

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak dalam Pemutusan Hubungan Kerja

*Fuad Hasan¹, Suwarno Abadi²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra, Jl. Pd. Benowo Indah No.1-3, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia
*fuadzupal@gmail.com

ABSTRACT

In Indonesia, the legal protection of workers includes two basic aspects, namely protection from the power of the employer and protection from government action. Legal protection from the power of the employer is implemented if the regulations on labor are implemented by all parties. The purpose of providing legal protection to workers is to create good working relationships and ensure that the rights of workers are implemented and can be fully received in accordance with applicable regulations and labour agreements. The research method used normative juridical research with a statutory approach and conceptual approach. Basically, this employment agreement contains the rights and obligations of the parties, in this case employers and employees. In labor relations, legal protection aims to avoid the arbitrariness of one of the parties. Factors affecting legal protection of workers' rights due to termination of employment include the fact that there are still many business actors who do not carry out their obligations to provide rights to workers in accordance with applicable regulations. Protection related to the rights of workers affected by termination of employment has been regulated in Law Number 6 Year 2023, namely the fulfillment of workers' rights consisting of severance pay, long service pay, and compensation pay that should be received in accordance with the length of service in the company concerned.

Di Indonesia, perlindungan hukum bagi pekerja mencakup dua aspek dasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pemberi kerja dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pemberi kerja dapat terlaksana apabila peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan dilaksanakan oleh semua pihak. Tujuan pemberian perlindungan hukum kepada pekerja adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dan menjamin hak-hak pekerja terlaksana dan dapat diterima sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang berlaku dan perjanjian kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pada dasarnya perjanjian kerja memuat hak dan kewajiban para pihak dalam hal ini pengusaha dan pekerja. Dalam hubungan kerja, perlindungan hukum bertujuan untuk menghindari kesewenang-wenangan salah satu pihak. Faktor-faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja antara lain karena masih banyaknya pelaku usaha yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk memberikan hak-hak kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perlindungan terkait hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yaitu pemenuhan hak-hak pekerja yang terdiri dari uang pesangon, uang

penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai dengan masa kerja di perusahaan yang bersangkutan.

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

A. PENDAHULUAN

Indonesia berperan sentral sebab negara hukum mengatur kehidupan masyarakat dan pemerintahan. Secara umum hukum sistem peraturan serta norma telah ditetapkan otoritas berwenang guna mengarahkan perilaku bertujuan terciptanya rasa adil, tertib, perlindungan pihak individu atau kelompok. Selain itu, keterlibatan penyelesaian masalah serta pemberian wawasan terkait kewajiban serta hak, akan tetapi banyak warga negara melakukan pelanggaran hukum atau peraturan tersebut. Oleh karena itu masih perlu ditingkatkan lagi pemahaman dan pengetahuan masyarakat Indonesia mengenai aturan hukum yang ada di Indonesia. Prinsip hukum tersebut tergambar pada Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan supremasi hukum dan menegaskan masyarakat harus tunduk hukum serta keadilan pemerintah (Lubis et al., 2021).

Pelaksanaan pembangunan melibatkan beberapa faktor seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Faktor tenaga kerja sangat penting diantara faktor penunjang lainnya. Ketenagakerjaan sebagai bagian yang tidak terpisahkan atas pembangunan secara nasional sesuai Pancasila dan UUD 1945. Keinginan tersebut dalam pelaksanaannya disebut napas Pancasila sebagai perwujudan masyarakat adil dan Makmur (Renita et al., 2021). Faktor tenaga kerja dalam prosesnya harus terus diperhatikan, maka dibutuhkan pembinaan, pengarahan, perlindungan guna tercipta rasa sejahtera. Perlindungan tenaga kerja sangat diperlukan agar aspek kemanusiaan lebih terjaga.

Di Indonesia, permasalahan tenaga kerja ini sangatlah banyak dan cukup kompleks, mulai dari pekerja anak dibawah umur, upah atau gaji yang tidak layak, jam kerja, waktu lembur, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak termasuk uang pesangon pada saat masa kontrak berakhir yang tidak sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Permasalahan tersebut dilatarbelakangi adanya penyimpangan oleh pengusaha atau pemberi kerja dalam perumusan dan pelaksanaan klausula pada perjanjian kerja (Sufriaman & Herman, 2023). Hal tersebut disoroti pihak skateholder terkait pemahaman peraturan perundang-undangan saat maupun setelah hubungan kerja berakhir jadi hubungan harmonis tetap terjaga (Hutabarat et al., 2021).

Masa kerja seseorang dapat berakhir dikarenakan banyak hal contohnya masa kontrak yang sudah berakhir, resign, pensiun, atau ter-PHK. PHK harus dilakukan berdasarkan peraturan yang jelas agar tidak memunculkan berbagai macam masalah atau perselisihan oleh kedua pihak serta dilakukan melalui cara baik dan benar sama seperti penerimaan awal (Josviranto, 2022).

Perlindungan kekuasaan pemberi kerja dan perlindungan tindakan pemerintah sebagai dua aspek penting perlindungan tenaga kerja. Perlindungan hukum kekuasaan pemberi kerja terlaksana jika peraturan mengenai ketenagakerjaan mengharuskan pemberi kerja bertindak sesuai peraturan tersebut telah benar dilakukan seluruh pihak. Mengenai pengertian perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai upaya pekerja memperoleh hak serta meminimalisir adanya pelanggaran dari pengusaha yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Hal tersebut bertujuan sebagai jaminan keberlangsungan hubungan kerja agar harmonis tanpa merasa ditekan atau diskriminasi pihak kuat kepada pihak lemah (Manuaba et al., 2020). Perlindungan hukum bagi pekerja didasarkan dari prinsip non diskriminasi serta batas kebebasan kontrak perjanjian. Prinsip tersebut menjamin bahwa pekerja yang memiliki hubungan kerja fleksibel akan menerima upah, kondisi kerja, syarat kerja yang sama dengan pekerja tetap bidang pekerjaan sama. Berdasarkan uraian sebelumnya, rumusan masalah penelitian yakni hak apa saja yang diperoleh bagi pekerja kontrak akibat Pemutusan Hubungan Kerja dikaji dari hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

B. METODE

Metode penelitian ini termasuk jenis penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang relevan, doktrin hukum, serta literatur hukum lainnya guna menggali permasalahan hukum yang menjadi objek kajian. Metode ini mengandalkan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach), yang bertujuan untuk memahami dan menganalisis prinsip-prinsip hukum yang terkandung dalam peraturan terkait.

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, hingga peraturan menteri, yang berkaitan dengan isu hukum ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan komparatif (comparative approach), yaitu membandingkan peraturan yang berlaku di Indonesia dengan praktik hukum di negara lain untuk menemukan solusi yang lebih komprehensif dan aplikatif.

Hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan perspektif hukum yang komprehensif dan kritis terhadap rumusan masalah yang diajukan. Sumber data yang digunakan meliputi bahan hukum primer, seperti peraturan perundang-undangan; bahan hukum sekunder, seperti jurnal hukum, buku, dan komentar ahli; serta bahan hukum tersier, seperti ensiklopedia hukum dan kamus hukum. Semua bahan hukum tersebut dianalisis menggunakan metode interpretasi hukum, yang meliputi interpretasi gramatikal, sistematis, teleologis, dan historis, guna memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap isu yang dikaji. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan

mampu menghasilkan rekomendasi yang bernilai praktis bagi pembuat kebijakan dan masyarakat hukum pada umumnya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja ataupun antar individu atau individu dan badan hukum. Hubungan kerja tersebut berisi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja serta bersifat timbal balik keduanya (Wike Nopianti et al., 2024). Perlindungan hukum dalam hubungan kerja berfungsi guna menghindari adanya kesewenangan para pihak terutama tindakan pihak yang mendominasi pihak lemah sehingga akan tercipta suatu hubungan kerja yang sehat (Putri & Putra, 2020).

Selain Undang-Undang, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan berdasarkan kesepakatan dalam bentuk perjanjian yang telah disepakati bersama. Masing-masing pihak memperoleh hak yakni pengusaha berhak memerintah serta menugaskan pekerja agar bekerja giat dan rajin tanpa melampaui batas isi perjanjian kerja dan para pekerja menerima upah sekaligus hak-hak lainnya yang diberikan berdasarkan perjanjian kerja dan aturan yang berlaku. Hubungan kerja yang dilaksanakan pekerja dan perusahaan bersifat saling membutuhkan antara kedua pihak (Kusumawati, 2020).

Dalam hukum ketenagakerjaan, jangka waktu perjanjian kerja disesuaikan waktu tertentu bagi hubungan kerja dibatasi jangka waktu berlakunya dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap dan status pekerjaannya ialah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sementara perjanjian yang dibuat waktu tidak tertentu disebut perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya yakni pekerja tetap.

1. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Mengenai perjanjian diatur Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) telah diatur jika sahnya suatu perjanjian harus memenuhi empat syarat diantaranya kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan membuat perikatan, pokok persoalan tertentu, serta sebab yang tidak terlarang. Perjanjian yang memenuhi syarat tersebut dikatakan sebagai perjanjian yang sah dan mengikat.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan bentuk perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja serta dibuat untuk jangka waktu tertentu atau untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Selain mengacu pada jangka waktu dan selesainya pekerjaan tertentu, PKWT dapat dilakukan terhadap pekerjaan tertentu lainnya sesuai jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sehingga PKWT tidak dapat diadakan atas pekerjaan yang bersifat tetap (Yulianto, 2022). Adanya perjanjian tersebut, para pekerja tidak perlu khawatir tentang hak mereka, serta meningkatkan

harga diri para pekerja dan menciptakan masyarakat sejahtera dan makmur agar tidak ada lagi diskriminasi (Putra et al., 2020).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (selanjutnya disebut UU Nomor 6 Tahun 2023) pada Pasal 56 sampai Pasal 61A, PKWT juga terdapat dalam aturan turunan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (selanjutnya disebut PP Nomor 35 Tahun 2021). Berdasarkan skema batasan waktu kontrak diatur regulasi turunan yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tidak menjelaskan aturan terkait masa lama pengusaha dapat melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. PP Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan batas waktu masa kerja PKWT dalam Pasal 8 adalah maksimal 5 Tahun (Afrianti, 2021). Namun ketentuan tersebut terdapat pengecualian, yaitu pekerjaan berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu disepakati, maka jangka waktu PKWT diperpanjang perpanjangan hingga selesainya pekerjaan. Hal tersebut sebagai kelemahan terhadap pekerja sebab terdapat tidak jelasnya batasan waktu yakni memperoleh celah perpanjangan kontrak atau jangka waktu melebihi apa sudah diatur dalam peraturan yang berlaku (Purba et al., 2024).

2. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja

Definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sendiri dijelaskan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), menjelaskan bahwa PHK yakni berakhirnya kerja sama karena satu sebab serta berdampak terputusnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Pekerja beranggapan PHK sebagai awal dari hilangnya mata pencaharian mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup setiap harinya.

Dalam ketenagakerjaan, PHK terjadi bukan selalu pihak perusahaan yang mengakhiri hubungan kerja tersebut, melainkan terdapat 4 (empat) jenis PHK meliputi:

a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha merupakan salah satu isu yang menonjol dalam dunia ketenagakerjaan. PHK sering kali menjadi sumber konflik antara pengusaha dan pekerja karena menyangkut hak dan kewajiban yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB), serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam praktiknya, PHK yang dilakukan oleh pengusaha kerap dianggap menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja, terutama jika hak-hak pekerja tidak dipenuhi sebagaimana mestinya (Farid & Rizal, 2022).

Sebagai salah satu langkah akhir dalam hubungan industrial, PHK seharusnya menjadi upaya terakhir (*ultimum remedium*) setelah semua alternatif penyelesaian lainnya dilakukan, seperti mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Hal ini sesuai dengan

asas perlindungan tenaga kerja yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menekankan pentingnya menjamin keberlanjutan hubungan kerja dan mencegah terjadinya PHK yang sewenang-wenang.

Namun, dalam praktiknya, pengusaha sering kali melakukan PHK dengan alasan efisiensi, reorganisasi, atau penutupan perusahaan, tanpa mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi yang dialami oleh pekerja. Kondisi ini memicu permasalahan, terutama apabila pengusaha tidak memberikan hak-hak pekerja secara penuh, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, dalam hubungan kerja, pemberian hak kepada pekerja bukan hanya merupakan kewajiban hukum tetapi juga mencerminkan keadilan sosial. Pelanggaran terhadap hak pekerja tidak hanya berdampak pada pekerja secara individu tetapi juga dapat menciptakan ketidakstabilan hubungan industrial secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pengusaha untuk memenuhi kewajibannya dengan transparan dan adil, sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, pekerja yang merasa dirugikan akibat PHK memiliki hak untuk mengajukan penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pengadilan ini bertugas menyelesaikan sengketa secara adil, dengan mempertimbangkan bukti dan fakta hukum yang ada. Namun, mekanisme ini sering kali membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit, sehingga dapat menjadi kendala bagi pekerja untuk memperoleh keadilan.

Dalam konteks ini, pendekatan proaktif dari pihak pengusaha sangat diperlukan untuk mencegah konflik dan memastikan pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan cara yang sesuai dengan hukum dan etika. Langkah ini dapat dilakukan dengan memberikan informasi yang jelas kepada pekerja, mendengarkan aspirasi mereka, serta memastikan bahwa setiap keputusan didasarkan pada musyawarah dan mufakat. Hal ini tidak hanya mendukung pemenuhan hak-hak pekerja tetapi juga menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis dan produktif.

b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja, yang dalam banyak kasus disebut sebagai pengunduran diri, merupakan bentuk pemutusan hubungan kerja yang dilakukan atas inisiatif pekerja sendiri tanpa adanya paksaan atau campur tangan pihak lain. Secara hukum, pengunduran diri merupakan hak pekerja yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, pekerja memiliki kebebasan untuk memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja dengan syarat dan ketentuan tertentu yang harus dipenuhi.

Proses pengunduran diri harus dilakukan dengan mengikuti tata cara yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB). Biasanya, pekerja diwajibkan untuk mengajukan surat pengunduran diri secara tertulis kepada perusahaan dalam jangka waktu tertentu sebelum tanggal efektif pengunduran diri, misalnya 30 hari sebelumnya, sebagaimana diatur dalam Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini memberikan waktu kepada perusahaan untuk mencari pengganti pekerja atau mengatur ulang operasional kerja.

Penting untuk diingat bahwa pengunduran diri harus dilakukan secara sukarela. Tidak boleh ada unsur paksaan, tekanan, atau intimidasi dari pihak manapun, baik dari pengusaha maupun pihak ketiga. Jika terdapat indikasi paksaan, pengunduran diri tersebut dapat dianggap batal demi hukum karena melanggar prinsip kesukarelaan dalam hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, pekerja yang mengundurkan diri secara sah tidak berhak atas uang pesangon, tetapi tetap berhak atas hak-hak lainnya, seperti:

- 1) Uang penghargaan masa kerja, sesuai dengan masa kerja yang telah dijalani.
- 2) Uang penggantian hak, termasuk sisa cuti tahunan yang belum diambil, biaya penggantian transportasi, atau fasilitas lain yang belum diberikan.

Namun, dalam beberapa kasus, perusahaan dapat memberikan kompensasi tambahan kepada pekerja yang mengundurkan diri sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi pekerja selama bekerja, terutama jika hubungan kerja berakhir secara baik-baik.

Pengunduran diri juga memiliki implikasi hukum dan etika bagi kedua belah pihak. Bagi pekerja, pengunduran diri harus dilakukan dengan mempertimbangkan tanggung jawab moral dan profesional, seperti menyelesaikan pekerjaan yang masih berjalan atau memberikan informasi yang diperlukan kepada pengganti. Sementara itu, bagi pengusaha, penting untuk memastikan bahwa pengunduran diri dilakukan tanpa hambatan administratif dan pekerja memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan hukum.

Sebagai penutup, PHK oleh pekerja adalah bentuk pengakuan terhadap kebebasan pekerja untuk menentukan jalannya sendiri dalam karier dan kehidupan profesionalnya. Dengan mematuhi peraturan yang berlaku dan menjaga komunikasi yang baik, proses pengunduran diri dapat dilakukan secara adil, transparan, dan tanpa menimbulkan konflik antara pekerja dan pengusaha.

c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengadilan merupakan bentuk penyelesaian sengketa hubungan industrial yang telah mencapai tahap

adjudikasi. Proses ini biasanya terjadi akibat perselisihan antara pengusaha dan pekerja yang tidak dapat diselesaikan secara damai melalui mekanisme non-litigasi, seperti mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Sengketa tersebut dapat dipicu oleh berbagai hal, termasuk pelanggaran hak, ketidaksepakatan terkait pemenuhan kewajiban, atau tindakan yang melanggar ketentuan perundang-undangan dalam hubungan kerja.

PHK yang diputuskan oleh pengadilan sering kali melibatkan permohonan atau gugatan yang diajukan oleh salah satu pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Misalnya, seorang pekerja dapat mengajukan gugatan jika merasa diperlakukan tidak adil, seperti di-PHK secara sepihak tanpa alasan yang sah atau tanpa pemberian hak-hak yang seharusnya diterima, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Sebaliknya, pengusaha juga dapat mengajukan permohonan PHK ke pengadilan jika pekerja dianggap melanggar perjanjian kerja, melakukan tindakan indisipliner berat, atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku.

Proses PHK oleh pengadilan ini dilaksanakan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), lembaga yang secara khusus menangani perselisihan hubungan industrial. Dalam menyelesaikan perkara, pengadilan akan mempertimbangkan bukti, fakta hukum, serta argumen dari kedua belah pihak. Jika ditemukan adanya pelanggaran hukum oleh salah satu pihak, pengadilan dapat memutuskan bentuk sanksi, termasuk ganti rugi atau kompensasi. Misalnya, jika pengusaha terbukti melakukan PHK tanpa dasar yang sah, pengadilan dapat memerintahkan pembayaran ganti rugi kepada pekerja. Sebaliknya, jika pekerja terbukti melanggar perjanjian kerja atau melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, pengadilan dapat memutuskan PHK dengan konsekuensi tertentu, seperti tidak diberikan kompensasi.

Keputusan pengadilan dalam perkara PHK ini memiliki kekuatan hukum mengikat dan harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Namun, proses hukum ini sering kali memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit, sehingga menjadi beban tersendiri bagi para pihak yang terlibat. Oleh karena itu, meskipun PHK oleh pengadilan merupakan jalan terakhir yang sah secara hukum, upaya penyelesaian perselisihan secara musyawarah dan mufakat tetap menjadi pilihan yang lebih diutamakan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan saling menguntungkan.

Pada akhirnya, PHK yang diputuskan oleh pengadilan mencerminkan fungsi negara sebagai penegak keadilan dalam hubungan industrial. Mekanisme ini tidak hanya bertujuan untuk menyelesaikan konflik secara adil, tetapi juga untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha dalam menjalankan hak dan kewajibannya.

d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum merupakan bentuk pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara otomatis karena telah terpenuhinya kondisi yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Jenis PHK ini tidak memerlukan keputusan atau tindakan tambahan dari pihak pengusaha maupun pekerja, karena berakhirnya hubungan kerja terjadi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

PHK demi hukum biasanya terjadi pada hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT), di mana durasi hubungan kerja telah ditentukan sebelumnya dalam perjanjian. Ketika pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai atau masa kontrak yang disepakati berakhir, hubungan kerja akan putus dengan sendirinya. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1603 huruf (e) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta), yang menyatakan bahwa hubungan kerja berakhir secara hukum jika waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja telah habis.

Sebagai bentuk perlindungan hukum, Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa perjanjian kerja berakhir karena alasan tertentu, termasuk habisnya jangka waktu perjanjian atau selesainya pekerjaan yang diperjanjikan. Dalam hal ini, baik pekerja maupun pengusaha wajib mematuhi isi perjanjian kerja yang telah disepakati tanpa adanya pelanggaran atau perselisihan.

Namun, meskipun PHK demi hukum dianggap sebagai proses yang otomatis, pengusaha tetap memiliki kewajiban tertentu untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dipenuhi dengan baik. Misalnya, pekerja yang kontraknya berakhir berhak menerima kompensasi sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang merupakan aturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kompensasi ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan penghargaan atas jasa pekerja selama masa kontrak berlangsung.

Di sisi lain, PHK demi hukum juga memiliki beberapa implikasi praktis. Pengusaha perlu memastikan bahwa perjanjian kerja disusun secara jelas dan memenuhi syarat formal sesuai ketentuan hukum agar tidak terjadi kesalahpahaman saat masa kerja berakhir. Selain itu, apabila terdapat kebutuhan untuk memperpanjang hubungan kerja, pengusaha wajib mematuhi batasan dan prosedur perpanjangan kontrak yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti batas maksimal durasi PKWT.

Dengan demikian, PHK demi hukum adalah bentuk pemutusan hubungan kerja yang memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak. Hubungan kerja yang berakhir dengan cara ini mencerminkan pentingnya mematuhi perjanjian kerja dan

peraturan yang telah disepakati, serta mendorong pengusaha dan pekerja untuk menjalankan hubungan industrial secara transparan, adil, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku (Mulyati & Wulansari, 2024).

Dari pengertian beberapa jenis PHK tersebut, hubungan kerja dapat berakhir bukan hanya berasal atas keinginan pengusaha, akan tetapi terdapat keinginan dari pekerja. PHK yakni putusan terakhir dan harus diambil saat tidak ada alternatif lain sebagai pertimbangan guna bertahan dalam pekerjaan wajib mematuhi aturan sesuai UU dan peraturan lain terkait ketenagakerjaan upaya terhindar potensi permasalahan pelaksanaan PHK pekerja (Budiiswanti et al., 2023).

3. Hak yang diperoleh pekerja kontrak dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Hak yang diperoleh pekerja kontrak dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan bagian penting dalam hubungan industrial yang adil dan seimbang. Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja tidak hanya mengatur kewajiban masing-masing pihak, tetapi juga menjamin hak-hak pekerja, termasuk hak untuk menerima kompensasi yang layak ketika hubungan kerja berakhir. Hak ini merupakan wujud pengakuan terhadap kontribusi pekerja selama masa kerja serta pelaksanaan prinsip keadilan dalam dunia kerja.

Salah satu hak utama yang harus ditegakkan oleh pengusaha terhadap pekerja kontrak adalah pembayaran upah dan kompensasi, termasuk uang pesangon atau kompensasi lainnya, apabila terjadi PHK. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 secara tegas mengatur hal ini melalui Pasal 61A, yang menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja kontrak (PKWT) yang masa kerjanya telah berakhir. Besaran kompensasi tersebut dihitung berdasarkan masa kerja pekerja di perusahaan yang bersangkutan, dengan tujuan memberikan penghargaan atas dedikasi dan kontribusi pekerja selama masa kontrak.

Ketentuan ini menjadi landasan hukum yang kuat untuk melindungi pekerja kontrak dari praktik ketenagakerjaan yang tidak adil. Kompensasi ini juga menjadi instrumen untuk mencegah potensi eksploitasi pekerja kontrak, di mana mereka sering kali menghadapi ketidakpastian dalam hal perpanjangan kontrak atau kelanjutan pekerjaan. Dengan adanya kewajiban pemberian kompensasi, pengusaha diharapkan mampu menjunjung tinggi hak-hak pekerja kontrak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan hak pekerja atas kompensasi atau pesangon sering kali menemui berbagai kendala. Tidak jarang pengusaha atau pelaku usaha mengabaikan kewajiban ini, baik karena kurangnya pemahaman terhadap peraturan yang berlaku maupun karena alasan finansial. Hal ini menimbulkan potensi konflik antara pekerja dan pengusaha, yang pada akhirnya dapat mengganggu hubungan industrial yang harmonis.

Selain itu, pembayaran kompensasi juga sering kali menjadi sumber perselisihan apabila penghitungan besaran kompensasi tidak dilakukan secara transparan dan akurat. Oleh karena itu, penting bagi pengusaha untuk memastikan bahwa proses penghitungan kompensasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan, seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang memberikan pedoman teknis terkait penghitungan uang kompensasi berdasarkan masa kerja pekerja.

Bagi pekerja, penting untuk memahami hak-hak mereka dalam perjanjian kerja, termasuk hak atas kompensasi saat hubungan kerja berakhir. Hal ini dapat dilakukan dengan membaca dan memahami isi perjanjian kerja secara saksama sebelum menandatangani, serta mempelajari ketentuan hukum yang relevan. Jika hak mereka tidak terpenuhi, pekerja berhak untuk mengajukan penyelesaian sengketa melalui mekanisme yang telah diatur, seperti mediasi, konsiliasi, atau bahkan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Kesimpulannya, hak pekerja kontrak dalam PHK merupakan bagian penting dari perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk memastikan keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja. Pengusaha memiliki kewajiban hukum untuk memberikan kompensasi sesuai dengan aturan yang berlaku, sementara pekerja harus proaktif dalam memahami dan memperjuangkan hak-haknya. Dengan pelaksanaan yang baik, hak-hak ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang lebih sehat dan berkeadilan (Farikhah, 2023).

D. SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan perlindungan terkait hak pekerja terdampak PHK telah jelas tercantum di Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Maka kesimpulan perlindungan hak pekerja yang diperoleh terkait pemenuhan upah wajib diberikan pekerja jika ada PHK. Hak diterima oleh pekerja menurut Pasal 156 ayat (1) dalam bentuk uang penghargaan semasa kerja, pesangon, penggantian hak lain yang berhak diperoleh pekerja. Penting bagi perusahaan untuk mematuhi peraturan hukum ketenagakerjaan terkait hak para pekerja kontrak termasuk pemberian kompensasi yang layak dan melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta penting bagi pemerintah untuk mengawasi jalannya peraturan tenaga kerja untuk memastikan hak para pekerja terpenuhi.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Afrianti, W. (2021). Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020. *Maleo Law Journal*, 5(2), 57–67. <https://doi.org/10.56338/mlj.v5i2.1523>
- Budiiswanti, S. R., Wantu, F. M., & Mantali, A. R. Y. (2023). Tinjauan Hukum

- Implementasi Serta Kendala Praktis Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Dalam Konteks Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(9), 1593–1603. <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i9.513>
- Farid, M., & Rizal, M. (2022). Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tindakan Mogok Kerja (Putusan PHI Serang : 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg Dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung : 1079K/Pdt.Sus-PHI/2021). *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 5(2), 222–231. <https://doi.org/10.30996/jhmo.v5i2.6899>
- Farikhah, L. K. (2023). Analisis Pemenuhan Hak Para Pekerja Atas Tindakan Pemutusan. *Jurnal Hukum Dan HAM Wara Sains*, 2(9), 820–827. <https://doi.org/10.58812/jhhws.v2i09.625>
- Hutabarat, I. M., Martono Anggusti, & Tobing, C. N. . (2021). Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourcing Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di Pt Ntu). *Nommensen Journal of Legal Opinion*, 2(1), 55–79. <https://doi.org/10.51622/njlo.v2i01.210>
- Josviranto, M. (2022). Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(1), 165. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i1.895>
- Kusumawati, M. P. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Pasca Phk Melalui Pengunduran Diri. *Literasi Hukum*, 4(1), 52–61. <https://doi.org/10.31002/lh.v4i1.2385>
- Lubis, E. N., Asifah, Fahmi, D., & Farhan. (2021). Pengenalan Dan Definisi Hukum Secara Umum (Literature Review Etika). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(6), 768–789. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i6.622>
- Manuaba, P., Kade, I. B., Sadnyini, & Ayu, I. (2020). Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. *Jurnal Analisis Hukum*, 1(1), 52. <https://doi.org/10.38043/jah.v1i1.241>
- Mulyati, & Wulansari, R. (2024). Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 967–971. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/1065>
- Purba, M. Y., Wijayati, A., & Nadapdap, B. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No . 6 Tahun 2023. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4), 1513–1520. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.4767>
- Putra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(2), 12–17. <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17>
- Putri, C. K. A., & Putra, M. A. P. (2020). Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Kertha Negara*, 10(4), 392–406. <https://jurnal.harianregional.com/kerthanegara/id-90572>

- Renita, Iriansyah, & Indra. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta Di Kota Pekanbaru. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.32503/mizan.v10i2.1856>
- Sufriaman, S., & Herman, H. (2023). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perusahaan Rintisan Di Kota Makassar. *Qisthosia : Jurnal Syariah Dan Hukum*, 4(1), 69–85. <https://doi.org/10.46870/jhki.v4i1.593>
- Wike Nopianti, Santoso, I. B., & Abas, M. (2024). Peran Depenas Dalam Perubahan Formula Perhitungan Kebijakan dan Penentuan UMP/UMK Pasca UU No. 6 Tahun 2023. *Binamulia Hukum*, 15(1), 199–210. <https://doi.org/10.37893/jbh.v13i1.774>
- Yulianto, T. (2022). Ketentuan Mengenai Pemberian Uang Kompensasi Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Terhadap Pekerja / Buruh Yang Hubungan Kerjanya Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt). *Orbith*, 18(3), 216–220. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/download/4365/108468>