

**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HAK PEKERJA KONTRAK (PKWT)
DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 JO
PP 35 TAHUN 2021**

Nurlaela¹, Wening Ken Widodasih²

Universitas Pelita Bangsa

Email: ellajaya7909@gmail.com¹, wening.ken@pelitabangsa.ac.id²

Abstrak

Jaminan Pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih sering mengalami ketidakpenuhan hak, khususnya terkait pembayaran kompensasi. Berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003 Jo PP 35 Tahun 2021. Pekerja PKWT berhak memperoleh kompensasi pada saat berakhirnya hubungan kerja. Namun dalam keadaan lapangan masih ditemukan perusahaan yang belum melaksanakan kewajiban tersebut secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan hukum mengenai pembayaran kompensasi bagi pekerja PKWT serta implementasinya dalam praktik ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan kepustakaan. Fokus penelitian terletak pada sinkronisasi regulasi yang mengatur kompensasi PKWT dengan prinsip perlindungan hak asasi manusia. Analisis dilakukan terhadap kedudukan pekerja PKWT, ketentuan pembayaran kompensasi sesuai peraturan perundang-undangan, serta teori perlindungan hukum dan kepastian hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja PKWT memiliki hak atas kompensasi yang wajib diberikan oleh pemberi kerja sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Namun, masih terdapat ketidaksesuaian dalam implementasinya di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengawasan pemerintah serta pemahaman yang lebih baik dari pekerja dan pemberi kerja terkait hak dan kewajiban dalam hubungan kerja PKWT.

Kata Kunci: PKWT, Kompensasi, Kontrak, Norma, Hak Pekerja.

Abstract

Workers under Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) frequently experience the non-fulfillment of their rights, particularly regarding compensation payments. Based on Law No. 6 of 2023 and its implementing regulations, PKWT workers are entitled to compensation upon the termination of their employment relationship. However, in actual many companies have not fully complied with these obligations. This study aims to examine the legal framework governing compensation payments for PKWT workers and its implementation in employment practices. This research employs a normative juridical method with a literature-based approach. The main focus is the synchronization of regulations governing PKWT compensation with the principles of human rights protection. The analysis covers the legal status of PKWT workers, provisions regarding compensation payments under prevailing laws and regulations, as well as theories of legal protection and legal certainty. The results indicate that PKWT workers are entitled to compensation that must be provided by employers in accordance with Law No. 13 of 2003 in conjunction with Law No. 6 of 2023 and Government Regulation No. 35 of 2021. However, inconsistencies in implementation are still

found in practice. Therefore, stronger government supervision and improved awareness among both workers and employers regarding their rights and obligations in PKWT employment relationships are necessary.

Keywords: *PKWT, Compensation, Contract, Norms, Employee Rights.*

A. Pendahuluan

Negara Pekerja dan Ketenagakerjaan merupakan tema dengan cakupan yang sangat luas, tidak hanya perkara perikatan perjanjiannya saja namun juga hak-hak yang wajib diterima oleh pekerja.¹ Pekerjaan di era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi ini memiliki konsep yang berkembang yang menciptakan berbagai macam status pekerjaan, diantaranya pekerja tetap, pekerja kontrak, pekerja paruh waktu yang menawarkan fleksibilitas dan aksesibilitas yang lebih menarik bagi pemberi kerja.² Perjanjian Kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan dan penyesuaian melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai turunan dari kebijakan reformasi ketenagakerjaan. Dua jenis Perjanjian Kerja itu dibagi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.³ Perjanjian Kerja Waktu tertentu lebih dikenal dengan istilah Pekerja Kontrak, sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu umumnya disebut sebagai Pekerja Tetap.⁴ Pekerjaan yang menggunakan jenis perjanjian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah pekerjaan untuk proyek tertentu, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) untuk jenis pekerjaan yang sifatnya tetap, tidak dipengaruhi musim atau ada batas waktu pekerjaan.⁵ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki ciri-ciri utama yaitu adanya batas waktu pekerjaan, tidak adanya masa percobaan, dan wajib adanya pembayaran kompensasi pada akhir periode kontrak atau berakhirnya ikatan kerja, berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang memiliki ciri-ciri adanya masa percobaan selama tiga bulan atau disebut masa probation dan jika terjadinya pemutusan hubungan kerja maka berhak atas uang pesangon Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah mencantumkan jangka waktu atau masa kerja yang sudah disepakati oleh pihak Pekerja dan Pengusaha,⁶ meski pada kenyataannya masih terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Pengusaha sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian Pemutusan hubungan kerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini seringkali dilakukan tanpa memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku seperti; tidak adanya alasan yang sah, tidak mengikuti prosedur yang diatur, tidak diberikan kompensasi sesuai ketentuan.⁷ Perlindungan hukum atas ketenagakerjaan yang termaktub dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik

¹ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 23.

² Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), hlm. 45.

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

⁶ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 118.

⁷ F.X. Djumaldji, Perjanjian Kerja (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 76.

Indonesia Tahun 1945, menjelaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Seperti halnya pekerja PKWT memiliki hak-hak yang wajib dilindungi seperti mendapatkan kompensasi dan hal ini sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021. Pekerja/buruh merupakan aset terpenting bagi perusahaan dan merupakan faktor bekerjanya produksi utama bagi sebuah perusahaan. Atas dasar ini permasalahan ketenagakerjaan diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan di Indonesia “Ketenagakerjaan harus dibangun dan diatur supaya memenuhi hak dan memberikan perlindungan tenaga kerja secara mendasar dan secara bersamaan bisa menciptakan keadaan yang kondusif untuk perkembangan usaha.” Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjadi jawaban dalam *political will* pemerintah yang bertujuan luhur untuk melindungi tenaga kerja pada lapangan hukum ketenagakerjaan. Data struktur pekerjaan pada penduduk berumur 15 tahun keatas yang bekerja dalam 3 tahun terakhir yang diambil dari satu data kementerian tenaga kerja mencatat porsi pekerjaan di dominasi oleh status Buruh/Karyawan/Pegawai sebesar 38%, kemudian berusaha sendiri 20,61%, Berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarag/tidak dibayar sebesar 14.31%, Pekerja Keluarga tak dibayar 12,88%, Pekerja bebas di non pertanian 5,5%, Pekerja bebas di Pertanian 4,39%, Berusaha dibantu buruh tetap dan dibayar 3,49%. Pekerja yang ter-PHK yang tercatat dalam sistem klaim Jaminan Kehilangan Pekerjaan sepanjang tahun 2024 dan 2025 berfluktuasi dari bulan ke bulan, dengan kecenderungan level yang lebih tinggi pada tahun 2025 dibandingkan 2024. PHK pada 2025 lebih tinggi, hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pekerja yang tercatat dan terlindungi dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Pekerja yang terdampak memiliki potensi kehilangan hak-hak yang seharusnya diterima. Pada Januari 2026, melalui aplikasi WLKP Online, tercatat sebanyak 20.653 pekerja baru mulai bekerja di perusahaan pelapor⁸. Meskipun masih angka sementara dan belum dapat dipastikan apakah mereka sebelumnya menganggur atau berpindah kerja, angka ini menunjukkan adanya tambahan tenaga kerja yang terserap secara riil di sektor formal. Sebanyak 107.611 perusahaan telah melakukan pemutakhiran data WLKP (Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan) selama periode Januari 2025 - Januari 2026. Paling banyak dari perusahaan yang bergerak di sektor Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor, diikuti sektor industri pengolahan, dan sektor jasa perusahaan. (Sumber: Kemnaker, pemutakhiran data s.d. 31 Januari 2026, diolah Pusdatik Kemnaker. Klaster ketenagakerjaan Pemerintah berusaha untuk menyatukan 3 (tiga) undang undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang saling tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri. Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas serta kesejahteraan perusahaan harus ditingkatkan sehingga satu perusahaan mampu bersaing dalam era global, dalam pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan. Perusahaan memahami pentingnya pekerja, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya

⁸ <https://dev-wlkp.kemnaker.go.id/>

dalam menjalankan pekerjaan. Ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh perlu diusahakan agar apa yang dihadapinya dalam menjalankan pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu perlindungan sosial atau sering disebut dengan kesehatan kerja, lalu perlindungan teknis yang biasa disebut sebagai keselamatan kerja dan yang terakhir perlindungan ekonomis yang lebih sering disebut dengan jaminan sosial. Pada awal tahun 2020 Pemerintah Indonesia menyiapkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja yang disebut dengan RUU Ciptaker yang menggunakan konsep Omnibus Law untuk membangun perekonomian Indonesia. Tujuannya untuk menarik investor agar menanamkan modalnya di Indonesia. RUU Cipta Kerja ini dirasa perlu oleh Pemerintah memandang bahwa tingginya angka pengangguran di Indonesia sudah mencapai 7 juta jiwa sehingga diharapkan RUU Cipta Kerja mampu memberikan peluang kerja baru. Omnibus Law menjadi kebijakan resmi Pemerintah dengan dibentuknya berbagai rancangan Undang-undang yang menjadi instrument bagi penyelesaian persoalan berbangsa dan bernegara.⁹ Rancangan Undang-undang yang dibuat mengandung semangat kebaikan, misalnya penciptaan lapangan kerja, perpajakan, dan pemindahan ibu kota. Namun seiring berjalannya waktu, gagasan Omnibus Law ini ditentang oleh banyak pihak. Ia dianggap sebagai produk asing yang tidak sesuai dengan corak ber hukum Indonesia. Ia dianggap pula sebagai bentuk pakaian hukum bagi para pemodal serakah dalam mengeksploitasi sumber daya Indonesia. Kluster ketenagakerjaan pada Omnibus Law Cipta Kerja paling banyak mendapat kritikan karena dinilai merugikan kaum pekerja atau buruh, pasca pengesahannya, omnibus law cipta kerja mengundang begitu banyak polemik di masyarakat yang mengakibatkan terjadinya demonstrasi di berbagai daerah di Indonesia yang berlangsung dari tanggal 6 Oktober 2020 sampai dengan 8 Oktober 2020, demonstrasi ini terjadi karena ada beberapa poin dalam Undang-Undang cipta kerja dinilai merugikan pihak buruh. Pihak buruh berpendapat hak-hak mereka dalam Undang-Undang ketenagakerjaan akan semakin berkurang jika Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja disahkan. Namun pada tanggal 2 November 2020 Presiden Joko Widodo menandatangani Undang-Undang ini sebagai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu permasalahan yang kerap muncul dalam hubungan kerja PKWT. PHK terhadap pekerja PKWT sering dilakukan sebelum berakhirnya masa perjanjian kerja, baik dengan alasan efisiensi, restrukturisasi perusahaan, maupun alasan lain yang pada praktiknya tidak selalu disertai dengan pemenuhan hak-hak pekerja secara memadai. Situasi ini menimbulkan ketidakpastian hukum serta berpotensi melanggar prinsip keadilan dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hubungan kerja yang terjalin antara pihak perusahaan dengan pekerja disebabkan terdapat perjanjian kerja yang mendahuluinya, sehingga menimbulkan akibat hukum

⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012), hlm. 74

antara kedua belah pihak yang sering dikenal dengan hak dan kewajiban antara pihak perusahaan dan pekerja. Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha,¹⁰ di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian Kerja merupakan salah satu dari beberapa macam perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata. Dalam melaksanakan perjanjian kerja tentu harus memperhatikan aspek-aspek hukum perjanjian yang secara umum yang diatur dalam KUH Perdata seperti memuat syarat sah perjanjian, hak dan kewajiban para pihak, prestasi dan lain sebagainya.¹¹ Sedangkan secara khusus perjanjian kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 dan peraturan pelaksana lainnya. Syarat sah perjanjian diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2003 Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Empat unsur tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan karena apabila salah satu dari persyaratan tersebut tidak dipenuhi maka perjanjian kerja dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Perjanjian kerja dapat dibatalkan artinya perjanjian yang sudah dibuat bisa dibatalkan apabila subjek dalam perjanjian kerja tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, dan perjanjian kerja batal demi hukum artinya perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada karena objeknya bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam pelaksanaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek hukum perjanjian yang secara umum diatur dalam KUH Perdata dan secara khusus diatur dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 dan peraturan pelaksana lainnya. Yang membedakan secara khusus antara PKWT dan PKWTT yaitu jangka waktu, jenis pekerjaan dan ketentuan lain yang diatur secara khusus dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengenai jangka waktu mengalami perubahan setelah disahkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang kemudian pemerintah mengeluarkan turunan dari undang-undang tersebut yaitu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. PKWT yang sebelumnya memiliki ketentuan jangka waktu selama 2 (dua) tahun

¹⁰ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 58.

¹¹ R. Subekti, Hukum Perjanjian (Jakarta: Intermasa, 2005), hlm. 17.

dan dapat diperpanjang kembali selama satu tahun. Namun pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berubah menjadi maksimal 5 (lima) tahun dengan diberi kebebasan untuk melakukan perpanjangan PKWT selama jangka waktu 5 (lima) tahun tersebut. Selain perubahan mengenai jangka waktu terdapat perubahan-perubahan lain dalam pelaksanaan PKWT seperti kompensasi, waktu istirahat, jenis-jenis PKWT dan lain sebagainya.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian yuridis normatif atau penelitian hukum kepustakaan. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah serta menganalisis berbagai ketentuan hukum tertulis yang berlaku, khususnya yang berkaitan dengan pembayaran hak yang harus diterima oleh pekerja dengan status PKWT sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 bersama Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Penelitian ini menitikberatkan pada upaya mengkaji keselarasan antara pengaturan tersebut dengan prinsip-prinsip perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Bagaimana perlindungan pekerja kontrak (PKWT) Dalam hubungan kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Kedudukan Pekerja PKWT dan PKWTT

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha lahir karena adanya perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja memiliki tiga unsur pokok, yaitu adanya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, adanya upah sebagai imbalan atas pekerjaan tersebut, serta adanya unsur perintah atau hubungan subordinasi dari pengusaha kepada pekerja. Berdasarkan bentuk perjanjiannya, hubungan kerja dibedakan menjadi dua jenis, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).¹²

Perbedaan utama dari kedua jenis perjanjian tersebut terletak pada sifat pekerjaan dan jangka waktu hubungan kerjanya. Meskipun demikian, pekerja tetap memiliki hak normatif yang sama tanpa adanya pembedaan. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam perusahaan manufaktur pada umumnya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara, musiman, berdasarkan target produksi tertentu, atau pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu. Perusahaan menggunakan PKWT sebagai salah satu bentuk efisiensi tenaga kerja agar dapat menyesuaikan kebutuhan produksi dengan kondisi pasar dan permintaan konsumen. Pekerja PKWT banyak ditempatkan pada bagian produksi, operator, quality control, gudang, hingga administrasi pendukung yang berkaitan langsung dengan kegiatan operasional perusahaan.¹³

¹² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14, 15, dan Pasal 56.

¹³ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Pasal 4.

Perusahaan manufaktur sering menghadapi perubahan jumlah pesanan dari pelanggan sehingga kebutuhan tenaga kerja juga mengalami fluktuasi. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan lebih memilih menggunakan pekerja PKWT dibandingkan pekerja tetap karena dianggap lebih fleksibel dalam pengelolaan tenaga kerja. Pelaksanaan PKWT pada hubungan industrial masih sering menimbulkan permasalahan hukum, terutama ketika perusahaan mempekerjakan pekerja kontrak untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berlangsung terus-menerus. Keadaan tersebut pada dasarnya bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang membatasi penggunaan PKWT hanya untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya tidak tetap.¹⁴

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja lahir berdasarkan perjanjian kerja. Ketentuan mengenai PKWT selanjutnya diatur lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menjelaskan syarat, jangka waktu, dan hak pekerja kontrak. Peraturan tersebut mewajibkan perusahaan memberikan kepastian mengenai masa kerja, jenis pekerjaan, serta hak-hak normatif pekerja agar tidak terjadi penyalahgunaan status PKWT.¹⁵

Perusahaan dalam kenyataannya masih ditemukan melakukan perpanjangan kontrak kerja secara berulang tanpa memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku. Kejadian tersebut sering menimbulkan ketidakpastian status kerja bagi pekerja karena pekerja terus bekerja dalam jangka waktu panjang tetapi tetap berstatus kontrak. Kondisi demikian banyak ditemukan dalam sektor manufaktur padat karya seperti industri otomotif, garmen, elektronik, dan makanan minuman. Perselisihan hubungan industrial akibat status PKWT juga beberapa kali menjadi objek gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial karena pekerja merasa pekerjaan yang dilakukan bersifat tetap sehingga seharusnya diangkat menjadi pekerja tetap.¹⁶

Pekerja PKWT dalam hubungan kerja sering menghadapi posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan perusahaan. Keadaan tersebut menyebabkan pekerja cenderung menerima isi perjanjian kerja meskipun terdapat ketentuan yang merugikan, karena pekerja khawatir kehilangan pekerjaan. Sudut pandang hukum ketenagakerjaan memandang kondisi tersebut sebagai alasan pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja. Asas perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan menempatkan negara sebagai pihak yang wajib menjamin keseimbangan hubungan kerja agar hak-hak pekerja tetap terlindungi.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan perlindungan tambahan kepada pekerja PKWT melalui kewajiban pemberian uang kompensasi ketika hubungan kerja berakhir. Ketentuan tersebut muncul sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja kontrak yang selama ini dianggap memiliki tingkat kepastian kerja yang lebih rendah dibandingkan pekerja tetap. Meski pada kenyataannya masih terdapat perusahaan yang belum melaksanakan kewajiban pembayaran kompensasi secara penuh atau tidak memberikan hak tersebut kepada pekerja yang masa kerjanya singkat.

¹⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 63.

¹⁵ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

¹⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), hlm. 78.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT masih menghadapi tantangan dalam implementasinya.

Pengadilan Hubungan Industrial dalam beberapa perkara ketenagakerjaan pernah memutus bahwa pekerja PKWT yang dipekerjakan untuk pekerjaan tetap dapat berubah status menjadi pekerja tetap atau PKWTT. Putusan tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap penyalahgunaan sistem kontrak oleh perusahaan. Sudut pandang hukum menegaskan bahwa penggunaan PKWT tidak boleh semata-mata dijadikan alat efisiensi perusahaan tanpa memperhatikan hak, kepastian kerja, dan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari perlindungan hak asasi manusia dalam hubungan industrial.

Bagaimana Dasar Hukum Perlindungan PKWT

Perlindungan terhadap pekerja kontrak (PKWT) memiliki dasar hukum yang jelas dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja, baik kontrak maupun tetap, berhak atas perlakuan yang adil, upah yang layak, serta jaminan sosial. Selain itu, PP No. 35 Tahun 2021 mempertegas kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT ketika kontrak berakhir atau diputus sebelum waktunya. Dengan adanya regulasi ini, pekerja kontrak memiliki landasan normatif untuk menuntut hak-haknya. Kenyataan di lapangan banyak perusahaan yang mengabaikan ketentuan tersebut, sehingga pekerja harus menempuh jalur hukum untuk memperoleh perlindungan.

Jenis Pelanggaran dan Bentuk Perselisihan

Pelanggaran terhadap hak-hak pekerja kontrak sering terjadi dalam bentuk pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir. Pelanggaran pengusaha, melakukan PHK, terhadap pekerja kontrak tanpa kompensasi yang seharusnya diberikan. Bentuk perselisihan lain yang muncul adalah pengabaian hak normatif seperti upah lembur, cuti tahunan, dan jaminan sosial.

Perselisihan ini menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja kontrak, karena posisi tawar mereka lebih lemah dibandingkan pekerja tetap. Oleh sebab itu, pekerja PKWT membutuhkan mekanisme hukum yang dapat menjamin hak-haknya ketika terjadi pelanggaran.

2. Bagaimana Upaya Hukum Agar Pekerja Kontrak (Pkwt) Mendapatkan Hak-Hak Normatifnya Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja kontrak (PKWT) seringkali menimbulkan persoalan hukum yang kompleks. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan kedudukan antara pekerja kontrak dengan pekerja tetap, terutama terkait kepastian kerja dan perlindungan hak-hak normatif. Actualnya, tidak jarang perusahaan melakukan pemutusan kontrak sebelum masa berakhir tanpa memberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja kontrak dan berpotensi melanggar prinsip perlindungan tenaga kerja. Untuk menciptakan hal tersebut tercapai dengan baik maka diperlukan pembahasan mengenai upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja kontrak untuk memperoleh hak-hak normatifnya ketika terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dalam hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sering menimbulkan akibat hukum bagi pekerja maupun

perusahaan. Perusahaan pada umumnya melakukan PHK dengan alasan efisiensi, penurunan produksi, pelanggaran disiplin, atau berakhirnya proyek tertentu. Permasalahan dalam hubungan industrial masih ditemukan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa kesepakatan, tanpa prosedur yang jelas, atau tanpa pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Kondisi tersebut sering menimbulkan perselisihan hubungan industrial karena pekerja merasa hak-haknya dilanggar oleh perusahaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja pada dasarnya harus dilakukan sebagai upaya terakhir setelah para pihak mengusahakan agar PHK tidak terjadi. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia mengedepankan prinsip perlindungan terhadap pekerja dan stabilitas hubungan kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga mengatur alasan-alasan yang dapat digunakan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja beserta kewajiban pemenuhan hak pekerja akibat PHK. Perusahaan sampai saat ini masih ditemukan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa memberikan kompensasi atau hak lain yang seharusnya diterima pekerja PKWT. Kejadian tersebut banyak ditemukan dalam sektor manufaktur ketika perusahaan mengalami penurunan order produksi atau restrukturisasi tenaga kerja. Pekerja sering menerima pemberitahuan penghentian kerja secara mendadak tanpa adanya perundingan bipartit atau penjelasan yang memadai mengenai dasar hukum PHK tersebut. Kondisi demikian menyebabkan pekerja mengalami kerugian ekonomi karena kehilangan penghasilan secara tiba-tiba. Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan konsekuensi hukum apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja PKWT sebelum jangka waktu berakhir. Ketentuan tersebut menyatakan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum masa kontrak selesai wajib membayar ganti rugi sebesar sisa upah pekerja sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Pengaturan tersebut bertujuan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja agar perusahaan tidak melakukan PHK sepihak secara sewenang-wenang. Pekerja PKWT dalam praktik hubungan industrial sering menghadapi posisi yang lebih lemah dibandingkan perusahaan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Keadaan tersebut menyebabkan pekerja cenderung menerima keputusan PHK meskipun hak-haknya belum dipenuhi secara penuh. Sudut pandang hukum ketenagakerjaan menempatkan negara sebagai pihak yang wajib memberikan perlindungan terhadap pekerja melalui pengaturan hak kompensasi, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pengawasan ketenagakerjaan. Asas perlindungan pekerja dan asas keadilan menjadi dasar penting dalam menilai sah atau tidaknya PHK sepihak yang dilakukan perusahaan.¹⁷ Pengadilan Hubungan Industrial dalam berbagai perkara ketenagakerjaan beberapa kali memutus bahwa perusahaan wajib membayar hak-hak pekerja apabila PHK dilakukan tanpa dasar hukum yang jelas atau tanpa memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan. Putusan tersebut menunjukkan bahwa hukum memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang memiliki ketergantungan ekonomi terhadap pekerjaan.¹⁸ Selain itu, pengadilan juga menilai bahwa pemutusan hubungan

¹⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020), hlm. 112.

¹⁸ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 124.

kerja tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang karena pekerjaan merupakan bagian dari hak konstitusional warga negara sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Perusahaan yang melakukan PHK sepihak tanpa memenuhi kewajiban hukum dapat menghadapi akibat hukum berupa kewajiban pembayaran ganti rugi, uang kompensasi, sisa upah kontrak, hingga gugatan perselisihan hubungan industrial. Akibat hukum tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja bukan hanya hubungan keperdataan biasa, tetapi juga mengandung unsur perlindungan sosial yang mengharuskan perusahaan menghormati hak-hak pekerja. Dengan demikian, pelaksanaan PHK terhadap pekerja PKWT harus dilakukan berdasarkan ketentuan hukum, asas keadilan, dan prinsip perlindungan pekerja agar tercipta hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Upaya mengurangi atau mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan hubungan kerja. Hal ini dapat diwujudkan melalui pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Pada dasarnya, perusahaan harus menjadikan PHK sebagai langkah terakhir setelah berbagai upaya penyelamatan hubungan kerja dilakukan. Upaya tersebut penting karena PHK tidak hanya berdampak terhadap hilangnya pekerjaan bagi pekerja, tetapi juga dapat memengaruhi kondisi ekonomi, sosial, dan psikologis pekerja beserta keluarganya. Dalam sektor manufaktur, PHK sepihak sering terjadi akibat penurunan produksi, efisiensi perusahaan, atau ketidakstabilan kondisi pasar sehingga diperlukan langkah pencegahan yang lebih efektif dari perusahaan maupun pemerintah.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia mengedepankan prinsip perlindungan terhadap keberlangsungan pekerjaan pekerja. Perusahaan wajib membangun komunikasi yang baik dengan pekerja agar setiap permasalahan hubungan kerja dapat diselesaikan melalui musyawarah sebelum berujung pada PHK. Perusahaan dapat mengurangi risiko PHK sepihak dengan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang transparan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perusahaan perlu memberikan kejelasan mengenai isi perjanjian kerja, masa kontrak, target pekerjaan, evaluasi kerja, dan hak-hak pekerja sejak awal hubungan kerja dimulai. Kejelasan tersebut penting untuk menghindari kesalahpahaman antara pekerja dan perusahaan yang dapat memicu perselisihan hubungan industrial. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan pembinaan dan pelatihan kerja agar pekerja mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya. Pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan hukum dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Jaminan konstitusional tersebut mewajibkan perusahaan menghormati hak pekerja dan tidak melakukan PHK secara sewenang-wenang. Sudut pandang hukum ketenagakerjaan menempatkan pekerja sebagai pihak yang memiliki posisi lebih lemah dibandingkan pengusaha sehingga negara perlu memberikan perlindungan melalui pengawasan ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Serikat pekerja memiliki fungsi penting dalam mencegah terjadinya PHK sepihak di lingkungan perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi sarana komunikasi

antara pekerja dan perusahaan untuk menyampaikan aspirasi, keluhan, serta mencari solusi terhadap permasalahan hubungan kerja. Pada hubungan industrial, keberadaan serikat pekerja sering membantu penyelesaian perselisihan secara bipartit sehingga konflik tidak berkembang menjadi perselisihan hukum yang lebih besar. Perusahaan yang membangun hubungan baik dengan serikat pekerja cenderung memiliki kondisi hubungan industrial yang lebih stabil dan kondusif. Pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan juga memiliki tanggung jawab dalam mengurangi terjadinya PHK sepihak. Pengawasan ketenagakerjaan diperlukan untuk memastikan perusahaan melaksanakan ketentuan hukum mengenai hubungan kerja, pengupahan, dan pemutusan hubungan kerja sesuai peraturan perundang-undangan. Pemerintah juga menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, konsiliasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial agar pekerja memperoleh perlindungan hukum ketika terjadi pelanggaran hak. Perusahaan dapat melakukan berbagai langkah alternatif sebelum melakukan PHK, seperti pengurangan jam kerja, pengaturan ulang sistem kerja, mutasi pekerja, pelatihan ulang keterampilan, hingga perundingan bersama pekerja mengenai kondisi perusahaan. Langkah-langkah tersebut menunjukkan itikad baik perusahaan dalam mempertahankan hubungan kerja dan menghindari kerugian yang lebih besar bagi pekerja. Pendekatan tersebut sejalan dengan asas keadilan, asas kemanfaatan, dan asas perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Upaya Memastikan Pekerja Mendapatkan Hak Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Perusahaan wajib memastikan pekerja memperoleh hak-haknya apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemenuhan hak pekerja setelah PHK merupakan bentuk perlindungan hukum yang bertujuan menjaga kesejahteraan pekerja serta memberikan kepastian hukum dalam hubungan industrial. Hubungan kerja pada pekerja yang mengalami PHK sepihak sering menghadapi kesulitan ekonomi karena kehilangan sumber penghasilan secara tiba-tiba. Oleh sebab itu, perusahaan harus melaksanakan kewajiban hukum secara penuh agar hak-hak normatif pekerja tetap terlindungi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Ketentuan tersebut mengatur bahwa pekerja berhak memperoleh hak-hak tertentu sesuai alasan dan jenis hubungan kerjanya. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga mengatur kewajiban perusahaan untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang hubungan kerjanya berakhir. Ketentuan hukum tersebut menunjukkan bahwa negara memberikan jaminan perlindungan terhadap pekerja agar tidak dirugikan akibat tindakan PHK sepihak oleh perusahaan. Perusahaan dapat memastikan pemenuhan hak pekerja dengan melakukan prosedur pemutusan hubungan kerja secara transparan dan sesuai ketentuan hukum. Perusahaan perlu memberikan pemberitahuan PHK secara tertulis, menjelaskan alasan pemutusan hubungan kerja, serta menyampaikan rincian hak-hak pekerja yang harus dibayarkan. Langkah tersebut penting untuk mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial dan memberikan kepastian hukum kepada pekerja mengenai hak yang diterimanya setelah hubungan kerja berakhir. Pekerja memiliki hak untuk memperoleh uang kompensasi, sisa upah, uang penggantian hak, dan hak normatif lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-

undangan. Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja PKWT sebelum jangka waktu berakhir wajib membayar ganti rugi sebesar sisa upah pekerja sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Selain itu, Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mewajibkan pengusaha memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang hubungan kerjanya berakhir. Ketentuan tersebut menjadi dasar hukum bagi pekerja untuk menuntut haknya apabila terjadi PHK sepihak. Serikat pekerja memiliki peran penting dalam memastikan pekerja memperoleh hak-haknya setelah terjadi PHK sepihak. Serikat pekerja dapat mendampingi pekerja dalam proses perundingan bipartit, mediasi, maupun penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial. Keberadaan serikat pekerja membantu memperkuat posisi pekerja yang pada umumnya berada dalam kondisi lebih lemah dibandingkan perusahaan. Hubungan industrial melakukan kegiatan pendampingan serikat pekerja sering membantu pekerja memperoleh hak kompensasi dan penyelesaian sengketa secara lebih adil. Pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan dan mediator hubungan industrial memiliki tanggung jawab dalam memastikan perusahaan memenuhi kewajiban hukumnya terhadap pekerja. Pengawasan ketenagakerjaan diperlukan untuk memeriksa apakah perusahaan telah melaksanakan pembayaran hak pekerja sesuai ketentuan hukum. Selain itu, pemerintah juga menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial apabila perusahaan tidak memenuhi hak pekerja secara sukarela.

Pengadilan Hubungan Industrial dalam berbagai perkara ketenagakerjaan sering memberikan putusan yang mewajibkan perusahaan membayar hak-hak pekerja akibat PHK yang dilakukan secara sepihak atau tidak sesuai prosedur hukum. Putusan tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang memiliki ketergantungan ekonomi terhadap pekerjaan. Sudut pandang hukum menegaskan bahwa perusahaan tidak dapat melakukan PHK secara sewenang-wenang tanpa mempertimbangkan hak-hak pekerja yang dijamin oleh undang-undang. Dengan demikian, upaya memastikan pekerja memperoleh hak atas PHK sepihak merupakan bagian penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkeadilan sosial.

Contoh Perhitungan Hak Pekerja PKWT yang di PHK sepihak oleh Perusahaan.

Pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, maka pekerja bisa secara mandiri membuat perhitungan hak yang bisa diterima oleh dirinya sendiri.

Hak-hak itu antara lain

- 1) Upah pokok atas bulan berjalan yang belum dibayarkan
- 2) Tunjangan tetap yang bersifat bulanan
- 3) Tunjangan atas bulan berjalan yang biasanya memiliki perhitungan berdasarkan kehadiran pekerja yang bersifat harian
- 4) Upah kelebihan jam kerja atau lembur
- 5) Kompensasi yang dilihat berdasarkan akhir masa periode kontrak
- 6) Pengembalian sisa hak cuti yang belum dipakai, misalnya dalam 1 tahun berhak atas cuti 12 hari, sisanya bisa diclaim untuk dikonversi ke rupiah.
- 7) Jika masih ada sisa masa kontrak yang belum selesai dari tanggal PHK ke tanggal masa kontrak, maka selisihnya pun akan menjadi hak pekerja untuk dibayarkan oleh perusahaan.

Berikut ini adalah contoh bagaimana cara menghitung hak pekerja kontrak yang diputus

kontrak secara sepihak oleh Perusahaan. Dengan Skenario dibawah ini
Pekerja bernama Lilos memiliki upah bulanan sebesar 6.000.000/bulan, dan tunjangan harian sebesar 25.000/hari. Lilos memiliki cuti 12 hari dan sudah dipakai 2, maka sisa cuti Lilos menjadi 10 hari. Kontrak kerja Lilos dimulai pada 01 Jan 2026 – 31 Dec 2026

Rincian peristiwa yaitu Lilos memiliki kontrak kerja dengan PT. Sinergi selama 1 tahun, namun di bulan Mei 2026. Lilos diputuskan kontrak oleh PT. Sinergi karena ada penurunan forecast penjualan.

Berikut ini formula bagaimana cara menghitung hak yang bisa diterima oleh pekerja PKWT.

Tabel 4.1 Perhitungan Hak Pekerja Kontrak yang di PHK

Keterangan	Jumlah
Upah Bulan Berjalan	
Upah Tetap	6.000.000
Upah harian	$20 \times 25.000 = 500.000$
Uang Pengganti Cuti	$(6.000.000)/20 = 300.000/\text{hari}$ Sisa cuti belum terpakai 10 $= 10 \times 300.000$ $= 3.000.000$
Kompensasi	6.000.000
Hak Kontrak diputus tengah jalan	Juli- Desember 2026 = 6 $= 6 \times 6.000.000$ $= 36.000.000$
Total hak yang terima	51.500.000

Paparan diatas menjelaskan bahwa , pekerja yang di PHK secara sepihak ditengah masa kontrak atau kontrak yang diperjanjikan

Hak-hak ketika PHK Sepihak

Upaya hukum PHK yang dilakukan Perusahaan terhadap Pekerja, ketika dilakukan pemutusan hubungan itu, maka pekerja harus melakukan beberapa tahapan yang bisa dilakukan sendiri

- Personal assesment/pengecekan dari diri sendiri
Untuk personal assesment, pekerja bisa mulai melalukan analisa terhadap kontrak kerja yang sudah ditanda-tangani dengan Perusahaan, disana akan ditemukan jangka waktu kontrak yang disepakati bersama, jumlah gaji yang sudah ditentukan berikut dengan tunjangan-tunjangan yang bersifat hari. Juga pekerja bisa memeriksa Kartu Personal yang merekap jumlah Absenteism atau Ketidakhadiran, misalnya Cuti, Izin Sakit atau izin lainnya yang sudah direkap disana, pekerja bisa minta data tersebut ke staff HRD. Pekerja bisa mengetahui berapa bulan lagi sisa masa kerja yang belum terselesaikan, dan masa itu menjadi kewajiban Perusahaan untuk membayar penuh upah sampai akhir masa kontrak. Meskipun pekerja sudah tidak masuk atau diminta untuk tidak melanjutkan pekerjaan sampai akhir masa kontrak. juga pekerja bisa menghitung sendiri, Upah berjalan, Upah yang belum diterima sampai akhir kontrak, uang kompensasi dan pengganti hari jika ada.
- Konsultasi dengan Serikat/ Perwakilan Pekerja

Jika pekerja mendapatkan kesulitan dalam memproses semua termasuk menghitungnya, maka Pekerja bisa menghadap ke Serikat atau Perwakilan pekerja untuk membahas bersama hak-haknya.

- c. Datang ke Disnaker untuk mendapatkan saran dan opini

Jika Perusahaan tidak melakukan pembayaran sesuai haknya, maka pekerja bisa langsung ke Dinas Tenaga Kerja untuk meminta bantuan pendirian keadilan. Nanti Disnaker akan membantu Pekerja menganalisa dari awal dan memberikan saran.

- d. PHI

Jika Perusahaan masih tidak memiliki niat baik untuk membayaaar, pekerja bisa membawa kasus ini ke Pengadilan Hubungan Industrial, yang ada di tingkat Provinsi, jika pekerja ada di Cikarang atau Karawang maka gunakan Pengadilan Hubungan Industri di Bandung, jika pekerja di Jakara maka gunakan PHI di Kemayoran Jakarta Pusat. Alur Bipartite dalam perselisihan PHK berlaku baik untuk pekerja PKWT maupun PKWTT, karena mekanisme bipartite diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial — bukan berdasarkan jenis perjanjian kerja, melainkan jenis perselisihan yang terjadi. Namun, ada perbedaan konteks hukum antara keduanya yaitu pada substansisnya, PWKTT berfokus pada keabsahan alasan PKH dan hak-hak pekerja disisi lain PKWT berfokus pada pelanggaran hak dan kompensasi, jadi pada Pembahasan Skripsi ini lebih mengerucut pada satu tema utama yakni Hak Pekerja PKWT.



Gambar Alur Bipartite dalam Perselisihan Hak



Gambar Perbandingan Proses PKWT dan PKWTT

D. Penutup

Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan terkait analisis yuridis atas hak pekerja PKWT yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum atas hak yang harus diterima oleh pekerja PKWT yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan tetap dijamin oleh peraturan perundang-undangan, yaitu UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023 serta PP No. 35 Tahun 2021. Perlindungan tersebut mencakup hak atas kompensasi, jaminan sosial, serta hak normatif lainnya. Dengan demikian, PHK sepihak tanpa pemberian kompensasi merupakan pelanggaran terhadap ketentuan hukum yang berlaku dan merugikan pekerja kontrak.
2. Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dirugikan akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak adalah melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tahapan tersebut dimulai dari perundingan bipartit, dilanjutkan dengan mediasi atau konsiliasi melalui Dinas Tenaga Kerja, dan apabila tidak tercapai kesepakatan, dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selanjutnya pengadilan berwenang memutuskan pemberian kompensasi atau bahkan menetapkan perubahan status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap apabila terbukti dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat permanen.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan ini peneliti memberikan 2 (dua) saran yaitu:

1. Perlu dilakukan penguatan regulasi oleh Pemerintah serta peningkatan pengawasan terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja PKWT. Hal ini bertujuan agar perlindungan hukum yang sudah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023 serta PP No. 35 Tahun 2021 dapat benar-benar efektif, sehingga PHK sepihak tanpa kompensasi dapat dicegah dan hak normatif pekerja tetap terjamin.
2. Perlu dilakukannya optimalisasi peran serikat pekerja dan akses hukum. Pekerja kontrak perlu didorong untuk bergabung dengan serikat pekerja atau memanfaatkan layanan bantuan hukum. Dengan demikian, posisi tawar mereka dapat lebih kuat dalam menghadapi perselisihan, serta akses terhadap mekanisme hukum seperti mediasi dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial menjadi

lebih mudah dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Imam Soepomo. (2003), Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan.
- Subekti. (2005), Hukum Perjanjian. Jakarta: Intermasa.
- Subekti. (2003), Pokok-Pokok Hukum Perdata. Jakarta: Intermasa.
- Soerjono Soekanto. (2014) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mariam Darus Badrulzaman. (2011) KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan dengan Penjelasan. Bandung: Alumni.
- R. Setiawan. (2007) Pokok-Pokok Hukum Perikatan. Bandung: Binacipta.
- K.R.M.T. Tirtodiningrat. (1996) Asas-Asas Hukum Perdata. Jakarta: Pradnya Paramita.
- John Rawls. (1971) *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Lalu Husni. (2016) Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zaeni Asyhadie. (2015) Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Abdul Khakim. (2014) Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Asri Wijayanti. (2018) Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.
- Munawir Haris. (2019) Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Jurnal

- Nuri Hidayati, Redyana Lutfianida, Rida Antika Dewi. (2024). Pengaturan Pemberian Kompensasi Bagi Pekerja dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- Rahmatullah, Ria Regger Effendi, Imam Budi Santoso (2026) Perlindungan Hak Pekerja PKWT Terhadap Pemberian Kompensasi di Perusahaan.
- Muchtar Hasan Asrofi (2026) Teori Etika terhadap Reformulasi kebijakan Hukum Ketenagakerjaan Pada Pembayaran Uang Kompensasi Pekerja PKWT.

Websites

<https://dev-wlkp.kemnaker.go.id/>

<https://kemnaker.go.id/>.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

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.