



## Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT dalam Kasus PHK Sepihak oleh PT Far East Seating: Studi Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg

Paksi Rafi<sup>a,1,\*</sup>, Rasji<sup>b,2</sup>

<sup>a</sup>Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia

<sup>b</sup>Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia

<sup>1</sup>[paksi.205190208@stu.untar.ac.id](mailto:paksi.205190208@stu.untar.ac.id), <sup>2</sup>[rasji@fh.untar.ac.id](mailto:rasji@fh.untar.ac.id)

\*Penulis Korespondensi

### INFO ARTIKEL:

#### Riwayat Artikel:

Diterima: 29 Mei 2025

Direvisi: 10 Juni 2025

Diterima: 12 Juni 2025

#### Kata Kunci:

Perlindungan Hukum;  
PKWT;  
PHK sepihak;  
Kompensasi;  
Hubungan Industrial.

#### Keywords:

Legal Protection;  
PKWT;  
Unilateral Termination;  
Compensation;  
Industrial relations.

#### Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, dengan menyoroti implementasinya dalam kasus PT Far East Seating Indonesia sebagaimana tercantum dalam Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg. Penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu menelaah peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan putusan pengadilan sebagai hukum positif. Meskipun hukum ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, telah mengatur kewajiban pemberian kompensasi bagi pekerja PKWT yang diputus sebelum kontraknya berakhir, praktik di lapangan sering menunjukkan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut. Temuan pada kasus PT Far East Seating mengungkap adanya ketidaksesuaian antara kompensasi yang diberikan dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga mencerminkan lemahnya pengawasan dan inkonsistensi penegakan hukum. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan terhadap pekerja kontrak di Indonesia masih bersifat normatif dan belum sepenuhnya operasional di lapangan, sehingga diperlukan penguatan instrumen pengawasan dan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih efektif dan berpihak pada keadilan industrial.

#### Abstract:

*This study aims to analyze the legal protection of workers under Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) who experience unilateral termination (PHK), focusing on its implementation through the case of PT Far East Seating Indonesia, as reflected in Decision Number 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg. Using a normative juridical approach, the research examines labor laws and court decisions as sources of positive law. Although employment regulations such as Law No. 11 of 2020 on Job Creation and Government Regulation No. 35 of 2021 mandate compensation for PKWT workers terminated before contract expiration, actual practices often deviate from these provisions. The findings from the PT Far East Seating case indicate a discrepancy between the compensation provided and applicable legal standards, highlighting inadequate oversight and inconsistent law enforcement. The study concludes that legal protection for fixed-term workers in Indonesia remains largely normative and insufficiently applied in practice. It calls for stronger monitoring mechanisms and more effective dispute resolution processes to ensure fair, balanced, and just implementation of labor protections in line with the principles of industrial justice.*



## **Pendahuluan**

Negara hukum memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin keadilan sosial bagi seluruh rakyatnya, termasuk dalam aspek hukum, pendidikan, kebudayaan, dan kesejahteraan ekonomi. Indonesia yang menyanggah status negara hukum haruslah memberikan jaminan terhadap kesejahteraan rakyat tidak hanya dimaknai secara kultural atau spiritual, tetapi juga harus diwujudkan dalam bentuk perlindungan terhadap hak-hak ekonomi dan sosial, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam hal ini, tenaga kerja sebagai salah satu komponen utama pembangunan nasional, berhak memperoleh perlakuan yang adil serta perlindungan hukum yang memadai dalam melaksanakan hubungan kerja. Perlindungan tersebut semakin diperkuat dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut dengan UU Cipta Kerja Tahun 2022) yang mengatur secara lebih komprehensif mengenai relasi industrial antara pekerja dan pengusaha.

Namun demikian, implementasi dari norma-norma hukum ketenagakerjaan sering kali tidak berjalan selaras dengan prinsip-prinsip keadilan yang dicita-citakan. Salah satu isu paling krusial yang kerap menjadi polemik adalah praktik Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, khususnya terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT). Kompleksitas hubungan kerja dan ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha sering kali mempersulit realisasi hak-hak pekerja seperti pesangon, kompensasi, maupun informasi yang transparan mengenai status kerja mereka. Dalam konteks ini, upaya pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan dalih efisiensi atau kerugian perusahaan kerap menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja yang dirugikan.

Contoh konkret dari permasalahan tersebut dapat ditemukan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, yang menyangkut kasus PHK massal terhadap pekerja PT East Far Seating Indonesia. Dalam kasus ini, pihak perusahaan mengklaim tengah mengalami kerugian operasional yang signifikan dan berencana untuk menghentikan seluruh aktivitas usaha melalui penutupan pabrik. Pada tanggal 30 November 2022, pihak manajemen menyampaikan pemberitahuan kepada pekerja yang mayoritas berstatus PKWT, bahwa mereka akan diliburkan sementara sebagai bagian dari program efisiensi, terhitung sejak 26 hingga 30 Desember 2022, dengan janji akan kembali bekerja per 2 Januari 2023. Namun, pernyataan ini ternyata tidak diiringi dengan kejelasan hukum terkait keberlanjutan hubungan kerja maupun kompensasi yang semestinya menjadi hak pekerja.

Situasi yang memprihatinkan, pada awal Januari 2023, tepatnya saat para pekerja seharusnya kembali bekerja, perusahaan ternyata tetap melanjutkan kegiatan operasionalnya dengan mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, sementara para pekerja PKWT yang sebelumnya diliburkan diberhentikan secara sepihak. Fakta ini menimbulkan indikasi kuat adanya pelanggaran terhadap prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan hukum dalam hubungan kerja, karena perusahaan tidak hanya gagal memberikan kompensasi yang sesuai, tetapi juga melakukan penggantian tenaga kerja dengan skema yang berpotensi melanggar ketentuan ketenagakerjaan. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, tindakan ini dapat dikualifikasikan sebagai bentuk penghindaran kewajiban normatif, dan patut dipertimbangkan sebagai pelanggaran terhadap asas perlindungan tenaga kerja yang diamanatkan

oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan norma-norma keadilan dalam hubungan industrial.

Pasca terjadinya PHK secara sepihak, para pekerja yang merasa hak-haknya dilanggar kemudian mengajukan keberatan secara kolektif kepada pihak perusahaan melalui jalur hubungan industrial yang sah. Mereka menunjuk Serikat Buruh Independen (SBI) sebagai representasi legal dalam melakukan upaya perundingan internal. SBI sendiri merupakan serikat pekerja yang telah memiliki legalitas formal dengan Bukti Pencatatan Nomor: B/4332/560/X/2022 tertanggal 7 Oktober 2022 yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No 13 Tahun 2003), upaya bipartit antara pekerja dan pengusaha wajib ditempuh terlebih dahulu secara musyawarah untuk mencapai mufakat sebelum melibatkan pihak ketiga. Namun dalam pelaksanaannya, perusahaan justru menunjukkan itikad buruk dengan tidak menghadiri seluruh undangan bipartit yang telah dijadwalkan, yaitu pada tanggal 5, 6, dan 9 Januari 2023. Ketidakhadiran tersebut membuktikan ketidakseriusan perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja secara damai, sehingga mekanisme bipartit tidak membuahkan kesepakatan.

Dengan gagalnya proses bipartit, para pekerja selaku penggugat mengambil langkah lanjut yang diatur dalam undang-undang dengan mengadukan kasus ini kepada Dinas Ketenagakerjaan untuk difasilitasi dalam tahapan mediasi tripartit, sebagaimana diatur dalam PP Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun, proses mediasi yang dilaksanakan juga tidak menghasilkan kesepakatan substantif. Dalam forum tersebut, pihak pengusaha selaku tergugat tidak memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan ketentuan normatif, termasuk Uang Penggantian Hak (selanjutnya disebut UPH) serta kompensasi PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 15 dan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (selanjutnya disebut PP Nomor 35 Tahun 2021). Kegagalan dalam memberikan hak-hak normatif tersebut memperlihatkan adanya pelanggaran serius terhadap prinsip perlindungan tenaga kerja yang dijamin dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional, sekaligus menjadi dasar yang sah bagi penggugat untuk melanjutkan penyelesaian ke ranah Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi dalam uraian sebelumnya, penelitian ini secara khusus ditujukan untuk mengkaji secara mendalam bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja dengan status PKWT yang menjadi korban PHK secara sepihak oleh pemberi kerja. Kajian ini dilakukan dengan merujuk pada norma-norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, termasuk peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja kontraktual, serta prinsip-prinsip keadilan industrial yang menjadi dasar dalam penyelenggaraan hubungan kerja yang berkeadilan dan berimbang. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi penerapan konkret dari ketentuan hukum tersebut melalui studi kasus terhadap tindakan PHK

sepihak yang dilakukan oleh PT Far East Seating Indonesia, sebagaimana tercermin dalam amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg. Dengan pendekatan yuridis normatif, analisis ini diharapkan dapat mengungkap sejauh mana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT telah diimplementasikan secara efektif, sekaligus mengidentifikasi celah atau ketidaksesuaian antara norma hukum dan praktiknya di lapangan yang dapat berimplikasi terhadap jaminan kepastian hukum dan perlindungan hak-hak pekerja kontrak.

## **Pembahasan**

### **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT yang Mengalami PHK Sepihak Menurut Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia**

Jaminan yang bisa didapatkan oleh subjek hukum ialah diberikan dalam bentuk perlindungan hukum yang tercermin dalam sistem hukum terhadap subjek hukum melalui instrumen yuridis yang dapat bersifat preventif (pencegahan) maupun represif (penyelesaian sengketa), baik dalam bentuk norma tertulis seperti undang-undang maupun norma tidak tertulis yang berkembang dalam praktik hukum (Raharjo, 2000). Perlindungan hukum pada hakikatnya merepresentasikan peran esensial dari sistem hukum sebagai instrumen normatif yang bertujuan untuk menciptakan kondisi sosial yang adil, ketertiban, kemanfaatan, serta rasa aman dalam kehidupan bermasyarakat (Sakti, 2020). Sebagai suatu negara hukum (*rechtstaat*) yang berlandaskan pada prinsip *rule of law*, Indonesia memiliki kewajiban konstitusional yang tidak dapat ditawar untuk memberikan perlindungan hukum secara menyeluruh, setara, dan efektif kepada seluruh warga negaranya tanpa terkecuali (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, 1945). Kewajiban ini merupakan fondasi utama dalam penyelenggaraan negara yang demokratis, di mana kepastian hukum dan keadilan menjadi syarat mutlak dalam menopang stabilitas sosial, legitimasi pemerintahan, serta pencapaian tujuan negara berupa kesejahteraan umum dan kemakmuran rakyat sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam kerangka tersebut, penegakan hukum yang bebas dari diskriminasi dan perlindungan hak asasi manusia (HAM) tidak hanya menjadi indikator keberfungsian sistem hukum nasional, tetapi juga menjadi instrumen utama dalam menjamin keadilan substantif. Oleh karena itu, supremasi hukum harus dimaknai tidak semata dalam aspek prosedural, tetapi juga dalam pelaksanaannya secara nyata yang menjunjung tinggi martabat manusia dan menjamin akses terhadap keadilan secara merata bagi seluruh lapisan masyarakat.

Komitmen konstitusional negara dalam menjamin dan melindungi hak-hak pekerja secara eksplisit tercermin dalam struktur normatif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya melalui Alinea Keempat Pembukaan serta ketentuan pasal-pasal utama seperti Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan ayat (2), yang menegaskan hak setiap warga negara atas pekerjaan yang layak, kepastian hukum yang adil, dan perlakuan yang setara di hadapan hukum. Meskipun secara formal hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha diatur berdasarkan

asas kesetaraan dalam kontrak kerja, realitas sosial dan ekonomi menunjukkan adanya ketimpangan struktural, di mana pekerja kerap berada dalam posisi subordinat akibat ketergantungan terhadap pemberi kerja dalam hal pendapatan dan kesinambungan pekerjaan (Sandra, 2013). Dalam praktik ketenagakerjaan, PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, mulai dari kesepakatan bersama hingga situasi khusus seperti meninggalnya pekerja. Namun demikian, setiap bentuk PHK tetap harus tunduk pada prinsip-prinsip hukum positif dan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak terjadi penyimpangan wewenang atau tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha yang dapat merugikan pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah (Asikin et al., 2008).

Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang memiliki status PKWT, maka haruslah hak dan kewajiban para pihak harus dipenuhi berdasarkan perjanjian yang telah disepakati. PKWT sendiri ialah kontrak kerja yang dibuat dan disepakati oleh para pihak dan sah menurut hukum, yang mengatur secara tegas berbagai aspek ketenagakerjaan seperti jangka waktu hubungan kerja, tugas dan tanggung jawab, upah, serta skema kompensasi (Indonesia, 2021). Meskipun perjanjian ini umumnya disusun untuk memberikan jaminan terhadap hak dan kewajiban untuk pengusaha dan pekerja, tidak jarang dalam praktiknya justru pengusaha melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang tercantum di dalamnya (Mansur, 2018). Dalam kondisi tersebut, pekerja sebagai pihak yang dirugikan memiliki hak untuk menempuh jalur hukum guna menuntut pemenuhan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang telah diperjanjikan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 2004). Dengan demikian, PKWT bukan hanya dokumen administratif, melainkan memiliki kekuatan hukum mengikat yang dapat dijadikan dasar untuk perlindungan hukum apabila terjadi pelanggaran hubungan kerja.

Meskipun pekerja memegang peranan strategis dalam menjaga keberlangsungan kegiatan usaha dan turut serta mendukung stabilitas perekonomian nasional, realitas di lapangan menunjukkan bahwa perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja sering kali diabaikan oleh pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menegaskan bahwa hubungan kerja harus dilandasi dengan perjanjian kerja, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), serta dapat diperkuat melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai bentuk kesepakatan yang mengikat secara hukum antara pengusaha dan serikat pekerja (Suratman, 2010). Dalam konteks ini, PHK merupakan tindakan hukum yang sangat berdampak terhadap kelangsungan hidup pekerja dan oleh karenanya tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa melalui prosedur yang sah dan transparan (Suratman, 2010). Hal ini ditegaskan dalam Pasal 151 dan Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan adanya perundingan bipartit, mediasi, dan jika perlu, putusan pengadilan sebelum pemutusan hubungan kerja dinyatakan sah.

Dalam kasus yang terjadi antara Para Penggugat dan Tergugat, tindakan Tergugat yang mengeluarkan memo libur kerja pada akhir Desember 2022 kemudian secara mendadak melakukan PHK sepihak pada 23 Desember 2022 merupakan bentuk pelanggaran terhadap asas kepastian hukum dan prinsip perlindungan terhadap hak-hak pekerja. PHK tersebut dilakukan tanpa melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan, yaitu perundingan bipartit terlebih dahulu. Fakta bahwa Tergugat tidak hadir dalam tiga kali undangan perundingan bipartit menunjukkan tidak adanya itikad baik (*good faith*) dari pihak pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan secara musyawarah mufakat, yang menjadi prinsip utama dalam hukum ketenagakerjaan nasional.

Lebih lanjut, tindakan Tergugat yang tidak membayarkan upah selama masa libur dan tidak memberikan akses bekerja kembali pada 2 Januari 2023, serta mempekerjakan sebagian buruh lama dengan status harian lepas (HL), mengindikasikan pengingkaran terhadap kewajiban pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 93 UU Ketenagakerjaan mengenai pembayaran upah dalam masa tunggu. Selain itu, dalih kerugian yang dijadikan alasan PHK tidak dapat dibenarkan secara hukum karena Tergugat gagal membuktikan adanya kerugian perusahaan secara nyata dan berkelanjutan selama dua tahun berturut-turut, sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Dalam proses mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan, Tergugat tidak memberikan dokumen akuntansi atau neraca keuangan yang dapat dijadikan dasar objektif bahwa kerugian perusahaan telah terjadi.

Oleh karena itu, tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat tidak hanya cacat prosedural tetapi juga substansial, karena dilakukan tanpa dasar hukum yang sah dan tanpa memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penawaran "tali asih" sebesar 1,7 kali upah tanpa merujuk pada perhitungan hak normatif seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, adalah bentuk pelanggaran terhadap hak-hak normatif yang melekat pada pekerja berstatus PKWTT. Fakta-fakta ini menguatkan bahwa PHK tersebut tidak memenuhi prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap pekerja, yang menjadi roh dari sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Maka, berdasarkan risalah dari Dinas Ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip hukum yang berlaku, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial adalah langkah konstitusional yang layak untuk menjamin tegaknya keadilan dan pemulihan hak-hak Para Penggugat sebagai pekerja yang dirugikan.

Merujuk pada doktrin dan pandangan dari Imam Soepomo yang diperluas oleh Abdullah Sulaiman, perlindungan terhadap tenaga kerja dalam hukum perburuhan mencakup berbagai aspek yang saling terintegrasi (Sulaiman & Walli, 2019). Pertama, perlindungan ekonomi, yang diwujudkan dalam bentuk pengaturan syarat kerja melalui perjanjian kerja atau ketentuan hubungan industrial agar tercipta keadilan dalam kompensasi dan jaminan kerja. Kedua, perlindungan keselamatan kerja, yang menitikberatkan pada upaya pencegahan terhadap risiko kecelakaan

akibat penggunaan alat dan bahan kerja. Ketiga, perlindungan kesehatan kerja, yang mengantisipasi dampak buruk teknologi dan lingkungan kerja terhadap kondisi fisik dan mental pekerja, serta mencegah perlakuan sewenang-wenang dari pengusaha. Keempat, perlindungan hubungan kerja, yakni jaminan atas stabilitas hubungan kerja antara buruh dan majikan yang berbasis pada perjanjian serta prinsip remunerasi yang adil. Terakhir, perlindungan kepastian hukum, yaitu perlindungan yang diberikan melalui peraturan perundang-undangan dengan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran hak-hak perburuhan, guna menjamin supremasi hukum dalam praktik ketenagakerjaan. Keseluruhan bentuk perlindungan ini merefleksikan kewajiban negara dalam menjamin keamanan kerja dan kesejahteraan pekerja sebagai subjek hukum yang dilindungi secara konstitusional.

Umar berpendapat bahwa akar masalah yang sering timbul dari hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha ialah mengenai PHK, yang kerap menimbulkan dampak sosial-ekonomi serius bagi pekerja. PHK, pada dasarnya, menandai berakhirnya suatu hubungan kerja yang berimplikasi langsung terhadap hilangnya sumber penghidupan bagi pekerja, serta membuka potensi terjadinya pengangguran. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan yang menjunjung prinsip perlindungan terhadap tenaga kerja, kondisi ini semestinya dihindari sebisa mungkin untuk menjamin rasa aman dan kepastian bagi pekerja dalam menjalani kehidupan sosial-ekonomi secara layak (Kasim, 2006). Oleh karena itu, prinsip kehati-hatian dalam pelaksanaan PHK harus dikedepankan, dan hanya dapat dibenarkan apabila dilakukan berdasarkan alasan yang sah serta melalui prosedur hukum yang berlaku. Prinsip ini menjadi esensial dalam menegakkan asas keadilan dalam hubungan kerja, sekaligus menjadi pilar penting dalam menjamin ketentraman sosial di tengah dinamika ketenagakerjaan yang terus berkembang.

Secara normatif, pengaturan mengenai PKWT telah ditetapkan dalam Pasal 56 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa status PKWT hanya boleh diberikan pada jenis pekerjaan yang sifatnya sementara, baik berdasarkan jangka waktu tertentu maupun pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu. Artinya PKWT tidak diperbolehkan untuk diberikan kepada pekerja untuk jenis pekerjaan yang tetap atau berkelanjutan. Oleh karena itu, untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum pemerintah telah membuat aturan mengenai PKWT bagi pekerja, mulai dari syarat formil dan materil perjanjian hingga ketentuan pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Salah satu syarat sahnya perjanjian kerja menurut Pasal 52 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 adalah adanya kesepakatan kedua belah pihak serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Di dalam perjanjian tersebut, secara tegas harus dicantumkan hak dan kewajiban para pihak, serta perjanjian tersebut tidak boleh diubah sepihak oleh salah satu pihak. Perubahan atau pencabutan perjanjian kerja hanya dapat dilakukan melalui persetujuan bersama, sehingga apabila terdapat tindakan sepihak dari pihak pengusaha tanpa persetujuan pekerja, maka perjanjian yang diubah tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang sah menurut hukum positif Indonesia.

Dalam praktik hubungan kerja berdasarkan PKWT, terdapat sejumlah kondisi tertentu yang secara yuridis diakui sebagai dasar sah untuk mengakhiri hubungan kerja, sebagaimana ditetapkan dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan nasional. Penyebab berakhirnya hubungan kerja tersebut mencakup, antara lain, wafatnya pekerja, habisnya masa kerja sebagaimana diperjanjikan dalam kontrak, adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap, serta tercantumnya klausul pengakhiran hubungan kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang secara eksplisit memperbolehkan pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir. Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT tanpa dasar hukum yang sah, maka berlaku ketentuan Pasal 62 UU No 13 Tahun 2003, yang mewajibkan pihak yang mengakhiri hubungan kerja secara sepihak untuk membayar ganti rugi sebesar sisa upah hingga akhir masa kontrak kepada pihak lainnya. Ketentuan ini bersifat resiprokal dan mengikat kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja yang berarti pekerja yang mengundurkan diri secara sepihak juga dapat dikenai kewajiban membayar ganti rugi kepada pengusaha. Lebih jauh, apabila pengakhiran hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha, maka selain ganti rugi, pengusaha juga wajib memberikan kompensasi sesuai jenis hubungan kerja: uang kompensasi PKWT untuk pekerja kontrak dan uang pesangon bagi pekerja tetap (PKWTT). Ketentuan tersebut dipertegas dalam Pasal 17 PP Nomor 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa dalam hal terjadi pengakhiran PKWT sebelum waktunya, pengusaha tetap diwajibkan memberikan kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (1), dengan besaran yang dihitung secara proporsional berdasarkan masa kerja yang telah dilaksanakan hingga saat pemutusan terjadi. (Indonesia, 2021).

### **Implementasi Perlindungan Hukum PHK Sepihak oleh PT Far East Seating kepada Pekerja/Buruh dalam Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg**

Dalam Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, terungkap bahwa PT Far East Seating merupakan entitas korporasi yang bergerak di sektor manufaktur kursi berbahan dasar kayu, dengan proses produksi yang mencakup tahapan *roughmill*, *smoothmill*, *sanding*, *assembling*, *finishing*, hingga *upholstery*, serta didukung dengan sistem pemeliharaan produk secara berkelanjutan. Dalam rangka restrukturisasi operasional, perusahaan ini telah mengambil langkah PHK terhadap kurang lebih 550 pekerja. Dari jumlah tersebut, sebanyak 260 pekerja menyatakan persetujuan terhadap kebijakan PHK yang disertai dengan pemberian sejumlah uang pesangon, kompensasi, dan penggantian hak sebagaimana disediakan oleh perusahaan.

Namun, terdapat 290 pekerja yang menolak ketentuan tersebut dengan alasan bahwa nilai nominal yang diberikan tidak mencerminkan keadilan dan tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU Cipta Kerja Tahun 2020 beserta aturan pelaksanaannya, yakni PP Nomor 35 Tahun



2021. Para pekerja ini beranggapan bahwa perusahaan telah melakukan pengabaian terhadap hak-hak normatif yang seharusnya dilindungi oleh hukum, khususnya dalam hal perhitungan uang kompensasi dan penggantian hak berdasarkan status mereka sebagai pekerja PKWT. Karena apabila Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan tidak mendapatkan kesepakatan atau bahkan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawannya. Maka berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berhak memperoleh kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan durasi masa kerjanya. Besaran kompensasi tersebut ditetapkan secara proporsional, yang mana bagi pekerja dengan masa kerja penuh selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus berhak atas uang kompensasi sebesar satu kali upah bulanan. Sementara itu, bagi pekerja PKWT yang masa kerjanya lebih dari satu bulan namun kurang dari dua belas bulan, maka perhitungannya dilakukan dengan rumus proporsional yakni masa kerja dibagi dua belas dan dikalikan satu kali upah bulanan ( $\text{masa kerja} / 12 \times 1 \text{ bulan upah}$ ). Sebagai contoh, apabila masa kerja seorang pekerja adalah enam bulan, maka besaran kompensasinya adalah setengah kali upah bulanan ( $6/12 \times 1 \text{ bulan upah} = 0,5 \times \text{upah}$ ). Demikian pula, jika masa kerja melebihi dua belas bulan, misalnya delapan belas bulan, maka kompensasi dihitung berdasarkan rumus yang sama sehingga menghasilkan 1,5 kali upah bulanan ( $18/12 \times 1 \text{ bulan upah}$ ). Rumus ini secara normatif bertujuan untuk memberikan keadilan dan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT, yang dalam praktiknya sering kali berada dalam posisi yang lebih rentan dibanding pekerja dengan hubungan kerja waktu tidak tertentu. Ketentuan ini juga mencerminkan prinsip proporsionalitas dan kepastian hukum, di mana setiap pekerja PKWT berhak atas penghargaan yang setimpal atas masa kerja yang telah dijalani, sekaligus mencegah praktik pemutusan hubungan kerja yang semena-mena oleh pengusaha tanpa kompensasi yang layak (Maryono, 2023). Akan tetapi, Perusahaan menolak untuk memberikan kompensasi yang sesuai, penolakan tersebut mencerminkan adanya ketimpangan antara implementasi kebijakan perusahaan dan prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan yang berbasis pada asas kepastian hukum dan keadilan substantif dalam hubungan industrial di Indonesia.

Dalam kasus PHK yang dilakukan secara sepihak oleh PT Far East Seating terhadap para pekerjanya yang berstatus sebagai tenaga kerja dengan PKWT, timbul keberatan dari pihak pekerja yang merasa hak-haknya dilanggar. Berdasarkan Pasal 62 UU No 13 Tahun 2003, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa PKWT tanpa alasan yang sah menurut ketentuan hukum, maka pihak tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah hingga masa kerja yang diperjanjikan berakhir. Ketentuan ini bersifat timbal balik, berlaku baik untuk pengusaha maupun pekerja. Dalam hal pekerja yang mengundurkan diri sebelum kontrak berakhir, maka ia berkewajiban membayar denda kepada pengusaha (Indonesia, 2003). Sebaliknya, jika pengakhiran dilakukan sepihak oleh pengusaha, maka kompensasi dalam bentuk uang wajib diberikan sesuai dengan status

hubungan kerja: uang kompensasi PKWT untuk pekerja kontrak dan pesangon untuk pekerja tetap. Ketentuan ini dikuatkan dalam Pasal 17 PP Nomor 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa pengusaha tetap memiliki kewajiban untuk membayarkan kompensasi secara proporsional terhadap masa kerja yang telah dijalani oleh pekerja sebelum terjadinya pengakhiran hubungan kerja.

Namun dalam praktiknya, PT Far East Seating beralasan bahwa kondisi keuangan perusahaan yang memburuk menyebabkan perusahaan tidak mampu lagi melanjutkan hubungan kerja dengan sekitar 550 orang pekerja. Dalam amar putusan perkara, perusahaan hanya menyatakan kesanggupan membayarkan kompensasi secara terbatas. Bagi pekerja berstatus PKWTT, perusahaan hanya memberikan setengah dari pesangon sesuai ketentuan, ditambah uang penghargaan masa kerja, sisa cuti sebesar 70%, upah yang belum dibayarkan pada bulan Desember 2022, serta tambahan sebesar 12%. Sedangkan bagi pekerja dengan status PKWT, perusahaan hanya menyanggupi pembayaran sebesar 1,7 kali upah pokok ditambah dengan tunggakan gaji hingga Desember 2022. Perlakuan ini menimbulkan pertanyaan mengenai kesesuaian praktik pelaksanaan PHK dengan ketentuan hukum positif yang berlaku, karena Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara eksplisit telah mengatur kewajiban kompensasi kepada pekerja kontrak yang diberhentikan sebelum masa perjanjian berakhir.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (1) dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan, tanggung jawab atas pemberian kompensasi kerja kepada pekerja/buruh yang terikat dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sepenuhnya menjadi kewajiban pengusaha, termasuk dalam hal ini perusahaan alih daya (*outsourcing*) sebagai pihak pemberi kerja. Kewajiban tersebut bersifat imperatif, artinya tidak dapat dikesampingkan atau dialihkan kepada pihak lain (Maesa, 2020). Karena merupakan hak normatif yang melekat pada pekerja sejak masa kerja dimulai dan wajib dipenuhi pada saat berakhirnya hubungan kerja. Pemberian kompensasi ini mencerminkan asas keadilan dan perlindungan hukum yang mengikat secara vertikal antara pemberi kerja dan pekerja, yang berfungsi sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi tenaga kerja selama masa kerja berlangsung. Dalam konteks hubungan kerja melalui perusahaan alih daya, pengusaha tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab hukum ini dengan alasan apapun, termasuk alasan efisiensi operasional, karena kompensasi tersebut adalah bentuk penggantian atas berakhirnya hubungan kerja yang tidak didasarkan pada kesalahan pekerja. Oleh karena itu, kelalaian atau penolakan dalam memenuhi kewajiban kompensasi tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak normatif pekerja dan berpotensi menimbulkan sanksi administratif maupun gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Sebagai pembaruan dari ketentuan sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang tidak mengatur kewajiban pemberian pesangon bagi pekerja kontrak (PKWT), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun

2021 memperkenalkan kewajiban baru bagi pengusaha untuk membayarkan uang kompensasi PKWT pada saat berakhirnya hubungan kerja, baik secara alamiah maupun karena pemutusan sepihak. Adapun Pasal 16 PP No. 35 Tahun 2021 merinci besaran kompensasi yang diberikan berdasarkan masa kerja: (a) satu bulan upah untuk pekerja dengan masa kerja 12 bulan penuh; (b) kompensasi proporsional bagi pekerja yang bekerja kurang dari 12 bulan namun lebih dari 1 bulan; serta (c) bagi pekerja yang melebihi 12 bulan, dihitung dengan rumus masa kerja dikalikan satu bulan upah. Namun demikian, ketentuan ini tidak berlaku untuk tenaga kerja asing dengan status PKWT, sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (5). Secara prinsip, pengaturan ini memperkuat aspek perlindungan hukum yang adil dan setara antara pekerja tetap dan pekerja kontrak, serta menjadi bentuk konkret dari upaya negara dalam menjamin keadilan industrial yang berorientasi pada kesejahteraan buruh.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah memiliki landasan normatif yang kokoh dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Ketentuan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diperkuat dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksanaannya. Regulasi ini secara tegas mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan kompensasi kepada pekerja kontrak apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir tanpa dasar hukum yang sah. Kewajiban ini mencerminkan perlindungan normatif yang berakar pada prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan, seperti asas kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap pihak yang lemah secara struktural. Dalam hal ini, pekerja PKWT ditempatkan sebagai subjek hukum yang berhak atas perlakuan yang adil dan bebas dari diskriminasi, serta mendapat jaminan korektif atas tindakan sepihak pengusaha. Namun demikian, implementasi dari perlindungan tersebut masih menghadapi tantangan di lapangan. Studi kasus PHK sepihak oleh PT Far East Seating sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor: 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg menunjukkan bahwa meskipun terdapat aturan yang jelas mengenai kewajiban kompensasi, pelaksanaan di tingkat perusahaan tidak selalu selaras dengan ketentuan hukum. Alasan kerugian yang dikemukakan oleh perusahaan tidak dapat dijadikan pembenaran untuk mengurangi hak-hak pekerja PKWT. Ketimpangan dalam pemberian hak antara pekerja PKWT dan PKWTT memperlihatkan lemahnya komitmen perusahaan terhadap perlindungan normatif ketenagakerjaan. Kondisi ini mempertegas pentingnya pengawasan serta penegakan hukum yang lebih efektif oleh negara agar prinsip keadilan tidak hanya menjadi ketentuan tertulis, tetapi benar-benar terwujud dalam praktik hubungan industrial yang berkeadaban.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah Sulaiman, & Andi Walli. (2019). Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan. YPPSDM.
- Dinda Ayu Sahari Maesa. (2020). Perjanjian Pemegang Paten atas Invensi yang Dihasilkan oleh Investor Dalam Hubungan Kerja. Universitas Muhammadiyah Sumatera Selatan.
- Ketut Sandra. (2013). Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia [Disertasi]. Universitas Jayabaya Jakarta.
- Maryono, M. (2023). Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Indonesia*, 2(1), 30–30.
- Muhammad Arief Mansur. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Diberhentikan Secara Tidak Benar. *Jurnal Hukum Bisnis*, 22(3), 301–320.
- Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pub. L. No. 35, Sekretariat Negara (2021).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pub. L. No. 35 (2021).
- Satjipto Raharjo. (2000). Ilmu Hukum. PT Citra Aditya Bakti.
- Socha Tcefortin Indera Sakti, A. B. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Jual Beli Tanah Letter C Di Bawah Tangan. *Jurnal Privat Law*, 8(1), 145–145.
- Suratman. (2010). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Indeks.
- Umar Kasim. (2006). Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum*, 2, 26–26.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (1945).
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. Nomor 13, Indonesia (2003).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pub. L. No. 2 (2004).
- Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, & Zaenal Asyhadei. (2008). Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. PT Raja Grafindo Persada.