

# PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM KONTRAK BERAKHIR

Aprillia Ariesti Yani, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, e-mail: [aprillia.ariesty05@gmail.com](mailto:aprillia.ariesty05@gmail.com)

Heru Suyanto, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, e-mail: [herusuyanto@upnvj.ac.id](mailto:herusuyanto@upnvj.ac.id)

doi : <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i07.p14>

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi serta menganalisis terkait perlindungan hukum terhadap hak pekerja perjanjian kerja waktu tertentu dalam pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir dan pertanggungjawaban perusahaan terhadap hak pekerja perjanjian kerja waktu tertentu dalam pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir. Metode penelitian ini menerapkan yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan kasus dilengkapi sumber hukum primer, sumber hukum sekunder dan sumber hukum tersier. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak boleh bertindak sewenang-wenang dengan melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir dan harus tetap berpedoman terhadap ketentuan hukum yang telah ditetapkan dan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir berhak mendapatkan perlindungan hukum atas hak uang kompensasi, adapun pertanggungjawaban perusahaan yaitu perusahaan diwajibkan memberikan hak atas uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dilaksanakan oleh pekerja.

**Kata Kunci :** Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum, Hak Pekerja Kontrak.

## ABSTRACT

*The aim of this research is to identify and analyze legal protection for the rights of workers with fixed-term employment agreements in terminating their employment relationship before the contract ends and the company's responsibility for the rights of workers with fixed-term employment agreements in terminating their employment relationship before the contract ends. This research method applies normative juridical law using a statutory and case approach equipped with primary legal sources, secondary legal sources and tertiary legal sources. The results of this research indicate that companies must not act arbitrarily by terminating employment before the contract ends and must remain guided by the legal provisions that have been established and workers who are terminated before the contract ends are entitled to legal protection for their rights to compensation money. As for the company's responsibility, the company is required to provide the right to compensation money, the amount of which is calculated based on the term of a certain work agreement that has been implemented by the worker.*

**Key Words :** Termination of Employment Relations, Legal Protection, Rights of Contract Workers.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sektor ketenagakerjaan memainkan peran penting dalam pembangunan nasional di Indonesia. Kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor ini memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan negara secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia secara konsisten

berupaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) serta memperluas jumlah tenaga kerja yang terampil. Pekerja tidak hanya menjadi aktor dalam pembangunan. Namun, hal ini juga merupakan sasaran yang ingin dicapai dari proses pembangunan itu sendiri. Kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja menjadi prioritas utama dalam upaya pembangunan masyarakat. Hal ini tercermin dalam berbagai kebijakan dan program yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti program pelatihan keterampilan, upaya untuk meningkatkan standar kerja dan perlindungan tenaga kerja, serta penegakan hak pekerja.<sup>1</sup>

Hukum berperan dalam melindungi pekerja untuk mencapai kesejahteraan dan keadilan bagi mereka, keterkaitan perjanjian kerja dibuat ketika dua belah pihak berjanji untuk menyelesaikan suatu tugas, dan untuk mencapai haknya yaitu hak untuk mendapatkan gaji atau upah, pekerja terlebih dahulu harus memberikan hasil atau jasa. Ini adalah tanggung jawab yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilewati. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa bentuk kesepakatan tersebut merupakan kerangka tindakan yang komprehensif dan berdasarkan dengan kesanggupan secara tertulis, dan perlu diketahui bahwa adanya perjanjian kerja secara tertulis menimbulkan hubungan hukum antara pihak-pihak yang terlibat, yang timbul dari keberadaan perjanjian kerja secara tertulis yang sebelumnya telah dibuat.<sup>2</sup>

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pembentukan hubungan kerja, menegaskan pentingnya perjanjian kerja dalam menjalin hubungan antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja menetapkan syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja, serta tidak boleh melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak dianggap sebagai kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum untuk menjamin kesejahteraan masyarakat, sementara kewajiban adalah serangkaian norma positif yang mengatur individu dan menetapkan sanksi bagi pelanggarannya.<sup>3</sup>

Dalam pembuatan perjanjian kerja terdapat dua jenis perjanjian yaitu PKWT dapat didefinisikan sebagai perjanjian kerja waktu tertentu yang hanya berlaku tidak lebih dari 5 tahun, dan pemberi kerja atau perusahaan dapat memutuskan untuk memperpanjang perjanjian tersebut atau tidak, batas waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi suatu hubungan kerja yang dibatasi oleh masa berlakunya, dan PKWTT dapat didefinisikan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu, mempunyai batas waktu perjanjian yang sangat lama dan tidak dibatasi oleh masa berlakunya. Biasanya, perjanjian kerja yang memiliki jangka waktu tertentu dikenal sebagai perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap, di mana pekerja yang terlibat disebut pekerja kontrak atau pekerja tidak tetap. Sebaliknya, perjanjian kerja yang tidak memiliki batasan waktu umumnya disebut perjanjian kerja tetap, dengan status pekerjaannya yaitu pekerja tetap.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Karinda, Komang Dendi Tri dan Suatra Putrawan. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak." *Jurnal Ilmu Hukum: Kertha Semaya* 6, No. 8 (2018): 2.

<sup>2</sup> Yuli, Yuliana, dkk. "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)." *Jurnal Yuridis* 5, No. 2 (2018): 189.

<sup>3</sup> Fadilah, Khalda dan Andriyanto Adhi Nugroho. "Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora* 8, No.1 (2021): 336.

<sup>4</sup> Jehani, Libertus. *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK* (Jakarta, Visi Media, 2006), 5-7.

PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang merupakan peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Sebelumnya, aturan ini dicabut dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Namun, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tetap berlaku berdasarkan Penutup Perppu Cipta Kerja Pasal 184 Huruf b, yang menyatakan bahwa semua peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tetap berlaku kecuali bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang.

Menurut peraturan yang berlaku, status kerja kontrak ini dijelaskan dalam Pasal 8 Ayat 1 dan Pasal 9 Ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 5 Ayat 1 menyatakan bahwa "PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun". Selanjutnya, jika masa berlaku PKWT sesuai dengan ketentuan Pasal tersebut akan berakhir dan pekerjaan yang dikerjakan belum selesai, maka PKWT dapat diperpanjang sesuai kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja. Namun demikian, total jangka waktu PKWT termasuk perpanjangan tidak boleh melebihi 5 tahun.

Namun kita perlu mengetahui bahwa terdapat permasalahan yang terjadi terhadap pekerja dengan sistem PKWT dan seringkali merugikan pekerja, permasalahan yang sering muncul seperti gaji yang lebih kecil. Hal tersebut sering menjadi masalah dalam PKWT karena adanya perbedaan perlakuan antara pekerja dengan status PKWT dan pekerja dengan status PKWTT. Hal ini dapat menciptakan ketidaksetaraan dan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Selain itu, kasus PHK ketika kontrak kerja belum berakhir menjadi permasalahan yang paling substansial terjadi dan pekerja dengan sistem PKWT tersebut mengalami PHK secara sepihak dan tidak diberikan hak yang seharusnya pekerja tersebut dapatkan. PHK bukan berarti putusnya kewajiban dan hak antara karyawan dan perusahaan. Perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk memberikan hak yang diatur oleh undang-undang kepada pekerja.<sup>5</sup>

Permasalahan hukum antara perusahaan dan pekerja dalam pelaksanaan sistem PKWT memang seringkali kompleks dan dapat menyulitkan pekerja. Salah satu alasan umum mengapa perusahaan melakukan PHK secara sepihak seperti penurunan kinerja atau karena alasan ekonomi terkait sulitnya keuangan dalam perusahaan. Meskipun demikian, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengikuti peraturan hukum yang berlaku dalam melakukan PHK. Langkah-langkah seperti memberikan pemberitahuan yang sesuai, melakukan konsultasi dengan pekerja, dan mematuhi prosedur yang ditetapkan oleh undang-undang merupakan hal yang penting untuk dijalankan. Pengetahuan yang baik tentang ketentuan-ketentuan mengenai PHK sangat penting bagi kedua belah pihak untuk mencegah ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban.<sup>6</sup>

Satu contoh kasus yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini adalah para pekerja yang terikat dalam sistem kontrak yang terkena PHK secara sepihak sebelum

---

<sup>5</sup> Iksan, Alwi. "Akibat Hukum Terhadap Pekerja Sistem PKWT Yang Mendapat PHK Secara Sepihak Oleh Perusahaan." *Skripsi Universitas Islam Malang* (2020): 4.

<sup>6</sup> Viani, Putu Vista dan Suhirman. "Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Jurnal Kertha Semaya* 2, No.5 (2018): 2-3.

kontrak berakhir yang terjadi antara pekerja dengan PT. SiCepat Ekspres yaitu merupakan perusahaan layanan pengiriman barang di Negara Indonesia yang berdiri sejak tahun 2014, kasus terjadi pada tahun 2022 dan kasus bermula diawali dengan adanya sejumlah pekerja PT. SiCepat Ekspres Indonesia dilaporkan mengalami PHK massal secara sepihak terhadap 365 pekerja dari kurir hingga admin operasional, pekerja dengan posisi kurir dan admin operasional PT. SiCepat Ekspres yang sempat di wawancarai oleh MNC Portal hanya di infokan bahwa tidak bisa lagi melanjutkan kontrak dan pekerja tersebut baru menjalankan kontrak selama 2 bulan<sup>7</sup> padahal sebelumnya sesuai dengan mekanisme peraturan PT. SiCepat Ekspres antara pekerja dan perusahaan sudah menyetujui bahwa perjanjian kontrak tersebut berlangsung selama 1 tahun 3 bulan dan pekerja mengungkapkan bahwa diberi surat pengunduran diri dan diminta untuk menandatangani namun pekerja tersebut menolak. Sebab, yang terjadi adalah PHK sepihak yang dilakukan sebelum kontrak berakhir.<sup>8</sup>

Akibat dari PHK secara sepihak sebelum kontrak berakhir cenderung memicu perselisihan di antara pekerja dan perusahaan, oleh karena itu prosedur PHK dikodifikasikan sesuai dengan ketentuan hukum yang relevan agar pekerja memperoleh perlindungan hukum yang memadai dan haknya dipenuhi, hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja diatur oleh prinsip kebebasan secara yuridis. Negara menghindari praktik perbudakan, Meskipun ada ketentuan hukum yang mengatur PHK, kepatuhan terhadap hukum belum dirasakan sepenuhnya oleh pekerja yang terkena dampak PHK, Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya penegakan hukum yang efektif, keterbatasan akses pekerja terhadap sistem peradilan, atau ketidakmampuan pekerja untuk memperjuangkan hak mereka karena berbagai kendala ekonomi atau sosial.<sup>9</sup>

Tujuan dari perlindungan hukum terhadap pekerja adalah memastikan kesinambungan harmoni dalam sistem hubungan kerja tanpa adanya penekanan dari pihak yang lebih berkuasa terhadap yang lebih lemah, maka dari itu pekerja wajib memiliki perlindungan hukum yang dirancang untuk menegakkan hak dasar pekerja, akan tetapi dalam praktiknya, perlindungan hukum terhadap hak pekerja dan implikasinya dari hak tersebut seringkali kurang memperoleh kepedulian dan perlindungan hukum yang diperlukan oleh pekerja, keterlibatan pemerintah diperlukan untuk memberikan perlindungan hukum, karena pekerja umumnya berada dalam posisi yang lebih lemah jika dibandingkan dengan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan sanksi kepada perusahaan yang melanggar sebagai bagian dari upaya menegakkan hukum yang adil. Sanksi-sanksi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja PKWT yang terkena PHK sepihak sebelum kontrak berakhir.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memerlukan penelitian terdahulu yang relevan untuk acuan dalam penulisan jurnal ini, yakni penelitian yang pertama dari Firda Miranti pada tahun (2022) yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap

---

<sup>7</sup>Purnama, Iqbal Dwi. sindonews.com. 2022. <https://ekbis.sindonews.com/read/714721/34/phk-ratusan-karyawan-kemnaker-minta-penjelasan-sicepat-ekspres-besok-1647432206/10>

<sup>8</sup>Rahayu, Isna Rifka Sri dan Aprillia Ika kompas.com. 2022. <https://money.kompas.com/read/2022/03/15/103047626/cerita-di-balik-phk-massal-sicepat-karyawan-dipaksa-hrd-pilih-teken-surat?page=all>

<sup>9</sup> Kesuma, Muhammad Emil. "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak." *Skripsi Universitas Sriwijaya* (2020): 10.

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)". Studi ini mengulas tentang upaya perlindungan hukum terhadap hak pekerja kontrak di PT. Vietmindo Energitama yang terkena PHK dengan alasan force majeure, yakni karena akses tambang batubara ditutup dan terkendalanya kegiatan operasional perusahaan dan pekerja serta menuntut atas hak yang wajib dipenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>10</sup> Dan penelitian yang kedua yang relevan dengan penelitian ini yakni, penelitian dari Gilang Darmawan dan P. L.Tobing pada tahun (2022) yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24/PDT.SUS-PHI/2019/PNDPS)". Studi ini mengkaji tentang upaya perlindungan hukum terhadap hak yang seharusnya diterima oleh pekerja kontrak di PT. Bali Moon Indonesia yang di PHK secara sepihak tanpa penjelasan dari pihak perusahaan mengenai kesalahan yang telah dilakukan. Pekerja dari PT. Bali Moon Indonesia mengungkapkan ketidaksetujuan mereka karena tindakan tersebut dianggap melanggar aturan yang berlaku dan menuntut agar perusahaan membayar hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.<sup>11</sup>

Pada penelitian terdahulu dan penelitian milik penulis memiliki kesamaan yaitu keduanya membahas mengenai perlindungan hukum terhadap hak pekerja perjanjian kerja waktu tertentu yang di PHK saat masa kontrak sedang berlangsung atau belum berakhir. Akan tetapi, perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian milik penulis terletak pada kasus yang dianalisis yaitu kasus PT. SiCepat Ekspres dan perbedaan proses penyelesaian kasus PHK secara sepihak sebelum kontrak berakhir. Pada penelitian terdahulu penyelesaian kasus PHK diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan pada penelitian ini kasus PHK secara sepihak sebelum kontrak berakhir diselesaikan melalui perundingan bipartit, dan di dalam pembahasan penelitian terdahulu tidak membahas mengenai bagaimana pertanggungjawaban perusahaan terhadap hak pekerja perjanjian kerja waktu tertentu dalam pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik dua rumusan masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Kontrak Berakhir ?
2. Bagaimana Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum kontrak Berakhir ?

---

<sup>10</sup> Miranti, Firda. "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)." *Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM* (2022): 83.

<sup>11</sup> Darmawan, Gilang dan P.L.Tobing. "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24/PDT.SUS-PHI/2019/PNDPS)." *Jurnal Kewarganegaraan* 6, No. 2 (2022): 4860-4861.

### 1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi serta menganalisis terkait perlindungan hukum terhadap hak pekerja perjanjian kerja waktu tertentu dalam pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir dan pertanggungjawaban perusahaan terhadap hak pekerja perjanjian kerja waktu tertentu dalam pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif yang dilakukan dengan pengkajian menggunakan asas-asas ilmu hukum sebagai objek penelitian, penelitian yuridis normatif juga berpedoman terhadap norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.<sup>12</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*).<sup>13</sup> Dalam hal pengumpulan data, kami mengacu pada sumber-sumber data primer yang memiliki kekuatan hukum mengikat. Sumber data ini mencakup Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Kemudian bahan hukum sekunder seperti buku, makalah ilmiah, artikel ilmiah, dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini. Serta bahan hukum tersier seperti kamus hukum, kamus bahasa, ensiklopedia, artikel berita internet yang berkaitan dengan penelitian ini.<sup>14</sup> Data dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan, yang dilakukan dengan metode memahami dan membuat analisis atas bahan hukum yang mencakup berbagai literatur yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Setelah memperoleh data kemudian dilakukan analisis menggunakan teknik deskriptif, dimana bahan hukum yang telah terkumpul dan relevan dianalisis, kemudian diuraikan secara deskriptif untuk menyajikan hasil penelitian yang memuat jawaban dan pendapat peneliti mengenai permasalahan yang diteliti.<sup>15</sup>

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Kontrak Berakhir

Perlindungan hukum harus sejalan dengan proses hukum, meliputi tahapan-tahapan yang dilalui serta konsekuensi dari penerapan hukum tersebut. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan perlunya perlindungan bagi para pekerja dengan tujuan untuk menguatkan hak asasi yang dimiliki oleh pekerja dan memastikan bahwa tidak ada diskriminasi dalam segala

---

<sup>12</sup> Kristiawanto. *Memahami Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta, Kencana Prenadamedia Group, 2022), 6.

<sup>13</sup> Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum* (Jakarta, Kencana Prenadamedia Group, 2017), 25.

<sup>14</sup> Efendi, Jonaedi dan Johny Ibrahim. *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta, Kencana Prenadamedia Group, 2016), 125.

<sup>15</sup> Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta, Sinar Grafika, 2009), 12.

aspek kehidupan pekerja dan keluarganya. Namun demikian, perlindungan tersebut juga harus memperhatikan kemajuan dan dinamika dalam dunia bisnis.

Namun realitanya, Indonesia sering menghadapi berbagai permasalahan hukum ketenagakerjaan. Salah satu contohnya adalah pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir yang dilakukan oleh PT. SiCepat Ekspres tanpa mengikuti prosedur yang diatur oleh undang-undang, yang mana merupakan pelanggaran serius dalam bidang ketenagakerjaan. Hukum seharusnya memberikan perlindungan kepada pekerja, sehingga pemutusan hubungan kerja seharusnya tidak dilakukan secara sepihak, melainkan harus melalui proses perundingan terlebih dahulu.

Dalam menjalankan proses perlindungan hukum terhadap pekerja PT. SiCepat Ekspres, diperlukan perencanaan dan pelaksanaan yang komprehensif, terpadu, dan berkesinambungan. Perlindungan hukum terhadap pekerja tersebut dapat diperkuat dengan menerapkan pendekatan preventif dan represif, serta melakukan pengawasan terhadap kedua pendekatan tersebut. Tindakan preventif dan represif dalam perlindungan hukum harus dijalankan secara efektif. Dalam konsep ini, setidaknya terdapat dua pihak yang terlibat, di mana satu pihak bertindak untuk melindungi kepentingan mereka sendiri tanpa memikirkan pihak lain, sedangkan pihak lainnya terkena dampak atas tindakan tersebut, yang sering kali melibatkan pemerintah. Oleh karena itu, dalam kerangka regulasi, proses pengajuan keberatan dari pihak yang terkena dampak sebelum keputusan final diambil merupakan bentuk perlindungan hukum preventif. Sementara itu, perlindungan hukum represif berlaku saat sengketa mencapai tahap pengadilan.<sup>16</sup>

Perlindungan hukum preventif memiliki tujuan untuk mengamankan pekerja di PT. SiCepat Ekspres melalui berbagai ketentuan hukum, yang mencakup aspek-aspek penting dalam dunia ketenagakerjaan seperti kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja. Dalam konteks di mana banyak perjanjian dapat menimbulkan ketidaksetaraan yang merugikan pekerja, kehadiran perlindungan hukum diharapkan dapat memberikan kedamaian bagi pekerja PT. SiCepat Ekspres, memungkinkan mereka untuk bekerja tanpa kekhawatiran, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan taraf hidup yang lebih baik. Di sisi lain, perlindungan hukum represif terhadap pekerja PT. SiCepat Ekspres melibatkan penegakan hak-hak yang telah diatur dalam perundang-undangan, terutama saat terjadi perselisihan yang melibatkan tindakan yang dilakukan oleh PT. SiCepat Ekspres yang bertentangan dengan hak normatif pekerja.<sup>17</sup>

Sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, disediakan penjelasan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja :

- a) Saat perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan, dan pekerja tidak setuju untuk melanjutkan hubungan kerja, atau pengusaha tidak setuju untuk menerima pekerja.

---

<sup>16</sup> Azis, Abdul. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 10, No. 2 (2019): 70-71.

<sup>17</sup> Putra, Agus Antara, dkk. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia." *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, No.2 (2020): 15-16

- b) Ketika perusahaan melakukan efisiensi yang berujung pada penutupan usaha, disebabkan oleh kerugian yang dialami perusahaan atau tidak.
- c) Jika perusahaan tutup akibat kerugian terus menerus selama 2 tahun.
- d) Jika perusahaan mengalami penutupan akibat kejadian tidak terduga (*force majeure*).
- e) Saat perusahaan mengalami penundaan pembayaran utang.
- f) Jika perusahaan mengalami kebangkrutan.;
- g) Ketika terdapat permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja atas dasar tindakan pengusaha sebagai berikut:
  - 1) Melakukan perlakuan kasar atau mengancam pekerja.
  - 2) Meminta atau memaksa pekerja untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan hukum.
  - 3) Tidak membayar gaji secara tepat waktu selama lebih dari tiga bulan berturut-turut.
  - 4) Melanggar kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja.
  - 5) Memerintahkan pekerja untuk melakukan pekerjaan di luar lingkup tugas yang telah disepakati.
  - 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau jiwa pekerja.
- h) Saat ada keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan bahwa pengusaha tidak melakukan tindakan yang dimaksud pada bagian g dari permohonan yang diajukan oleh pekerja, dan sebagai hasilnya pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.
- i) Ketika pekerja memilih untuk mengundurkan diri atas kemauan sendiri, dengan syarat-syarat sebagai berikut:
  - 1) Mengajukan surat pengunduran diri secara tertulis paling lambat 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri berlaku.
  - 2) Tidak terikat oleh perjanjian dinas.
  - 3) Tetap mematuhi kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- j) Apabila pekerja absen dari pekerjaannya selama 5 hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa alasan tertulis yang sah, yang dilengkapi dengan bukti yang sah, dan telah dipanggil oleh pengusaha sebanyak 2 kali secara patut dan tertulis.
- k) Pekerja melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian kerja bersama, setelah sebelumnya menerima surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut, yang masing-masing berlaku selama maksimal 6 bulan kecuali ada ketentuan lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian kerja bersama.
- l) Pekerja tidak dapat menjalankan tugasnya selama 6 bulan karena ditahan oleh pihak berwajib atas dugaan pelanggaran tindak pidana.
- m) Pekerja mengalami sakit yang berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja, dan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya setelah melewati batas waktu 12 bulan.
- n) Pekerja mencapai usia pensiun.
- o) Pekerja meninggal dunia.

Pasal 151 dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, "(1) Pengusaha, Pekerja, Serikat Pekerja, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja. (3) Dalam hal Pekerja telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Pekerja. (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial".

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terikat dalam sistem perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir diatur dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan hubungan kerja. Pasal tersebut menyatakan 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 besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.<sup>18</sup>

Dari perselisihan pada kasus ini PT. SiCepat Ekspres yang telah melakukan PHK secara sepihak pada saat masa kontrak belum berakhir terhadap 365 pekerja dengan posisi kerja sebagai kurir hingga admin operasional yang baru menjalankan kontrak selama 2 bulan padahal kontrak awal telah disepakati antara pekerja dan perusahaan akan berlangsung selama 1 tahun 3 bulan, dan PHK secara sepihak dilakukan tanpa adanya komunikasi yang lengkap terlebih dahulu dan tidak terdapat faktor-faktor yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan pekerja mengungkapkan bahwa diberikan surat resign dan diminta untuk menandatangani namun pekerja tersebut menolak karena apabila PHK tersebut tidak dilakukan atas kemauan pekerja sendiri dan terdapat indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pihak perusahaan, hal tersebut melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 154 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang melarang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara paksa atau dengan tekanan.

Maka, dampak yang terjadi adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada saat masa kontrak belum berakhir tersebut dianggap batal demi hukum dan 365 pekerja yang terkena PHK secara sepihak pada saat masa kontrak belum berakhir berhak mendapatkan hak atas uang kompensasi sesuai yang tercantum dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pekerja PT. SiCepat Ekspres dengan sistem PKWT dalam mengusahakan penyelesaian PHK secara sepihak sebelum kontrak berakhir menurut peraturan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat dua opsi

---

<sup>18</sup> Listiyani, Nurul, dkk. "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial* 4, No.2 (2022): 16-17.

yang dapat diambil, yaitu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan antara lain:

- 1) Bipartit, penyelesaian sengketa di mana pihak-pihak yang berselisih mencoba menyelesaikan sengketa di antara mereka sendiri tanpa melibatkan pihak ketiga hasil dari negosiasi tersebut menghasilkan perjanjian bersama yang juga ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- 2) Mediasi, melibatkan keterlibatan mediator yang netral untuk membantu pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan, mediator memiliki tanggung jawab untuk melakukan riset mengenai substansi masalah, serta menyelenggarakan sesi mediasi biasanya dijadwalkan paling lambat dalam 7 hari setelah permintaan mediasi diajukan.
- 3) Konsiliasi, melibatkan keterlibatan konsiliator yang bertindak sebagai mediator antara pihak-pihak yang berselisih, mediasi dilaksanakan setelah kedua pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada mediator.
- 4) Arbitrase, melibatkan penyelesaian sengketa oleh arbiter dilakukan paling lambat 30 hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

Hukum berperan penting dalam melindungi kepentingan masyarakat dan menciptakan ketentraman serta ketertiban, hukum merupakan seperangkat peraturan yang mengatur tingkah laku dan interaksi antara individu, kelompok, serta lembaga dalam suatu masyarakat, hukum memiliki beberapa karakteristik seperti bersifat umum dan normatif, sifat umum mengacu pada fakta bahwa aturan hukum berlaku bagi semua orang di dalam suatu masyarakat, sementara itu sifat normatif mengatur apa yang dianggap sebagai tindakan yang benar atau salah, yang diperbolehkan atau tidak diperbolehkan dilakukan oleh individu atau kelompok dalam masyarakat, hukum juga menciptakan prediktabilitas dan kepastian hukum dalam masyarakat. Dengan mengetahui aturan yang berlaku dan konsekuensi dari pelanggaran aturan tersebut, individu dapat mengambil keputusan dengan lebih bijaksana dan bertanggung jawab.<sup>19</sup>

Dengan dikeluarkannya peraturan perundang-undangan tersebut bertujuan untuk melindungi hak atas pekerja dengan sistem PKWT yang terkena pemutusan hubungan kerja sepihak pada saat masa kontrak belum berakhir, dan menghasilkan keadilan. Dengan keberadaan keadilan, timbul juga kepastian hukum, karena kepastian hukum yang penting adalah menggunakan landasan dari undang-undang untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan dalam menangani isu-isu ketenagakerjaan. Untuk mencapai keadilan, sangat penting adanya peraturan hukum yang tertulis serta berbagai lembaga pendukungnya. Oleh karena itu, pengusaha diwajibkan untuk mematuhi ketentuan-ketentuan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Maloring, Riki Daniel, dkk. "Tinjauan Yuridis Terhadap Syarat Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pemberi Kerja Dan Tenaga Kerja Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021." *Jurnal Lex Crimen* 11, No. 5 (2022): 5.

<sup>20</sup> Wibowo, Rudi Febrianto dan Ratna Herawati. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, No.2 (2021): 117.

### 3.2. Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum kontrak Berakhir

Dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja memang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kehidupan pekerja, terutama dalam hal kehilangan mata pencaharian. Dalam konteks ini pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja seharusnya mencakup pemenuhan hak yang seharusnya diperoleh oleh pekerja, Perlu diingat bahwa pertanggungjawaban perusahaan terhadap hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja juga harus sesuai dengan ketentuan hukum yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan dapat merujuk pada regulasi ketenagakerjaan yang berlaku untuk memastikan pemenuhan hak yang seharusnya diterima oleh pekerja, yang di mana hal ini merupakan suatu kewajiban dari perusahaan.<sup>21</sup>

Tanggung jawab perusahaan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah perusahaan diwajibkan memberikan hak atas uang kompensasi terhadap pekerja kontrak yang mengalami PHK. Pasal 15 ayat (3) dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa uang kompensasi untuk pekerja dengan sistem PKWT diberikan kepada pekerja yang telah menjalani masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus-menerus. Dan ayat (4) menegaskan bahwa apabila PKWT diperpanjang dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

Pasal 16 ayat (1) dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur besaran kompensasi PKWT. Untuk PKWT selama 12 bulan secara terus menerus, kompensasi diberikan sebesar 1 bulan upah. Untuk PKWT selama 1 bulan atau lebih, tetapi kurang dari 12 bulan, kompensasi dihitung secara proporsional dengan perhitungan masa kerja dikali 1 bulan upah, kemudian dibagi dengan 12. Demikian pula untuk PKWT yang lebih dari 12 bulan, dihitung secara proporsional dengan menghitung masa kerja dikali 1 bulan upah, kemudian dibagi dengan 12.

Pihak perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak sebelum berakhirnya kontrak dan tidak memberikan hak atas uang kompensasi, melanggar peraturan yang telah ditetapkan berdasarkan undang-undang. Oleh karena itu, pentingnya adanya sanksi bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran ini sebagai upaya untuk menegakkan hukum secara adil. Dengan penerapan sanksi dalam setiap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, diharapkan agar setiap pekerja di perusahaan dapat diperlakukan dengan adil. Pemerintah juga diharapkan memberikan sanksi administratif kepada perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 61 dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Jenis sanksi administratif yang dapat diberlakukan meliputi

- a. Teguran tertulis;
- b. Pembatasan kegiatan usaha;
- c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- d. Pembekuan kegiatan usaha;

Dalam kasus pemutusan hubungan kerja pada saat masa kontrak belum berakhir yang telah dilakukan oleh PT. SiCepat Ekspres. Dalam acara Press Conference PT. SiCepat Ekspres, Wiwin Dewi Herawati selaku chief marketing corporate

---

<sup>21</sup> Ardyawan, I Putu Hendra, dkk. "Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Diputus Hubungan Kerjanya Akibat Pelanggaran Perjanjian Kerja." *Jurnal Kertha Semaya* 2, No.4 (2014): 3-4.

communication office PT. SiCepat Ekspres menyampaikan alasan untuk melakukan PHK karena PT. SiCepat Ekspres melaksanakan proses perbaikan manajemen didasarkan pada Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator/KPI*). Evaluasi berdasarkan Indikator Kinerja Utama (KPI) merupakan bagian integral dari evaluasi yang dilakukan di seluruh direktorat akibatnya PT. SiCepat Ekspres mengambil keputusan untuk melakukan PHK secara sepihak kepada 365 pekerja di hampir semua level, mulai kurir hingga admin operasional. Namun PT. SiCepat Ekspres mengakui telah melakukan kesalahan prosedur atas pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja PT. SiCepat Ekspres dan tata cara pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut tidak mematuhi peraturan yang berlaku.<sup>22</sup>

Atas kesalahan tersebut PT. SiCepat Ekspres meminta maaf karena telah melakukan kesalahan prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap 365 Pekerja dengan sistem PKWT, perselisihan pemutusan hubungan kerja pada saat masa kontrak belum berakhir diselesaikan menggunakan perundingan bipartit yaitu antara pekerja sebagai pihak yang merasa dirugikan dengan pihak manajemen perusahaan yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung. Penyelesaian bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan. Setelah selesai tahap perundingan bipartit dan mencapai kesepakatan bersama, hasil perundingan tersebut diatur dalam perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.<sup>23</sup> Berdasarkan Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perjanjian bersama tersebut menjadi hukum yang wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak.

Dengan pernyataan tersebut, PT. SiCepat Ekspres secara tegas mengakui kesalahan terkait pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap 365 pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum berakhirnya kontrak. Dalam pernyataan tersebut, PT. SiCepat Ekspres berjanji untuk bertanggung jawab atas pembayaran hak uang kompensasi kepada 365 pekerja yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja, yang mencakup upah pokok dan tunjangan tetap sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi.<sup>24</sup> Perusahaan akan mengikuti ketentuan resmi terkait pembayaran kompensasi sesuai hukum yang berlaku. Pembayaran hak atas uang kompensasi tersebut merujuk pada ketentuan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

#### 4. KESIMPULAN

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang merupakan peraturan pelaksana atau turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Terdapat permasalahan yang terjadi

---

<sup>22</sup> Expert, Hukum. hukumexpert.com. 2022. <https://hukumexpert.com/kesalahan-prosedur-phk-karyawan-sicepat/?detail=ulasan>

<sup>23</sup> Mariana, Gaudensia dan Dipo Wahyoeno. "Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, No.1 (2023): 669-670.

<sup>24</sup> Ernawati, Jujuk. inews.id.com. 2022. <https://www.inews.id/finance/bisnis/sicepat-janji-berikan-kompensasi-dan-hak-365-karyawan-yang-kena-phk>

terhadap pekerja dengan sistem PKWT dan seringkali merugikan pekerja, permasalahan yang sering muncul seperti gaji yang lebih kecil dan kasus PHK ketika kontrak kerja belum berakhir menjadi permasalahan yang paling substansial terjadi. Pasal 17 dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak. Pasal tersebut menegaskan bahwa jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum masa berlakunya perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja sesuai dengan Pasal 15 ayat (1), yang besarnya dihitung berdasarkan masa kerja yang telah dilakukan oleh pekerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu konsekuensi yang ditimbulkan adalah PHK secara sepihak pada saat masa kontrak belum berakhir tersebut dianggap batal demi hukum dan pekerja yang terkena PHK secara sepihak pada saat masa kontrak belum berakhir berhak mendapatkan hak atas uang kompensasi sesuai ketentuan yang diatur dalam Pasal 17 dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sebagai tanggapan terhadap pemutusan hubungan kerja, tanggung jawab perusahaan meliputi perusahaan diwajibkan memberikan hak atas uang kompensasi terhadap pekerja kontrak yang mengalami PHK. Pemberian hak atas uang kompensasi diatur dalam ketentuan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan hak atas uang kompensasi kepada pekerja kontrak yang di PHK sebelum berakhirnya kontrak. Kompensasi untuk PKWT diberikan kepada pekerja kontrak yang telah bekerja setidaknya selama satu bulan secara terus menerus. Jika PKWT diperpanjang, kompensasi diberikan setelah berakhirnya masa PKWT sebelum perpanjangan. Kompensasi berikutnya diberikan setelah berakhirnya atau selesainya perpanjangan PKWT. Pentingnya sanksi terhadap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir menekankan perlunya pemerintah memberikan sanksi administratif sebagai upaya untuk menjaga keadilan dalam penegakan hukum.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta, Sinar Grafika, 2009)
- Efendi, Jonaedi dan Johnny Ibrahim. *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta, Kencana Prenadamedia Group, 2016)
- Jehani, Libertus. *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK* (Jakarta, Visi Media, 2006)
- Kristiawanto. *Memahami Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta, Kencana Prenadamedia Group, 2022)
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum* (Jakarta, Kencana Prenadamedia Group, 2017)

### Jurnal

- Ardyawan, I Putu Hendra, dkk. "Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Diputus Hubungan Kerjanya Akibat Pelanggaran Perjanjian Kerja." *Jurnal Kertha Semaya* 2, No.4 (2014): 3-4.
- Azis, Abdul. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 10, No. 2 (2019): 70-71.

- Darmawan, Gilang dan P.L.Tobing. "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24/PDT.SUS-PHI/2019/PNDPS)." *Jurnal Kewarganegaraan* 6, No. 2 (2022): 4860-4861.
- Fadilah, Khalda dan Andriyanto Adhi Nugroho. "Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora* 8, No.1 (2021): 336.
- Karinda, Komang Dendi Tri dan Suatra Putrawan. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak." *Jurnal Ilmu Hukum: Kertha Semaya* 6, No. 8 (2018): 2.
- Listiyani, Nurul, dkk. "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial* 4, No.2 (2022): 16-17.
- Maloring, Riki Daniel, dkk. "Tinjauan Yuridis Terhadap Syarat Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pemberi Kerja Dan Tenaga Kerja Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021." *Jurnal Lex Crimen* 11, No. 5 (2022): 5.
- Mariana, Gaudensia dan Dipo Wahyoeno. "Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, No.1 (2023): 669-670.
- Putra, Agus Antara, dkk. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia." *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, No.2 (2020): 15-16
- Viani, Putu Vista dan Suhirman. "Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Jurnal Kertha Semaya* 2, No.5 (2018): 2-3.
- Wibowo, Rudi Febrianto dan Ratna Herawati. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, No.2 (2021): 117.
- Yuli, Yuliana, dkk. "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)." *Jurnal Yuridis* 5, No. 2 (2018): 189.

### **Skripsi**

- Iksan, Alwi. "Akibat Hukum Terhadap Pekerja Sistem PKWT Yang Mendapat PHK Secara Sepihak Oleh Perusahaan." *Skripsi Universitas Islam Malang* (2020): 4
- Kesuma, Muhammad Emil. "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak." *Skripsi Universitas Sriwijaya* (2020): 10.
- Miranti, Firda. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT.Vietmindu Energitama Yang Di Phk Saat Masa Kerja Berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst)." *Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM* (2022): 83.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

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

**Website**

Ernawati, Jujuk. inews.id.com. 2022. <https://www.inews.id/finance/bisnis/sicepat-janji-berikan-kompensasi-dan-hak-365-karyawan-yang-kena-phk>

Expert, Hukum. hukumexpert.com. 2022. <https://hukumexpert.com/kesalahan-prosedur-phk-karyawan-sicepat/?detail=ulasan>

Purnama, Iqbal Dwi. sindonews.com. 2022. <https://ekbis.sindonews.com/read/714721/34/phk-ratusan-karyawan-kemnaker-minta-penjelasan-sicepat-ekspres-besok-1647432206/10>

Rahayu, Isna Rifka Sri dan Aprillia Ika kompas.com. 2022. <https://money.kompas.com/read/2022/03/15/103047626/cerita-di-balik-phk-massal-sicepat-karyawan-dipaksa-hrd-pilih-teken-surat?page=all>