

Layoff Dalam Masa Kontrak: Harmonisasi Hukum Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Bagus Alief Massayyid¹, Zuhda Mila Fitriana²

¹ Fakultas Hukum, Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur,
20071010187@student.upnjatim.ac.id

² Fakultas Hukum, Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

ABSTRACT

This research aims to determine the extent to which Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and other laws regulating employment in Indonesia provide legal protection for workers who experience employment termination by the company during the contract period. And you can find out the legal consequences if workers experience termination of employment during the contract period. The research method used in this thesis is normative juridical. The formulation of the problem in this research is: 1) What is the preventive and repressive legal protection for workers whose employment is terminated by the company during the contract period according to the Law governing Employment in Indonesia? 2) What are the legal consequences if the company terminates the employment agreement for a certain period of time within the contract period according to the Law governing Employment in Indonesia? Based on the research results, conclusions were obtained in the form of: 1) There are 5 preventive protection efforts and 2 repressive protection efforts for workers who experience termination of employment during the contract period. 2) The legal consequences if the company terminates the employment relationship of workers during the contract period are that the employer must pay compensation and compensation to the employee whose employment relationship is terminated.

Keywords	Termination of Employment; Legal Protection; Specific Time Employment Agreement
Cite This Paper	Massayyid, B. A., & Fitriana, Z. M. (2026). Layoff Dalam Masa Kontrak: Harmonisasi Hukum Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. <i>Legal Spirit</i> , 10(1).
Manuscript History: <u>Received:</u> July 11, 2024 <u>Accepted:</u> April 9, 2026 <u>Corresponding Author:</u> Bagus Alief, 20071010187@student.upnjatim.ac.id	 Legal Spirit is Licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License Indexed:    Layout Version: V8.2024

PENDAHULUAN

Dalam hal mencari penghasilan sebagai bagian dari pokok penghidupannya untuk memperoleh penghasilan yang layak untuk menjamin kelangsungan hidup, setiap manusia pasti akan melakukan berbagai cara untuk bersaing di pasar kerja untuk mendapatkan penghasilan yang layak.¹ Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 telah dijelaskan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan

¹ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019), hlm. 295.

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, yang berarti bahwa semua masyarakat harus terjamin mengenai haknya untuk mendapatkan kenyamanan dengan cara perlindungan dalam melaksanakan pekerjaan dari pengaturan hukum dalam negeri.²

Perlindungan hukum dari setiap kebaruan hukum di Indonesia tentunya sangat diharapkan oleh masyarakat agar masalah-masalah yang terjadi sebelumnya dapat diminimalisir dengan adanya pengaturan hukum yang baru, seperti halnya pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) menjadi Undang-Undang pada 31 Maret 2023. Dalam Pasal 1 UU Cipta Kerja, dijelaskan pengertian cipta kerja yaitu suatu upaya memnciptakan kerja dengan cara memberikan kemudahan,perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikrokecil, dan menengah, peningkatan investasi dan kemudahanberusaha, investasi Pemerintah Pusat dan percepatanproyek strategis nasional.³

Dengan banyaknya jumlah angkatan kerja pada Februari Tahun 2022 sebanyak 144,01 juta orang, naik 4,20 juta orang dibandingkan pada bulan Februari Tahun 2021, pemerintah pusat memiliki tujuan guna meningkatkan ekonomi nasional dengan begitu dapat berdampak pada kesejahteraan masyarakat. Cara yang dilakukan yaitu memperluas lapangan pekerjaan yang akan bermanfaat untuk menampung jumlah tenaga kerja baru yang setiap tahunnya pasti meningkat dan mampu menekan jumlah pengangguran.⁴

Diberlakukannya UU Cipta Kerja, maka para pekerja sangat menaruh harapan besar untuk mendapatkan kenyamanan serta perlindungan yang lebih mengenai hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan dan juga dapat mengurangi permasalahan yang timbul dalam dunia industri seperti halnya permasalahan yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja. Tetapi dalam pelaksanaanya terdapat banyak sekali permasalahan mengenai ketenagakerjaan yang banyak dihadapi oleh para pekerja. Salah satunya adalah sangat seringnya perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja dalam masa kontrak para pekerja yang masih berlangsung tanpa adanya kesesuaian dengan para pekerja.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan dengan maksud agar dapat mengurangi pengeluaran keuangan perusahaan dengan tujuan untuk menstabilkan keuangan perusahaan untuk menghindari risiko pailit, dengan begitu perusahaan terpaksa melakukan pengurangan para pekerja agar beban gaji sedikit berkurang dengan melakukan pemutusan hubungan kerja. Kejadian tersebut tentunya mengakibatkan kerugian terhadap para pekerja, sehingga para pekerja banyak yang tidak terima dengan melakukan demo kepada perusahaan agar mendapatkan kembali pekerjaan mereka. Jika memang tidak dapat bekerja kembali, maka harapan para pekerja hanyalah mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Keadaan ekonomi perusahaan yang tidak stabil menyebabkan sering terjadinya permasalahan dimana tidak terpenuhinya hak para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak. Kadang kala para pemberi kerja setelah melakukan pemutusan hubungan kerja tidak memberikan hak yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja yang dimana masih mempunyai hak yang wajib mereka terima. Salah satu contoh permasalahan yang terjadi akibat pemutusan hubungan kerja yaitu putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/PN Smg yang diperiksa dan diputus Pengadilan Hubungan

² Erni Darmayanti, “Tinjauan Yuridis Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law Dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Lex Justicia*, Vol. 3 No. 2, 2021, hlm. 127.

³ Bagir Manan dan Kuntana Magnar. *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara*, (Bandung: PT. Alumni, 2017). Hlm.54.

⁴ Siti Halilah, Mkd. Fakhurrahman Arif, “Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli”, *Jurnal Hukum Tata Negara*, Vol .4 No. 11, 2021, Hlm. 57-58.

Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang.⁵ Permasalahan yang terjadi dalam kasus tersebut yaitu gugatan yang diajukan pihak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak yang kemudian tidak terpenuhinya hak yang seharusnya didapatkan oleh pihak pekerja oleh perusahaan. Terhadap putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/PN Smg dilakukan upaya hukum kasasi oleh pihak penggugat. Pada putusan Mahkamah Agung Nomor 1023 K/Pdt.Sus-PHI2023 yang dinyatakan ditolak oleh Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut, dikarenakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada PN Semarang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan adanya penelitian ini guna mengkaji lebih mendalam mengenai kepastian dari kebaruan hukum yang ditetapkan oleh pemerintah tentang perlindungan hukum bagi para pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dalam masa kontrak. Dengan di sahkannya UU Cipta Kerja tentunya akan memberikan dampak yang besar, berbeda dengan ketentuan yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang dimana ditambahnya alasan bagi perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 154 A UU Cipta Kerja. Pemahaman yang lebih mendalam dalam konteks ini sangat bermanfaat bagi masyarakat khususnya para pekerja di Indonesia, seperti apa yang menyebabkan mereka mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak, hak-hak apa saja yang seharusnya mereka dapatkan setelah mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak kerja mereka selesai, dan bagaimana kepastian hukum dari undang-undang untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja yang tidak mendapatkan hak yang seharusnya mereka dapatkan ketika di PHK pada masa kontrak.

METODE

Penelitian hukum yaitu proses yang dimana tujuan akhirnya yaitu ditemukan jawaban untuk menjawab suatu isu hukum yang sedang diteliti dengan cara menentukan peraturan yang mengatur tentang isu tersebut agar dapat menjawab dan bisa juga menemukan ajaran dari para ahli hukum.⁶ Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis Penelitian Yuridis Normatif, yaitu hukum normatif ialah penelitian hukum dimana posisi hukum diposisikan sebagai suatu norma. Sistem norma yang dimaksud yaitu tentang asas-asas, peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, ajaran dan juga perjanjian.⁷ Penelitian ini seringkali disebut sebagai penelitian doktrinal, di mana hukum seringkali dikonsepsikan sesuai dengan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau dianggap kaidah untuk menjadi acuan dalam sikap manusia atau masyarakat yang pantas dilakukan.

Pendekatan penelitian yang dipakai yaitu suatu metode Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*), Pendekatan perundang-undangan, menganalisis serta mempelajari secara menyeluruh terkait peraturan perundang-undangan yang mempunyai kaitan dengan apa yang menjadi pokok bahasan atau isu.⁸ Penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan karena peraturan perundang-undangan merupakan suatu titik fokus dari penelitian dengan jenis normatif. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*), Pendekatan konseptual pada dasarnya berasal dari pandangan serta ajaran yang telah

⁵Direktori putusan mahkamah agung, putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/PN Smg, <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaee0f1f49b21c8a8a04313130323334.html>, diakses pada tanggal 23 Oktober 2023 pukul 18.04.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 34.

⁷Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 34.

⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 93.

berkembang dalam kehidupan serta ilmu hukum. Penelitian ini, fokusnya adalah memahami pandangan serta ajaran ilmu hukum, dengan upaya menemukan ide kemudian dapat menghasilkan pemahaman baru tentang konsep-konsep hukum, serta prinsip-prinsip hukum yang relevan terhadap isu-isu yang sedang dihadapi.⁹ Pendekatan Kasus (*case approach*), Pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis secara menyeluruh terhadap kasus yang relevan dengan topik penelitian yang dalam hal ini yaitu pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja kepada pekerja kontrak dalam kontrak yang belum berakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Preventif Dan Represif Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Oleh Perusahaan Dalam Masa Kontrak

Perlindungan hukum merupakan hal yang sangat penting dan sangat dibutuhkan, khususnya bagi para pekerja yang dinilai berada di posisi yang lemah pada hubungan kerja dengan pihak pemberi kerja atau pengusaha. Perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi hak hak subyek hukum yang dirugikan berdasarkan hukum atau peraturan yang berlaku. Perlindungan hukum terhadap para pekerja bertujuan untuk melindungi pekerja dari diskriminasi, memberikan kenyamanan dan kesejahteraan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan menjamin hak para pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan. Sehingga dapat terjamin rasa keadilan dan kepastian hukum bagi para pekerja.¹⁰

Dalam permasalahan kali ini akan membahas lebih detail terkait perlindungan hukum preventif pekerja yang di PHK oleh perusahaan dalam masa kontrak berdasarkan pada Undang Undang atau peraturan yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia, jadi akan lebih memperhatikan sudut pandang dari pihak pekerja yang mengalami PHK. Perlindungan hukum preventif yaitu suatu perlindungan terhadap subyek hukum yang ditetapkan pemerintah sebelum terjadinya suatu pelanggaran atau permasalahan yang bertujuan untuk mencegah dan meminimalisir terjadinya suatu pelanggaran atau permasalahan tersebut. Hal tersebut diatur dalam undang-undang dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan batasan-batasan dalam setiap perbuatan yang dilakukan para subjek hukum.¹¹ Berikut merupakan bentuk perlindungan hukum preventif pekerja yang di PHK oleh perusahaan dalam masa kontrak berdasarkan pada Undang-Undang atau peraturan yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia:

- 1) Berdasarkan Pasal 151 Ayat (1) UU Cipta Kerja yaitu pemberi kerja, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan untuk tidak terjadi PHK. Yang berarti pihak pemberi kerja beserta pekerja dan atau serikat pekerja dapat melakukan perundingan untuk mengupayakan agar tercipta solusi dan tidak menyebabkan terjadinya PHK. Contohnya dilakukan perundingan untuk mengurangi jam kerja atau membagi jam kerja, dengan begitu dilakukan juga perundingan untuk mengurangi jumlah gaji yang diterima, agar tidak sampai terjadi pengurangan tenaga kerja dan juga dapat mengurangi beban gaji yang wajib dipenuhi pemberi kerja. Dengan begitu dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja agar tidak langsung di PHK selama masih bisa dilakukan upaya.
- 2) Terdapat prosedur yang telah diatur dalam peraturan perundang undangan ketika pihak pekerja akan di PHK yaitu:

⁹ *Ibid*, hlm. 95.

¹⁰ Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta, Desak Gde Dwi Arini, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia, *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol.1 No.2, 2020, hlm. 15.

¹¹ Geraldo Samuel Kambey, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan, *Jurnal Lex Privatum*, Vol.9 No.6, 2021, hlm. 135.

- a) Apabila PHK memang diharuskan atau tidak bisa dihindari, maka pihak pemberi kerja wajib memberitahukan alasan PHK kepada pihak pekerja (Pasal 37 Ayat (2) PP PKWT).
- b) Pihak pemberi kerja wajib memberikan surat pemberitahuan PHK secara sah dan patut kepada pihak pekerja dalam waktu 14 hari kerja sebelum PHK (Pasal 37 Ayat (3) PP PKWT).
- c) Apabila pekerja tidak menolak PHK, maka pemberi kerja harus melaporkan PHK tersebut pada instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota (Pasal 38 PP PKWT).
- d) Jika pihak pekerja melakukan penolakan PHK yaitu pekerja wajib menyerahkan surat penolakan dengan alasannya dalam waktu 7 hari kerja tidak boleh lebih setelah menerima surat PHK (Pasal 39 Ayat (1) PP PKWT).
- e) Apabila terjadi perbedaan pendapat, maka harus dilakukan perundingan bipartit (Pasal 39 Ayat (2) PP PKWT).
- f) Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartite, maka penyelesaian perselisihan PHK harus dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 39 Ayat (3) PP PKWT).

Dengan adanya prosedur PHK tersebut pihak pekerja bisa mendapatkan keadilan dan transparansi dari pihak pemberi kerja terhadap alasan dan maksud dilakukannya PHK. Dengan adanya prosedur PHK akan bermanfaat juga agar PHK dilakukan secara damai dengan dilakukan perundingan dan tidak menyebabkan perselisihan hubungan industrial yang sampai harus diselesaikan secara *litigasi* di pengadilan.

- 3) Dalam Pasal 51 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perjanjian kerja pada PKWT harus dipersyaratkan dibuat secara tertulis. Kemudian berdasarkan Pasal 13 PP PKWT yaitu PKWT berisikan paling sedikit yaitu:
 - a) Nama serta alamat Perusahaan, usaha yang dilakukan jenisnya apa
 - b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja
 - c) Jabatan atau jenis pekerjaan
 - d) Tempat pekerjaan
 - e) Besaran dan cara pembayaran Upah
 - f) Hak dan kewajiban kedua pihak dan tidak boleh melanggar peraturan perundang undangan, kemudian syarat kerja yang telah diumuat dalam perjanjian
 - g) Awal mulainya dan waktu berakhirnya PKWT
 - h) Tempat dan tanggal PKWT dibuat
 - i) Tanda tangan masing masing pihak yang menyepakati perjanjian

Yang kemudian setelah PKWT disepakati kedua pihak, maka pihak pemberi kerja atau pengusaha diwajibkan untuk melakukan pencatatan dengan cara *online* pada instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan dalam waktu 3 hari kerja sejak penandatanganan. Apabila belum tersedia dengan cara *online*, maka pencatatan PKWT harus dilakukan secara tertulis, dimana pemberi kerja mencatatkan pada instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan yang ada di kabupaten atau kota dalam waktu 7 hari kerja sejak penandatanganan PKWT (Pasal 14 PP PKWT). Ketentuan di atas sangat bermanfaat bagi para pekerja apabila suatu saat terjadi perselisihan hubungan kerja. Manfaatnya yaitu pekerja dapat memperoleh kepastian hukum yang dimana pada saat terjadi PHK terdapat bukti yang sah dengan adanya surat PKWT yang dibuat secara tertulis dan telah disepakati sebelumnya. Dengan adanya surat PKWT tertulis, maka pada saat terjadi PHK dapat diketahui berapa besaran hak yang didapatkan apabila di PHK sebelum masa kontrak berakhir dengan melihat masa kontrak yang ada

dalam perjanjian. Kemudian dapat menentukan besaran kompensasi yang wajib diterima pihak pekerja dari berapa lama pekerja melakukan pekerjaan.

- 4) Ketentuan yang diatur pada Pasal 153 UU Cipta Kerja yang melarang pemberi kerja melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan yaitu:
- j) Tidak dapat melakukan pekerjaan yang disebabkan sakit dengan menyertakan keterangan dari dokter, tetapi dalam kurun waktu yang kurang dari 12 bulan.
 - k) Tidak dapat melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh peraturan perundang undangan yang memberi kewajiban pekerja untuk mengabdikan ke negara.
 - l) Beribadah sesuai dengan apa yang diwajibkan oleh agamanya
 - m) Melakukan pernikahan
 - n) Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
 - o) Memiliki saudara kandung atau memiliki istri/suami dalam satu perusahaan yang sama
 - p) Membuat atau terlibat dalam serikat pekerja, pekerja mempunyai kepentingan dalam serikat pekerja didalam ataupun diluar jam kerja sesuai dengan kesepakatan yang telah diatur dalam perjanjian.
 - q) Melaporkan pemberi kerja kepada pihak yang berwajib apabila pihak pemberi kerja diduga telah berbuat tindak pidana.
 - r) Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - s) Pekerja sedang sakit yang disebabkan kecelakaan kerja, keadaan cacat yang menyebabkan tidak dapat melakukan pekerjaan, dan sakit disertai surat dokter, yang dimana belum dapat dipastikannya berapa lama proses penyembuhan.

Apabila pemberi kerja melakukan PHK dengan sebab diatas, maka PHK tersebut batal demi hukum dan wajib mempekerjakan kembali pekerja yang di PHK.

Ketentuan diatas bisa memberikan perlindungan hukum untuk pekerja agar tidak mengalami PHK dengan alasan yang sebenarnya masih dapat di toleransi dan terhindar dari PHK pihak pemberi kerja yang sewenang wenang.

- 5) Tetap diberlakukannya Pasal 62 UU Ketenagakerjaan dan tidak mengalami perubahan pada UU Cipta Kerja. Berdasarkan pasal 62 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa jika hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian PKWT diakhiri oleh salah satu pihak sebelum kontrak kerja yang belum berakhir sesuai dengan perjanjian dengan alasan yang bukan disebabkan dalam Pasal 61 Ayat (1), maka salah satu pihak tersebut wajib membayar uang ganti rugi sisa kontrak yang besarnya dihitung berdasarkan gaji yang diperoleh pekerja selama sebulan dikalikan jangka waktu yang belum selesai. Dengan ketentuan yang mengatur hal diatas, maka pihak pemberi kerja tidak bisa sewenang wenang melakukan PHK terhadap pekerja PKWT dalam masa kontrak atau sebelum masa kontrak berakhir. Pihak pemberi kerja akan sangat dirugikan apabila harus membayar ganti rugi sisa kontrak pekerja, karena disamping itu pemberi kerja wajib juga memberikan uang kompensasi apabila hubungan kerja pekerja PKWT berakhir, sehingga jumlah uang yang dikeluarkan akibat PHK sangat besar.

Perlindungan hukum represif yaitu suatu perlindungan terhadap subyek hukum yang ditetapkan pemerintah setelah terjadinya suatu pelanggaran atau permasalahan yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu pelanggaran atau permasalahan.¹² Jadi undang-undang mengatur tentang perlindungan hukum represif dengan maksud agar bermanfaat bagi pekerja dengan terselesaikannya perselisihan hubungan industrial yang terjadi akibat

¹² Roberto Ranto, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Dalam Transaksi Jual Beli Melalui Media Elektronik", *Jurnal Ilmu Hukum Alethea*, Vol. 2 No. 2, 2019, hlm. 157.

PHK dalam masa kontrak, serta dapat memberikan keadilan bagi pekerja yang di PHK agar mendapatkan hak yang seharusnya didapatkan. Perlindungan hukum represif pada pekerja yang di PHK oleh perusahaan pada masa kontrak menurut Undang-Undang Yang Mengatur Ketenagakerjaan Di Indonesia yaitu:

1) Penyelesaian *non litigasi*:

a) Bipartit

Perundingan bipartit dilakukan secara internal didalam perusahaan yang hanya melibatkan langsung pihak pemberi kerja dan pihak pekerja atau serikat pekerja yang bersangkutan. Penyelesaian bipartit dapat menyelesaikan semua permasalahan hubungan industrial, jadi perundingan dengan cara ini wajib diupayakan pertama kali. Dalam perundingan bipartit ditujukan untuk terciptanya kesepakatan dari kedua pihak. Perundingan bipartit dalam perselisihan hubungan industrial sangat diwajibkan menurut Pasal 3 Ayat (1) UU PHI. Pihak pekerja yang di PHK dalam masa kontrak wajib melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu sebagai upaya pertama penyelesaian perselisihan PHK dengan pihak pemberi kerja didalam perusahaan. Berikut mekanisme penyelesaian melalui bipartit sesuai dengan UU PHI:

- a) lamanya penyelesaian melalui bipartit paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan pertama (Pasal 3 ayat (2) UU PHI).
- b) Perundingan dianggap gagal ketika dalam batasan waktu perundingan tidak tercapainya kesepakatan antara kedua pihak dan dapat juga dikarenakan salah satu pihak tidak datang atau melakukan penolakan untuk berunding (Pasal 3 ayat (3) UU PHI).
- c) Dalam hal perundingan dikatakan gagal, maka kedua pihak atau diperbolehkan juga salah satu pihak melakukan pencatatan ke pihak yang berwenang dalam urusan ketenagakerjaan kabupaten atau kota dengan dilampiri bukti telah dilaksanakannya upaya bipartit (Pasal 4 ayat (1) UU PHI).
- d) Pihak pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan yang telah menerima pencatatan tersebut wajib memberikan tawaran kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau mediasi. Dikarenakan dalam permasalahan
- e) Penyelesaian dengan cara bipartit wajib dibuatkan risalah perundingan dan memuat tanda tangan para pihak (Pasal 6 UU PHI).
- f) Jika tercipta kesepakatan, maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian para pihaknya melakukan tanda tangan kesepakatan (Pasal 7 ayat (1) UU PHI).
- g) Perjanjian bersama tersebut yang telah disepakati harus diberikan ke pengadilan hubungan industrial di wilayah dilakukannya perundingan. Setelah didaftarkan kemudian diserahkan akta bukti perjanjian bersama (Pasal 7 ayat (2) dan (3) UU PHI).¹³

b) Mediasi

Upaya penyelesaian dengan cara mediasi dipimpin oleh mediator dan dilakukan pada dinas kabupaten/kota setempat yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan. Upaya penyelesaian perselisihan

¹³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 257

hubungan industrial melalui mediasi bersifat wajib, setelah upaya melalui konsiliasi atau arbitrase yang sifatnya pilihan tidak disepakati oleh kedua pihak. Upaya penyelesaian dengan cara mediasi dapat menyelesaikan semua permasalahan hubungan industrial dan batas waktu penyelesaiannya yaitu dalam 30 hari kerja sejak dilimpahkannya perselisihan yang terjadi. Pihak pekerja yang di PHK dalam masa kontrak yang tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit, selanjutnya wajib dilakukan upaya mediasi agar memperoleh anjuran tertulis dari mediator sebagai syarat untuk melampiri gugatan untuk diajukan ke pengadilan, Berikut mekanisme penyelesaian melalui mediasi:

- a) Mediator harus segera memeriksa perkara yang dilimpahkan dan dalam waktu 7 hari kerja sudah diharuskan untuk mengadakan siding mediasi (Pasal 10 UU PHI).
- b) Mediator bisa melakukan pemanggilan saksi atau saksi ahli jika dibutuhkan untuk dimintai keterangan (Pasal 11 UU PHI).
- c) Dibuatkan perjanjian bersama sebagai bentuk telah tercapainya kesepakatan upaya mediasi yang kemudian para pihak menandatangani perjanjian tersebut. Mediator akan mendaftarkan perjanjian tersebut ke pengadilan negeri yang bertempat pada wilayah hukum para pihak saat dilakukan kesepakatan, sehingga bisa memperoleh akta sebagai bukti pendaftaran (Pasal 13 Ayat (1) UU PHI).
- d) Dalam upaya mediasi tidak tercipta sebuah kesepakatan, maka mediator dalam waktu 10 hari kerja harus membuat anjuran tertulis yang kemudian dalam waktu 10 hari kerja setelahnya harus ditanggapi para pihak. Pihak yang tidak menanggapi dianggap menolak anjuran tersebut. Jika para pihak menanggapi dan menerima anjuran tersebut selanjutnya mediator membantu para pihak dengan membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada pengadilan yang wilayahnya berdasarkan tempat perjanjian bersama para pihak dilakukan. Yang kemudian diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian tersebut (Pasal 13 Ayat (2) UU PHI).
- e) Dalam hal perjanjian bersama sudah didaftar tetapi tidak dipatuhi salah satu pihak. Pihak yang merasa haknya dirugikan oleh pihak lainnya dapat meminta eksekusi ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar, agar mendapatkan penetapan eksekusi. Apabila pihak yang dirugikan berdomisili diluar wilayah pengadilan tempat dilakukannya pendaftaran, maka dapat mengajukan ke pengadilan setempat agar diteruskan ke pengadilan tempat dilakukannya pendaftaran, karena yang berwenang melakukan eksekusi yaitu pengadilan tempat dilakukannya pendaftaran perjanjian bersama para pihak (Pasal 13 Ayat (3) UU PHI).
- f) Anjuran tertulis mediator yang tidak disetujui atau ditolak oleh para pihak. Salah satu pihak tersebut dapat mengajukan gugatan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat (Pasal 14 UU PHI).¹⁴

2) Penyelesaian *litigasi*

¹⁴ *Ibid*, hlm. 261-262

Penyelesaian melalui pengadilan diperiksa dan diputus pada pengadilan hubungan industrial. Setelah dilakukan upaya penyelesaian sebelumnya dan tidak tercapai kesepakatan atau tidak tercapai sebuah penyelesaian. Pihak pekerja yang mengalami kerugian atau pekerja yang haknya akibat PHK dalam masa kontrak belum terpenuhi oleh pihak pekerja dan tidak tercapainya kesepakatan dalam upaya sebelumnya dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus, disebut pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam hal:

a) Kewenangan yang terbatas atau khusus

Pengadilan hubungan industrial memiliki kewenangan khusus untuk memeriksa, mengadili, dan memutus terhadap perselisihan hubungan industrial yaitu:

- 1) Perselisihan hak
- 2) Perselisihan kepentingan
- 3) Perselisihan PHK
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan

Selain 4 permasalahan tersebut, maka pengadilan hubungan industrial tidak berwenang (Pasal 2 UU PHI).

b) Adanya hakim *ad hoc*

Ketua pengadilan negeri sekaligus sebagai ketua pengadilan hubungan industrial harus menetapkan majelis hakim selambat lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan (Pasal 88 Ayat (1) UU PHI). Terdapat 1 hakim (karier), 2 orang hakim *ad hoc* yaitu seorang diusulkan oleh unsur serikat pekerja/buruh dan seorang hakim *ad hoc* diusulkan unsur pengusaha (Pasal 88 Ayat (2) UU PHI), panitera muda, dan panitera pengganti. Hakim *ad hoc* yaitu hakim yang diadakan khusus untuk keperluan memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹⁵

c) Kuasa hukum

Dalam beracara di pengadilan hubungan industrial terdapat hal yang khusus mengenai kuasa hukum yaitu menurut Pasal 87 UU PHI serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk mewakili dan beracara di pengadilan hubungan industrial.

d) Pengajuan gugatan

Dalam hal pengajuan gugatan memiliki perbedaan dengan pengajuan gugatan pada hukum acara perdata pada umumnya. Jika hukum acara perdata pengajuan gugatan diajukan di pengadilan negeri dimana tergugat berdomisili, sedangkan pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja melakukan pekerjaan (Pasal 81 UU PHI). Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian mediasi atau konsiliasi. Jika tidak dilampiri, hakim wajib mengembalikan gugatan pada penggugat (Pasal 83 Ayat (1) UU PHI)

e) *Dismissal process*

Adanya dismissal process yaitu hakim wajib memeriksa isi gugatan yang diajukan, apabila ada kekurangan maka hakim akan mengembalikan dan menyuruh melengkapi gugatan (Pasal 83 Ayat (2) UU PHI).

¹⁵ *Ibid*, hlm. 264.

f) Hukum acara

Hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum (Pasal 57 UU PHI). Dalam waktu 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama, majelis hakim harus memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 103 UU PHI).

g) Upaya hukum

Upaya hukum terhadap putusan majelis hakim pengadilan hubungan industrial memiliki kekhususan, sebagai berikut:

- Tidak ada upaya banding ke pengadilan tinggi terhadap putusan majelis hakim pengadilan hubungan industrial.
- Putusan majelis hakim pengadilan hubungan industrial atas permasalahan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir serta bersifat tetap dan mengikat.
- Sedangkan putusan yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan putusan tingkat pertama dan dapat langsung diajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat lambatnya 14 hari kerja.¹⁶

Akibat Hukum Perusahaan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Masa Kontrak (Studi Putusan Nomor 47/PDT.SUS-PHI/2022/PN SMG)

Pihak pemberi kerja atau perusahaan dalam melakukan PHK terhadap pekerja harus berhati hati dan memperhitungkan apa saja kewajiban yang harus mereka lakukan setelah memutuskan hubungan kerja. PHK yang dilakukan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam masa kontrak atau belum berakhirnya kontrak pekerja dapat menyebabkan pihak pemberi kerja mengeluarkan uang yang besar sebagai kewajiban untuk memenuhi hak pekerja yang di PHK. Dalam permasalahan kali ini akan membahas mengenai putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg yang diperiksa dan diputus pada Pengadilan Hubungan Industrial Semarang.

Surat gugatan dengan tanggal 15 Desember 2022 beserta lampiran anjuran dan risalah penyelesaian yang kemudian diterima dan didaftarkan ke kepaniteraan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Semarang pada tanggal 26 Desember 2023 dalam register Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg. Pihak penggugat yaitu pekerja yang atas nama Marhaendra Faizal Rakhman bertempat tinggal di Perum. Kupang Green I No.27 RT.015/RW.016 Kelurahan Sendangmulyo, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah dan pihak tergugat yaitu pihak pemberi kerja atau perusahaan PT Semen Indonesia Distributor (SID) Cabang Sragen, berkedudukan di Jl.Ring Road Utara Gambiran Sine, Kecamatan Sragen, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah, yang diwakili oleh Direktur Utama Luwi Adi Riswanto.

Dalam hal ini penggugat merupakan karyawan kontrak pada perusahaan tergugat sebagai staf administrasi keuangan berdasarkan surat perjanjian kerja waktu tertentu nomor 039/SID.09/08.2021 yang dikontrak selama 24 bulan terhitung dari 1 September 2021 s/d 1 September 2023. Penggugat di PHK oleh tergugat pada tanggal 26 Juni 2022 dengan surat PHK nomor 475/KP.06/H2100100/06.2022 yang diajukan ke penggugat pada tanggal 20 Juni 2022 yang berarti masa kerja yang telah dilaksanakan penggugat yaitu 9 bulan 26 hari. Penggugat di PHK oleh tergugat dengan alasan bahwa:

¹⁶ *Ibid*, hlm. 267

- 1) Tidak dapat menjalankan tugas dengan baik sebagai berikut:
 - a) Pekerjaan tidak dijalankan dengan baik dan benar
 - b) Secara kinerja tidak menunjukkan performa yang memuaskan sehingga mengganggu kegiatan operasional cabang
- 2) Kurang mampu menyesuaikan dengan pekerjaan yang dibebankan oleh PT Semen Indonesia Distributor untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik

Menurut tergugat dengan alasan diatas akan sangat beresiko dan membahayakan perusahaan, karena posisi penggugat sebagai staf administrasi keuangan, sebelum dilakukan PHK tergugat telah melakukan upaya sebagaimana surat blangko aktivitas pembinaan dan pernyataan pada tanggal 25 Maret 2022, yang artinya tergugat telah memberikan kesempatan kepada penggugat untuk meningkatkan kinerja performanya.

Proses PHK yang dilakukan tergugat telah dilakukan perundingan Bipartit sebelum penggugat di PHK, namun tidak tercapai kesepakatan dan kemudian penggugat mengajukan permohonan mediasi kepada dinas tenaga kerja Kabupaten Sragen sehubungan dengan adanya perselisihan PHK antara penggugat dan tergugat. Dinas tenaga kerja Kabupaten Sragen telah mengeluarkan surat anjuran nomor 560/9828/16/2022 tertanggal 10 Oktober 2022 yang isinya yaitu:

- 1) Mewajibkan perusahaan membayar kompensasi besarnya $9/12 \times \text{Rp. } 4.298.502 = \text{Rp. } 3.223.876,5$
- 2) Membayar ganti rugi sisa kontrak yaitu:
 - a) Sisa kontrak: 24 bulan - 9 bulan = 15 bulan
 - b) Ganti rugi sisa kontrak: $15 \times \text{Rp. } 4.298.502, = \text{Rp. } 64.477.539$
- 3) Sisa gaji bulan Juni 2022 yang belum dibayarkan jumlah total Rp.926.039
- 4) Masa kerja pekerja yang kurang dari 1 tahun sehingga belum berhak atas cuti

Dengan dikeluarkannya anjuran tersebut, penggugat bersedia dan sepakat dengan anjuran tersebut, sedangkan tergugat tidak menerima anjuran tersebut dengan tidak mau memberikan hak PHK kepada penggugat. Hal tersebut dicantumkan penggugat dalam isi gugatan yang diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Semarang. Menurut tergugat dalam eksepsinya yaitu surat PKWT antara penggugat dan tergugat cacat formil dikarenakan menurut tergugat karyawan Sdr. Dedhyn Sandiary Anwar (yang menandatangani PKWT mewakili perusahaan) tidak berwenang untuk menandatangani Surat Perjanjian Waktu Tertentu dengan Penggugat selama belum mendapatkan Surat Kuasa Direksi untuk mewakili Direksi melakukan tindakan hukum. Dengan demikian surat PKWT antara tergugat dan penggugat tidak dapat diberlakukan. Kemudian menurut tergugat pekerjaan yang dilakukan penggugat merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan berkesinambungan serta bukan berhubungan dengan kegiatan baru, jadi menurut tergugat berdasarkan Pasal 59 Ayat (3) UU Cipta Kerja yaitu PKWT yang tidak memenuhi ketentuan demi hukum menjadi PKWTT. Dengan hal tersebut maka hak yang seharusnya diberikan oleh tergugat yaitu uang pesangon sebesar 1 bulan upah, karena penggugat bekerja kurang dari 1 tahun dan tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja karena bekerja kurang dari 3 tahun.

Majelis hakim pada pengadilan hubungan industrial Semarang menyatakan bahwa dalam amar Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 7/PUUXII/2014 tersebut mensyaratkan

bahwa perubahan PKWT yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dapat menjadi PKWTT mensyaratkan dua hal yaitu:

- a) Sudah terlaksananya perundingan Bipartit, namun gagal
- b) Telah dilaporkan kepada Pegawai Pengawas ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan setempat, yang kemudian ditindak lanjuti dengan Pegawai Pengawas ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan mengeluarkan Nota Pemeriksaan terkait pelanggaran dimaksud.

Namun dalam fakta di persidangan bahwa 2 hal tersebut tidak ada. Kemudian dalam eksepsinya tergugat menyatakan telah melakukan pelanggaran terhadap pelaksanaan PKWT, sehingga harus berubah menjadi PKWTT. Padahal tergugat bukan pihak yang berwewenang menurut undang-undang untuk menyatakan demikian, yang berwewenang menyatakan perihal telah adanya pelanggaran pelaksanaan PKWT menurut Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 7/PUUXII/2014 adalah Pegawai Pengawas ketenagakerjaan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan dengan Nota pemeriksaannya. Setelah dilakukan pemeriksaan diketahui bahwa Sdr. Dedhyn Sandiary Anwar yang menandatangani surat PKWT dengan penggugat yaitu sebagai branch manager dari PT Semen Indonesia Distributor. Majelis hakim memutuskan bahwa Branch Manager merupakan perpanjangan tangan dari perusahaan di kantor Cabang dan PT. Semen Indonesia Distributor (SID) cabang Sragen merupakan kantor cabang baru dari tergugat, sehingga PKWT tidak cacat formil.

Mengenai proses pembinaan penggugat oleh tergugat dalam hal peningkatan kinerja dan diketahui bahwa memang penggugat kinerjanya tidak baik. Hal tersebut terbukti dipersidangan bahwa laporan hasil audit yang menyebutkan ada kekurangan kas penjualan sejumlah Rp. 7.932.341 merupakan hasil audit tanggal 10 Juni 2022 dan ditemukan kelebihan sejumlah Rp. 15.199.580. Hal ini yang mendasari tergugat kemudian mengakhiri PKWT penggugat per tanggal 20 Juni 2022, padahal PKWT tersebut berakhir 01 September 2023, sehingga masih ada sisa kontrak selama 15 bulan. Mengenai permasalahan ini majelis hakim memutuskan bahwa perkara tersebut merupakan perkara perdata biasa yang bukan perselisihan hubungan industrial, sehingga bukan kewenangan pengadilan hubungan industrial untuk memeriksa dan mengadili hal tersebut.

Setelah diperiksa majelis hakim yaitu gaji yang diterima penggugat setiap bulan sejumlah Rp. 4.198.502 dan sudah dibayarkan tergugat lunas selama 9 bulan, kemudian upah bulan Juni sebelum penggugat di PHK sudah dibayarkan sejumlah Rp. 3.372.463, gaji di bulan Juni berbeda karena penggugat tidak bekerja penuh satu bulan, jadi tidak ada gaji yang belum diterima penggugat selama bekerja sebelum di PHK. Besaran gaji bulan tersebut akan digunakan untuk menghitung hak yang diperoleh penggugat. Berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa jika hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian PKWT diakhiri oleh salah satu pihak sebelum kontrak kerja yang belum berakhir sesuai dengan perjanjian dengan alasan yang bukan disebabkan dalam Pasal 61 Ayat (1), maka salah satu pihak tersebut wajib membayar uang ganti rugi sisa kontrak yang besarnya dihitung berdasarkan gaji yang diperoleh pekerja selama sebulan dikalikan jangka waktu yang belum selesai. Kemudian berdasarkan Pasal 15 PP PKWT disebutkan bahwa pemberi kerja wajib membayar uang kompensasi kepada pekerja PKWT pada saat berakhirnya hubungan kerja kedua pihak. Hal tersebut diberikan kepada pekerja PKWT yang telah bekerja paling sedikit selama 1 bulan secara terus menerus. Berdasarkan ketentuan diatas majelis hakim pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Semarang pada hari Senin, tanggal 12 Juni 2023 memutuskan bahwa tergugat diwajibkan membayar hak penggugat akibat PHK sebelum masa kontrak berakhir dengan perincian sebagai berikut:

- t) Ganti Rugi sisa PKWT:

Sisa PKWT : 24 bulan – 9 bulan = 15 bulan

$$15 \times \text{Rp. } 4.198.502,00 = \text{Rp. } 62.997.530,00$$

u) Kompensasi :

Masa kerja PKWT = 9 bulan

$$9/12 \times \text{Rp. } 4.198.502,00 = \text{Rp. } 3.148.867,50$$

v) Jumlah Rp. 66.146.406,50

Berdasarkan putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg yang diperiksa dan diputus pada Pengadilan Hubungan Industrial Semarang dapat diketahui bahwa hak akibat PHK yang diterima pekerja PKWT yang di PHK dalam masa kontrak bukan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah. Melainkan perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja PKWT dalam masa kontrak wajib bertanggung jawab untuk ganti rugi sisa kontrak PKWT yang belum dijalankan sesuai dengan perjanjian sebesar upah pekerja sampai waktu berakhirnya kontrak PKWT. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang masih berlaku dan tidak mengalami perubahan pada UU Cipta kerja, namun dalam pasal ini ada pengecualian yang dimana pihak yang mengakhiri hubungan kerja karena ketentuan Pasal 61 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak berkewajiban untuk ganti rugi. Kemudian ditambah dengan uang kompensasi yang harus diberikan apabila hubungan kerja berdasarkan PKWT berakhir. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 15 PP PKWT. Dengan ketentuan yang diatur pada Pasal 62 UU Ketenagakerjaan mengenai ganti rugi oleh pihak yang melakukan PHK pada perjanjian kerja yang didasari PKWT dengan alasan apapun kecuali dengan alasan pada Pasal 61 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang diubah pada Pasal 61 Ayat (1) UU Cipta Kerja yaitu:

- a) Pihak pekerja dinyatakan meninggal dunia
- b) Jangka waktu yang disepakati dalam perjanjian dinyatakan berakhir atau telah berakhir
- c) Pekerjaan yang disepakati dalam perjanjian dinyatakan telah selesai
- d) Telah dinyatakan berakhir atau harus diakhiri berdasarkan suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap
- e) Telah terjadi suatu tindakan atau kesalahan yang dilakukan salah satu pihak dan dinyatakan melanggar perjanjian yang telah disepakati sebelumnya yang karena hal tersebut harus diakhiri hubungan kerja kedua pihak.

Jadi atas dasar 5 alasan tersebut pihak yang mengakhiri hubungan kerja yang bersifat PKWT tidak bertanggung jawab untuk ganti rugi, Namun dalam UU Cipta Kerja disisipkan Pasal 61 A yang mengatur tentang pemberian kompensasi untuk PHK dengan alasan huruf (b) dan (c). Ketentuan Pasal 61 A UU Cipta Kerja memiliki artian yang sama dengan Pasal 15 PP PKWT.

Pihak pemberi kerja kemudian mengajukan upaya hukum kasasi yang kemudian diputuskan pada tanggal 26 September 2023. Pada putusan Nomor 1023 K/Pdt.Sus-PHI/2023 majelis hakim memutuskan bahwa putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg sudah sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku, sehingga upaya hukum kasasi yang dalam hal ini PT Semen Indonesia Distributor Cabang Sragen harus ditolak.

PENUTUP

Perlindungan hukum preventif pekerja yang di PHK dalam masa kontrak berdasarkan undang undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia bertujuan untuk mencegah atau meminimalisir terjadinya PHK terhadap pekerja. Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg yang diperiksa dan diputus pada Pengadilan Hubungan Industrial Semarang. Pada putusan tersebut dapat diketahui akibat hukum apabila pihak pemberi kerja melakukan PHK terhadap pekerja PKWT dalam masa kontrak atau masa kontrak belum berakhir. Yang dimana majelis hakim memutuskan pihak pemberi kerja wajib memberikan uang ganti rugi dan uang kompensasi terhadap pekerja yang di PHK sebelum masa kontrak berakhir. Putusan majelis hakim Berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang kewajiban ganti rugi. Kemudian berdasarkan Pasal 15 PP PKWT yang mengatur tentang pemberian uang kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Fajar, Mukti, dan Yulianto Achmad, (2010) *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Khakim, Abdul, (2014), *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Manan, Bagir, dan Kuntana Magnar, (2017), *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara*, Bandung: PT. Alumni.
- Marzuki, Peter Mahmud, (2010), *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji, (2010), *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sulaiman, Abdullah, dan Andi Walli, (2019), *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

PERATURAN PERUNDANG UNDANGAN

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 6856).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 6647).

JURNAL

Darmayanti, Erni, "Tinjauan Yuridis Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law Dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Lex Justicia*, Vol. 3 No. 2, 2021.

Halilah, Siti, Mkd. Fakhrurrahman Arif, "Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli", *Jurnal Hukum Tata Negara*, Vol.4 No. 11, 2021.

Kambey, Geraldo Samuel, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan, *Jurnal Lex Privatum*, Vol.9 No.6, 2021.

Putra, Agus Antara, I Nyoman Putu Budiarta, Desak Gde Dwi Arini, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia, *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol.1 No.2, 2020.

Ranto, Roberto, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Dalam Transaksi Jual Beli Melalui Media Elektronik", *Jurnal Ilmu Hukum Alethea*, Vol. 2 No. 2, 2019.

LAINNYA

Direktori putusan mahkamah agung, putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/PN Smg, <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaee0f1f49b21cba8a04313130323334.html>, diakses pada tanggal 23 Oktober 2023 pukul 18.04.

