuatan yang merusak nama baik perusahaan. Yang dimaksud dengan perbuatan yang merusak nama baik perusahaan adalah bilamana pekerja melakukan tindakan pencemaran nama baik, melakukan tindakan fitnah, dan atau melakukan tindakan yang merugikan reputasi perusahaan.
- Melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Yaitu seperti melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan, melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi, dan atau melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan perintah atasan.
- Mengundurkan diri dari perusahaan tempat pekerja bekerja  
Mengundurkan diri. Yaitu seperti mengundurkan diri secara tertulis, mengundurkan diri dengan alasan pribadi, dan atau Mengundurkan diri karena mendapatkan pekerjaan lain.
- Pekerja Meninggal Dunia  
Hal ini dapat dijadikan alasan untuk perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang dinyatakan telah meninggal dunia.

#### 2. Faktor Yang Disebabkan Oleh Perusahaan

Dalam Pasal 151 dan 152 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan beberapa alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dapat dilakukan karena alasan yang berasal dari pengusaha. Adapun alasan tersebut yaitu :

<sup>5</sup> Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, hlm. 47-48.

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm. 59-60.

<sup>7</sup> Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.

<sup>8</sup> Undang-Undang, R. I., Undang-Undang, M. E., & INDONESIA, P. R. (2003). Nomor 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*.

- a. Penggabungan, peleburan, atau perubahan status kerja, jika pihak pekerja atau pemilik usaha sudah tidak ingin melanjutkan hubungan kerja. Mengacu pada situasi di mana terjadi perubahan struktur perusahaan yang berakibat pada perubahan status atau kondisi kerja pekerja. Hal ini dapat memicu perubahan hubungan kerja, di mana pihak pekerja atau pemilik usaha memutuskan untuk tidak melanjutkan hubungan kerja.
- b. PHK massal karena perusahaan mengalami kerugian. Yaitu PHK massal karena perusahaan mengalami kerugian memiliki makna bahwa perusahaan terpaksa memutus hubungan kerja dengan banyak pekerjanya secara bersamaan karena perusahaan mengalami kondisi keuangan yang tidak sehat, yaitu mengalami kerugian. Alasan utama di balik PHK massal ini adalah kondisi keuangan perusahaan yang tidak memungkinkan untuk terus mempekerjakan banyak pekerja.
- c. Perusahaan dinyatakan Bangkrut atau Pailit. Bangkrut dan Pailit merupakan dua hal yang berbeda, jika Perusahaan Bangkrut dimana kondisi perusahaan mengalami kerugian besar dan tidak lagi mampu beroperasi secara efektif. Namun, jika Perusahaan Pailit merupakan kondisi dimana keuangan perusahaan mengalami kesulitan karena tidak mampu memenuhi kewajiban utang tepat waktu dan atau total utang lebih besar dari nilai aset yang dimiliki.<sup>9</sup>

### 3. Faktor Force Majeure

Selain daripada faktor perusahaan dan pekerja, dalam Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan dapat memutus hubungan kerja terhadap pekerja jika terjadi keadaan *force majeure*. Pasal 1224 KUHPerdara menyebutkan bahwa debitur dibebaskan dari tanggung jawabnya untuk melakukan prestasi apabila terhalang oleh suatu kejadian yang memaksa. Artinya, Kejadian *force majeure* benar-benar terjadi di luar kendali perusahaan, selain itu kejadian *force majeure* menyebabkan perusahaan mengalami kerugian yang signifikan, dan perusahaan telah melakukan upaya yang wajar untuk meminimalkan dampak *force majeure* terhadap pekerjanya.<sup>10</sup> Keadaan *force majeure* dapat terjadi jika terjadi bencana alam, peristiwa politik, keadaan ekonomi, dan keadaan lain yang daripada diluar kendali perusahaan tersebut.

### Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pkwt Yang Terkena Phk Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir Menurut Undang-Undang

Pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>11</sup> Setiap pekerja dilindungi oleh dasar hukum yang telah ditetapkan oleh negara. Perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak mereka, serta memberikan kesempatan dan perlakuan yang setara agar tidak terjadi diskriminasi. Dengan begitu, kesejahteraan pekerja dapat tercapai tanpa mengabaikan kepentingan perusahaan.<sup>12</sup> Begitu pula dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah salah satu jenis perjanjian kerja yang diatur oleh Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.<sup>13</sup> Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan, terdapat beberapa pengaturan yang mengatur seputar perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Beberapa ketentuan tersebut diuraikan dalam beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan dalam Pasal 57 Ayat (1) bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia serta huruf latin. Pada Ayat (2) yang berisi jika perjanjian kerja tidak ditulis dan hanya berdasarkan kata-kata, ini dianggap sebagai perjanjian kerja tanpa batas waktu, yang bertentangan dengan ketentuan dalam ayat (1). Artinya, dalam ketentuan Ayat (1) dan Ayat (2) dalam pembuatan perjanjian kerja PKWT wajib dibuatkan perjanjian secara tertulis demi keabsahan dari kontrak perjanjian diantara perusahaan dan

<sup>9</sup> Flora, H. S., & Sitanggang, M. R. (2023). Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Karena Perusahaan Pailit: (Legal Consequences Of Termination Of Employment Relationships Due To Bankrupt Companies). *Jurnal Hukum Justice*, 66-73.

<sup>10</sup> Sinaga, D., Sitorus, A. P., & Pratitis, S. A. (2024). Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Jika Terjadi Keadaan Force Majeure Yang Dilakukan Oleh Pihak Perusahaan Kepada Pekerja Yang Dikaitkan Dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *ARBITER: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 6(1), 175-184.

<sup>11</sup> Telaumbanua, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish, hlm.2.

<sup>12</sup> Derialdi, L., Sundary, R. I., & SH, M. (2023, January). Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir Terhadap Pekerja Kontrak Perusahaan X Di Bandung Dihubungkan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. In *Bandung Conference Series: Law Studies* (Vol. 3, No. 1, pp. 338-344).

<sup>13</sup> Lestari, D. P. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 339-349.

pekerja, selain itu juga bertujuan untuk memastikan kejelasan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

Pasal 59 Ayat (1) menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya bisa dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu, yaitu: (a) pekerjaan yang hanya dilakukan sekali atau bersifat sementara; (b) pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu singkat, maksimal 5 tahun; (c) pekerjaan yang bersifat musiman; atau (d) pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan. Ayat (2) menegaskan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak bisa diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap, yang berarti kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu hanya berlaku sampai pekerjaan tersebut selesai. Sementara itu dalam Ayat (3) Perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu bisa diperpanjang atau diperbaharui. Pada ayat tersebut mengatur tentang fleksibilitas dalam PKWT, dengan memperbolehkan perpanjangan dan pembaharuan kontrak kerja.

Namun, terdapat batasan waktu dan ketentuan yang harus dipenuhi untuk memastikan perlindungan hak pekerja dan keberlangsungan usaha secara adil yang ada pada ketentuan menurut Ayat (4), perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu dapat dibuat untuk maksimal 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali dengan durasi maksimal 1 tahun. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 61 Ayat (1) menyebutkan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir jika terjadi kondisi tertentu yaitu:

- (a) pekerja meninggal dunia;
- (b) berakhirnya kontrak kerja;
- (c) keputusan pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sah;
- (d) serta kondisi khusus yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Apabila dalam pelaksanaan selama pekerja PKWT bekerja dalam perusahaan, namun terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak padahal masa kontrak yang seharusnya belum berakhir, menurut Pasal 62, jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum kontrak berakhir atau jika hubungan kerja berakhir bukan karena alasan yang disebutkan dalam Pasal 61 ayat (1), ketika seseorang mengakhiri hubungan kerja, mereka harus mengganti rugi pihak lain dengan jumlah yang setara dengan upah pekerja/buruh hingga berakhirnya masa perjanjian kerja. Maka dari itu, jelaslah bahwa bilamana terjadi pemutusan pekerja secara sepihak oleh perusahaan tidak disebabkan oleh hal-hal yang disebutkan dalam Pasal 61 ayat (1) dan ternyata pekerja PKWT belum habis masa kontraknya, maka perusahaan wajib memberikan biaya ganti rugi kepada pekerja yang terkena PHK sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja tersebut sebagai hak pekerja yang merasa dirugikan oleh perusahaan akibat pemutusan hubungan kerja sepihak padahal masa kontrak belum berakhir.

Bila pekerja PKWT tersebut pernah memperpanjang kontrak dengan perusahaan, namun ditengah perjalanan kontrak yang berjalan terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan, maka menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 15, perusahaan diwajibkan memberikan uang kompensasi kepada pekerja dengan kontrak kerja tertentu (PKWT) dengan ketentuan sebagai berikut: (a) Uang kompensasi diberikan ketika kontrak kerja berakhir. (b) Kompensasi hanya diberikan kepada pekerja yang telah bekerja minimal satu bulan secara terus-menerus. (c) Jika kontrak kerja diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat masa perpanjangan berakhir. (d) Pemberian uang kompensasi ini tidak berlaku untuk tenaga kerja asing yang dipekerjakan dengan kontrak kerja tertentu.

Pasal 8 Ayat (2) disebutkan pula bahwa pekerja PKWT akan segera berakhir tetapi pekerjaan belum selesai, maka masa kontrak pekerja PKWT bisa diperpanjang sesuai kesepakatan antara perusahaan dan pekerja, dengan syarat total durasi PKWT beserta perpanjangannya tidak melebihi 5 tahun. Pemerintah wajib menjamin dan melindungi hak-hak fundamental pekerja, setara dengan hak dasar warga negara. Tanpa mengabaikan hak dasar warga negara, pemerintah harus memprioritaskan perlindungan pekerja dimana pun mereka bekerja. Sebagaimana yang dijelaskan didalam pasal 28 D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 *"setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."* Melindungi hak-hak pekerja juga bisa dilakukan dengan pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan adalah bagian penting dari perlindungan tenaga kerja dan juga sebagai langkah untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan secara

menyeluruh.<sup>14</sup>

### Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Pekerja Pkwt Jika Terjadi Phk Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 62, jika salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sebelum masa kontrak habis atau jika hubungan kerja berakhir karena alasan selain yang disebutkan dalam Pasal 61 ayat (1), maka pihak yang memutuskan hubungan kerja tersebut harus membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja hingga akhir masa kontrak. Namun, pada kenyataannya kerap kali pekerja PKWT yang terkena PHK sepihak tidak mendapatkan haknya sesuai undang-undang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, terdapat beberapa cara atau upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja guna memperjuangkan hak-hak nya.

Jika pekerja tidak setuju dengan PHK setelah menerima surat pemberitahuan, maka pegawai/karyawan tersebut harus membuat surat penolakan beserta alasannya paling lama dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima surat pemberhentian tersebut. Jika terjadi ketidaksepakatan antara perusahaan dan pekerja terkait PHK, perusahaan wajib melakukan perundingan melalui Bipartit. Perundingan bipartit adalah mekanisme hukum awal yang diupayakan oleh pekerja untuk melakukan perundingan dengan pengusaha agar dapat bernegosiasi terkait hak-hak hukum yang belum diterimanya. Namun, apabila tidak ada hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak, maka langkah selanjutnya yang dapat ditempuh oleh pekerja adalah dengan melakukan konsiliasi atau mediasi.

Konsiliasi atau mediasi diartikan sebagai mekanisme hukum lanjut yang dapat dipihk dan diupayakan oleh pekerja apabila perundingan bipartit dianggap gagal atau tidak mencapai kata sepakat antara pekerja dengan pengusaha terkait adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Adapun perbedaan bipartit serta konsiliasi / mediasi adalah terlibatnya pihak ketiga dalam proses negosiasi tersebut. Pihak ketiga yang dimaksud adalah konsiliator atau mediator yang mencoba sebagai pihak ditengah yang mencoba memberikan solusi serta mencoba mencari titik tengah antara pekerja dan pengusaha.

Jika pada proses konsiliasi atau mediasi tidak adanya kesepakatan dan perusahaan tetap tegas berpegang teguh pada keinginannya (tidak memberikan hak-hak pekerja sesuai undang-undang) maka langkah terakhir yang dapat ditempuh oleh pekerja yang di PHK tanpa alasan yang jelas sebelum kontrak mereka berakhir bisa mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), seperti yang diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yaitu "*Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.*"

Apabila upaya konsiliasi atau mediasi yang dilakukan oleh pekerja telah gagal, pekerja berhak untuk menempuh langkah hukum selanjutnya, yaitu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) guna memperjuangkan hak-haknya. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) akan memberikan putusan selambat-lambatnya 50 (lima puluh hari) kerja terhitung sejak sidang pertama. Dengan penjelasan yang telah disampaikan diatas mengenai upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja PKWT terkena PHK sepihak namun masa kontrak belum berakhir diharapkan hak-hak pekerja PKWT yang dilanggar akibat PHK sepihak dapat dipulihkan kembali. Pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas pengawasan untuk meminimalisir pelanggaran hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Selain itu, diperlukan keseriusan dari pemerintah dalam menindak tegas perusahaan yang terbukti melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan. Upaya pencegahan juga perlu dioptimalkan melalui sosialisasi yang lebih gencar. Sosialisasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa calon tenaga kerja memahami hak dan kewajiban mereka, serta isi dari surat perjanjian kerja, terutama bagi mereka yang bekerja secara kontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Makadolang, E. M., Maramis, R. A., & Siar, L. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG DI BERHENTIKAN SEBELUM WAKTUNYA. *LEX PRIVATUM*, 13(3).

<sup>15</sup> Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833-841.

## SIMPULAN DAN SARAN

Pada hakikatnya, Pekerja PKWT memiliki bentuk perlindungan hukum yang diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Ciptakerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Namun, walaupun telah memiliki perlindungan hukum, Pemutusan Hubungan Sepihak (PHK) masih kerap terjadi didalam lingkungan perusahaan. Beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya PHK oleh perusahaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Meski demikian, jika perusahaan tetap ingin mengadakan pemutusan kerja dengan pekerjanya, harus tetap memberikan hak-hak berupa uang ganti rugi, atau uang pesangon/kompensasi yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada pekerja. Perusahaan diharapkan dapat mampu menerapkan dengan baik peraturan yang berlaku mengenai hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerja guna memberikan kesejahteraan bagi pekerja. Karena sejatinya, PHK dapat dilakukan bilamana masing-masing kedua belah pihak menerimanya, bukan hanya karena alasan sepihak saja.

## REFERENSI

- Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.
- Budijanto, O. W. (2017). Upah layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif Hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17(3), 395-412.
- Dalimunthe, N., & Nurhaliza, F. (2023). Analisis Perubahan Hukum Ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja Mengenai Perlindungan Hak Pekerja. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 4(3), 1548-1556.
- Derialdi, L., Sundary, R. I., & SH, M. (2023, January). Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir Terhadap Pekerja Kontrak Perusahaan X Di Bandung Dihubungkan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. In *Bandung Conference Series: Law Studies* (Vol. 3, No. 1, pp. 338-344).
- Flora, H. S., & Sitanggang, M. R. (2023). Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Karena Perusahaan Pailit:(Legal Consequences Of Termination Of Employment Relationships Due To Bankrupt Companies). *Jurnal Hukum Justice*, 66-73.
- Indra Afrita, S. H. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*. Absolute Media.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Lestari, D. P. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 339-349.
- Makadolang, E. M., Maramis, R. A., & Siar, L. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG DI BERHENTIKAN SEBELUM WAKTUNYA1. *LEX PRIVATUM*, 13(3).
- Muhaimin, M. (2020). Metode Penelitian Hukum. *Dalam S. Dr. Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, Mataram-NTB: Mataram*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Purba, M. Y., Wijayati, A., & Nadapdap, B. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4), 1513-1520.
- Sinaga, D., Sitorus, A. P., & Pratitis, S. A. (2024). Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Jika Terjadi Keadaan Force Majeure Yang Dilakukan Oleh Pihak Perusahaan Kepada Pekerja Yang Dikaitkan Dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *ARBITER: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 6(1), 175-184.
- Telaumbanua, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.
- Turnip, E., Subekti, R., & Raharjo, P. S. (2023). Penyusunan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. *Jurnal Litigasi Amsir*, 11(1), 14-18.
- Tyas, D. C. (2020). *Ketenagakerjaan di Indonesia*. Alprin.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial  
Virgiawan, A. N., Syifa, D. M., & Faralita, E. (2023). Kebaruan Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahir Undang-undang Cipta Kerja. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 889-898.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.
- Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833-841.