

**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK  
KARYAWAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU  
(PKWT) YANG MENDAPATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN (STUDI  
PENELITIAN DI KOTA SEMARANG)**

**TESIS**



**Oleh:**

**UNGGUL AGUS SASONGKO**

NIM : 20302300456

Konsentrasi : HTN

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2025**

**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK  
KARYAWAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU  
(PKWT) YANG MENDAPATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN (STUDI  
PENELITIAN DI KOTA SEMARANG)**

**TESIS**

**Diajukan untuk penyusunan Tesis  
Program Studi Ilmu Hukum**

**Oleh:**

**UNGGUL AGUS SASONGKO**

**NIM : 20302300456**

**Konsentrasi : HTN**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2025**

**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK  
KARYAWAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU  
(PKWT) YANG MENDAPATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN (STUDI  
PENELITIAN DI KOTA SEMARANG)**

Diajukan Untuk Penyusunan Tesis

Program Magister Hukum

**Oleh:**

Nama : **UNGGUL AGUS SASONGKO**

NIM : 20302300456

Program Studi : Magister (S2) Ilmu Hukum (M.H.)

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Tanggal,

  
**Dr. Arpangi, S.H., M.H.**

**NIDN: 06-1106-6805**

Dekan  
Fakultas Hukum  
UNISSULA



**Dr. Jawade Hafidz, S.H., M.H.**

**NIDN. 06-2004-6701**

**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK  
KARYAWAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU  
(PKWT) YANG MENDAPATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN (STUDI  
PENELITIAN DI KOTA SEMARANG)**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal 27 Mei 2025  
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji  
Ketua,  
Tanggal,



**Dr. Jawade Hafidz, S.H., M.H.**  
NIDN. 06-2004-6701

Anggota

Anggota,



**Dr. Arpangi, S.H., M.H.**  
NIDN: 06-1106-6805



**Dr. H. Umar Ma'ruf, SH., Sp.N., M.Hum**  
NIDN. 06-1702-6801

**Mengetahui**

Dekan  
Fakultas Hukum  
UNISSULA



**Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.**  
NIDN: 06-2004-6701

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : UNGGUL AGUS SASONGKO  
NIM : 20302300456

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul:

**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK KARYAWAN  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG  
MENDAPATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK  
OLEH PERUSAHAAN (STUDI PENELITIAN DI KOTA SEMARANG)**

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 22 Mei 2025  
Yang Membuat Pernyataan.



(UNGGUL AGUS SASONGKO)

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : UNGGUL AGUS SASONGKO

---

NIM : 20302300456

---

Program Studi : Magister Ilmu Hukum

---

Fakultas : Hukum

---

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi\*~~ dengan judul:

**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK KARYAWAN  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG  
MENDAPATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK  
OLEH PERUSAHAAN (STUDI PENELITIAN DI KOTA SEMARANG)**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan **su**ngguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 22 Mei 2025  
Yang Membuat Pernyataan.



(UNGGUL AGUS SASONGKO)

\*Coret yang tidak perlu

## Abstrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan bentuk hubungan kerja yang banyak digunakan di Indonesia, khususnya untuk pekerjaan yang bersifat sementara. Meskipun telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, karyawan PKWT kerap menghadapi kerentanan hukum, terutama ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak sebelum masa kontrak berakhir. PHK sepihak tanpa dasar hukum yang jelas tidak hanya melanggar ketentuan yang berlaku tetapi juga berdampak signifikan terhadap kesejahteraan pekerja. Mekanisme penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang tersedia seringkali kurang efektif dalam memberikan keadilan secara cepat. Lemahnya pengawasan, kurangnya pemahaman hukum oleh pekerja, dan itikad tidak baik perusahaan memperburuk situasi ini. Berdasarkan pandangan para ahli hukum, perlindungan hukum yang adil dan efektif sangat penting untuk menjamin keadilan sosial sesuai nilai-nilai Pancasila. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap karyawan PKWT yang di-PHK sepihak oleh perusahaan di Kota Semarang. Dalam penulisan Tesis juga mempunyai tujuan dan manfaat yaitu untuk mengkaji dan menganalisis ketentuan perlindungan hukum karyawan PKWT yang di-PHK sepihak oleh Perusahaan di Kota Semarang dan untuk mengetahui dan mengkaji penerapan hukum hak-hak karyawan PKWT yang di-PHK sepihak oleh perusahaan di Kota Semarang.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum dengan pendekatan yuridis sosiologis (empiris), yang memadukan analisis normatif dengan data empiris yang diperoleh dari lapangan. Penulis melakukan analisis perlindungan hukum bagi karyawan PKWT yang di-PHK sepihak oleh perusahaan di Kota Semarang dan penerapan hukum hak-hak karyawan PKWT yang di-PHK sepihak oleh perusahaan di Kota Semarang.

Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT meliputi perlindungan preventif, yaitu melalui pembuatan kontrak kerja tertulis yang lengkap dan transparan, serta perlindungan represif melalui mekanisme penyelesaian sengketa seperti bipartit, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pandangan para ahli hukum seperti Philipus M. Hadjon, Satjipto Rahardjo, Hans Kelsen, Yudi Latif, dan Lawrence M. Friedman memperkuat pentingnya perlindungan hukum yang adil dan berpihak kepada pekerja sebagai pihak yang lebih lemah. Hubungan kerja di Kota Semarang yang melibatkan PKWT sudah memiliki dasar hukum yang kuat, namun penerapannya masih menghadapi hambatan di lapangan, seperti lemahnya pengawasan, ketidaktahuan hukum dari pihak karyawan, dan itikad buruk perusahaan. Untuk itu, diperlukan upaya konkret dalam memperkuat pengawasan ketenagakerjaan, meningkatkan edukasi hukum, serta memperbaiki mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial guna menciptakan keadilan dan kepastian hukum bagi karyawan PKWT secara nyata.

Kata kunci: *Perlindungan hukum, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak.*

## **Abstract**

*Fixed-Term Employment Agreement is a form of employment relationship that is widely used in Indonesia, especially for temporary work. Although it has been regulated in Law Number 6 of 2023 and Government Regulation Number 35 of 2021, Fixed-Term Employment Agreement employees often face legal vulnerabilities, especially when there is a unilateral Termination of Employment before the end of the contract period. Unilateral layoffs without a clear legal basis not only violate applicable provisions but also have a significant impact on workers' welfare. The settlement mechanism through the Industrial Relations Court that is available is often ineffective in providing justice quickly. Weak supervision, lack of understanding of the law by workers, and bad faith from companies worsen this situation. Based on the views of legal experts, fair and effective legal protection is essential to ensure social justice in accordance with the values of Pancasila. Therefore, this study was conducted to analyze the legal protection of Fixed-Term Employment Agreement employees who were unilaterally laid off by companies in Semarang City. In writing the thesis, it also has the aim and benefits of reviewing and analyzing the provisions of legal protection for Fixed-Term Employment Agreement employees who were unilaterally laid off by companies in Semarang City and to find out and review the application of the law on the rights of Fixed-Term Employment Agreement employees who were unilaterally laid off by companies in Semarang City.*

*The research method used is legal research with a sociological juridical approach (empirical), which combines normative analysis with empirical data obtained from the field. The author conducted an analysis of legal protection for Fixed-Term Employment Agreement employees who were unilaterally laid off by companies in Semarang City and the application of the law on the rights of Fixed-Term Employment Agreement employees who were unilaterally laid off by companies in Semarang City.*

*Legal protection for Fixed-Term Employment Agreement workers includes preventive protection, namely through the creation of a complete and transparent written work contract, as well as repressive protection through dispute resolution mechanisms such as bipartite, mediation, and the Industrial Relations Court . The views of legal experts such as Philipus M. Hadjon, Satjipto Rahardjo, Hans Kelsen, Yudi Latif, and Lawrence M. Friedman reinforce the importance of fair legal protection that sides with workers as the weaker party. The employment relationship in Semarang City involving Fixed-Term Employment Agreement already has a strong legal basis, but its implementation still faces obstacles in the field, such as weak supervision, ignorance of the law on the part of employees, and bad faith from the company. For this reason, concrete efforts are needed to strengthen labor supervision, improve legal education, and improve the mechanism for resolving industrial relations disputes in order to create justice and legal certainty for Fixed-Term Employment Agreement employees in real terms.*

**Keywords:** *Legal protection, Fixed Term Employment Agreement , Unilateral Termination of Employment .*

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِي ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ  
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

“ Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat”.

### PERSEMBAHAN :

Tesis ini penulis persembahkan kepada :

1. Allah SWT sebagai wujud rasa syukur dan penghargaan atas segala anugerah, hidayah, dan rahmat-Nya yang telah memberikan kekuatan dan petunjuk selama proses penelitian ini.
2. Orang tua tercinta yang sudah almarhum dengan sepenuh hati selama penulisan mempersembahkan tesis ini untuk Ibu dan Bapak, Karena Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan kepada kedua orang tua paling berharga dalam hidup saya.
3. Istri dan anak-anak yang tercinta, yang tiada henti-hentinya memberikan semangat dan doa dengan sepenuh hati selama penulisan skripsi ini.
4. Teman dan sahabat yang selalu menyediakan pundak untuk saya dalam segala keluh kesahku, bersyukurnya saya memiliki kalian.
5. Almamater Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang

## KATA PENGANTAR

### **Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh**

Alhamdulillah rabbil 'alamin puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Karena telah memberikan berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini yang berjudul **“Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Hak Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Penelitian Di Kota Semarang)”** Untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana strata (S2) Magister Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penyusunan Tesis ini penulis menyadari tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih sedalam-dalamnya pada kesempatan kali ini kepada :

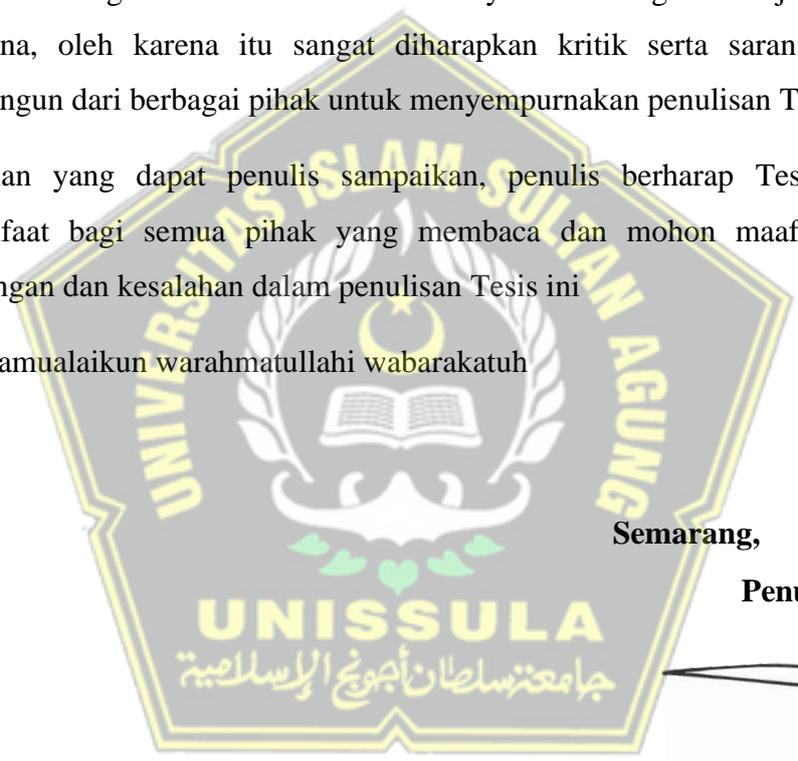
1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H.,S.E.,Akt.,M.Hum, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Andri Winjaya Laksana, SH., M.H., Selaku ketua Program Studi Sarjana (S2) Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Dr. Arpangi, S.H., M.H., Selaku Sekretaris Program Studi Sarjana (S2) Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, dan sebagai Dosen Pembimbing yang telah berkenan untuk memberikan bimbingan, arahan dengan penuh ketulusan dan kesabaran, sehingga Tesis ini selesai.

6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan segala ilmunya selama proses perkuliahan.
7. Seluruh Staf Karyawan Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
8. Seluruh teman-teman seangkatan Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis sangat sadar bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu sangat diharapkan kritik serta saran yang dapat membangun dari berbagai pihak untuk menyempurnakan penulisan Tesis ini.

Demikian yang dapat penulis sampaikan, penulis berharap Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca dan mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penulisan Tesis ini

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh



Semarang,

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Unggul Agus Sasongko", is written over the bottom right portion of the UNISSULA logo.

**Unggul Agus Sasongko**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN JUDUL.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PENGESAHAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Abstrak .....	vii
<i>Abstract</i> .....	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI .....	xii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	12
E. Kerangka Konseptual.....	13
F. Kerangka Teoritis.....	17
G. Metode Penelitian.....	27
H. Sistematika Penulisan .....	33
BAB II.....	36
TINJAUAN PUSTAKA.....	36
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum .....	36
1. Pengertian Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan .....	36
2. Landasan Hukum Perlindungan Ketenagakerjaan .....	38
3. Jenis-Jenis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan .....	42
4. Perlindungan Terhadap Pekerja Rentan .....	47
5. Prinsip-Prinsip Hukum Ketenagakerjaan.....	49

6.	Peran Pemerintah Dan Lembaga Terkait .....	58
B.	Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) .....	63
1.	Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) .....	63
2.	Karakteristik PKWT.....	68
3.	Hak Dan Kewajiban Karyawan PKWT .....	71
C.	Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	77
1.	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak .....	77
2.	Dampak PHK .....	81
3.	PHK Sepihak Menurut Menurut Perspektif Islam.....	86
D.	Penelitian Terdahulu : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir. .	91
BAB III	.....	95
PEMBAHASAN	.....	95
A.	Perlindungan Hukum Bagi Karyawan PKWT Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Di Kota Semarang (Analisis Menggunakan Teori Perlindungan Hukum, Teori keadilan pancasila , Teori Sistem Hukum) .....	95
B.	Penerapan Hukum Hak-Hak Karyawan PKWT Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan (Analisis Menggunakan Teori Perlindungan Hukum, Teori keadilan pancasila , Teori Sistem Hukum).....	116
BAB IV	.....	127
PENUTUP	.....	127
A.	Kesimpulan .....	127
B.	Saran.....	128
Daftar Pustaka	.....	129

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pancasila dasar negara Indonesia, ini penting dalam membentuk identitas, karakter, dan arah pembangunan. Pancasila diakui sebagai ideologi nasional dan menjadi dasar utama dalam penyusunan konstitusi Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Konstitusi ini mewajibkan pemerintah dan seluruh warga negara untuk hidup sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Pada pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 menyatakan tujuan nasional negara Indonesia adalah “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.”<sup>1</sup> Dalam perlindungan ketenakerjaan juga tampak jelas tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu “setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”<sup>2</sup> Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa karyawan adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”<sup>3</sup> Tetapi dalam kenyataannya

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

<sup>2</sup> *Ibid*

<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

banyak perusahaan di Indonesia terutama di Semarang, Jawa Tengah masih melakukan semena-mena kepada karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di PHK sepihak dan ini tidak sesuai nilai didalam UUD 1945 dan aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum seorang pengusaha dengan pekerja. Hubungan kerja dimulai dengan adanya perjanjian kerja. Didalam perjanjian kerja berasal dari ada perikatan. Bahwa hubungan karyawan dengan pengusaha karena adanya perikatan yang berupa perjanjian kerja. Menurut Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenakerjaan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.<sup>4</sup>

Pemberi kerja adalah perseorangan pengusaha badan hukum atau badan badan lain yang mempekerjakan karyawan dengan bayar upah atau imbalan dalam bentuk lain Pasal 1 angka 4 Undang-undang Ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 karyawan adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (pasal 1).<sup>5</sup> Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Mengkaji persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak karyawan Perjanjian Kerja Paruh Waktu (PKWT) secara lebih detail. Karena ketika

---

<sup>4</sup> Khairani, 2022, *pengantar hukum perburuan dan ketenagakerjaan (Disesuaikan dengan Undang-Undang No.11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja/Omnibus Law)*, Cet- 3, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, hlm 84.

<sup>5</sup> Manulung, Sendjun H, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, PT.Rineka Cipta, hal 3

dihadapkan dengan pihak yang kuat, yaitu pengusaha maka para karyawan menjadi pihak yang lemah. Tidak jarang para karyawan berulang kali mengalami ketidakadilan ketika berhadapan dengan kepentingan perusahaan, karena mereka selalu dipandang sebagai kelompok yang lebih lemah. Bagi pekerja, PHK berarti dimulainya masa pengangguran dan hilangnya kemampuan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga sehari-hari. Jika setiap orang mempunyai hak untuk bekerja, maka orang tersebut seharusnya mempunyai hak untuk tetap bekerja setelah mendapat pekerjaan.

Perjanjian antara karyawan dan Perusahaan atas suatu pernyataan kesanggupan ke dua belah pihak. Karyawan sanggup untuk bekerja pada Perusahaan /pemberi kerja dan menerima upah. Perusahaan/pemberi kerja menyatakan kesanggupannya mempekerjakan dengan membayar upah. Maka perjanjian seperti ini disebut perjanjian kerja. Pada dasarnya perjanjian kerja berisi ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Menurut Pasal 1601 KUH Perdata perjanjian melakukan pekerjaan dibagi tiga yaitu :

1. Perjanjian Kerja
2. Perjanjian untuk melakukan pekerjaan tertentu
3. Perjanjian pemborongan kerja.

Pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003 Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam Syarat sah perjanjian Pasal 1320 KUH Perdata yaitu :

1. Kesepakatan yang bebas dari kedua belah pihak
2. Kecakapan/ kemampuan
3. Hal tertentu

4. Sebab yang halal.<sup>6</sup>

Apabila perjanjian kerja dibuat lisan maka menurut Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan kewajiban kepada pemberi kerja untuk membuat surat pengangkatan yang isinya minimal 4 keterangan yaitu :

1. Nama dan alamat pekerja/buruh
2. Tanggal mulai bekerja
3. Jenis pekerjaan
4. Besarnya upah.

Melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan-Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Pengganti Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pemerintah melakukan perubahan signifikan terhadap ketentuan ketenagakerjaan, termasuk PKWT. Perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja dan menarik investasi. PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021<sup>7</sup>, yang merupakan peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.<sup>8</sup> Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan peraturan pemerintah tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih

---

<sup>6</sup> Kitab Undang-undang Hukum Perdata

<sup>7</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>8</sup> Aprillia Ariesti Yani, Heru Suyanto, 2024, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Kontrak Berakhir", *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 12 No. 7. Hlm 1551.

daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.<sup>9</sup>

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 1 yang di maksud dengan:

1. Hubungan Kerja yakni kontrak yang menentukan ketentuan kerja, gaji, serta perintah antara pemberi kerja serta pekerja;
2. Karyawan ialah orang bekerja serta dibayar tunai ataupun imbalan pada bentuk lain.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 2 Ayat (1-4) Menyebutkan:

1. Hubungan kerja timbul sebab terdapat kontrak kerja antara pemberi kerja serta karyawan.
2. Perjanjian kerja dinyatakan secara lisan ataupun tertulis.
3. Perjanjian kerja tertulis dilakukan serupa ketetapan peraturan perundang-undangan.
4. Perjanjian kerja ditandatangani buat jangka waktu yang telah ditentukan ataupun selamanya.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Redaksi Sinar Grafika, 2023, *Peraturan Pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja Di Bidang Ketenagakerjaan : Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang penyelenggara Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan*, PT. Sinar Grafika, Jakarta. Cetakan ke dua. hlm 40

<sup>10</sup> *Ibid.*, hlm 43-44

PKWT bisa dipahami sebagai sebuah perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu, yang biasanya berlaku selama tidak lebih dari 5 tahun, di mana pemberi kerja atau perusahaan dapat memilih untuk memperpanjang perjanjian atau berhenti. Batas waktu perjanjian kerja ditetapkan untuk periode tertentu dalam suatu hubungan kerja yang memiliki durasi terbatas. Status kerja PKWT dijelaskan dalam Pasal 8 Ayat 1 dan Pasal 9 Ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perubahan regulasi tersebut menimbulkan Kekhawatiran terkait perlindungan hak-hak karyawan PKWT, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh Perusahaan. Kita perlu menyadari bahwa terdapat masalah yang dialami oleh karyawan dengan sistem PKWT dan seringkali merugikan karyawan. Permasalahan yang umum adalah gaji yang lebih kecil. Hal tersebut sering jadi problem dalam kontrak kerja waktu tertentu. Ada permasalahan tambahan yang muncul dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ketika perjanjian masih berlangsung, di mana salah satu pihak tiba-tiba menghentikannya tanpa alasan yang jelas, menyebabkan kerugian bagi pihak lain. Dalam praktiknya, perjanjian kerja berisi klausula-klausula yang merinci penyebab-penyebab berakhirnya perjanjian. Oleh karena itu, ketika salah satu pihak menganggap ada pelanggaran terhadap perjanjian, pihak tersebut dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak berdasarkan klausula dalam perjanjian kerja tersebut.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Novi Eriza, 2016, Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Oleh Pt.Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *JOM Fakultas Hukum*, Volume III Nomor 2, hlm 3.

Menurut Sedarmayanti berpendapat bahwa “Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu kondisi tidak bekerjanya lagi karyawan pada suatu perusahaan karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan perusahaan terputus, atau tidak diperpanjang lagi”.<sup>12</sup> Pendapat Mutiara S. Panggabean, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban diantara mereka.<sup>13</sup>

Berdasarkan pasal 61 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 perjanjian kerja berakhir apabila :

1. Pekerja/karyawan meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Menurut aturan berlaku di Indonesia pengusaha/perusahaan tidak boleh memberhentikan sepihak tanpa adanya dasar yang kuat dan jelas. Upaya pemerintah

---

<https://media.neliti.com/media/publications/186409-ID-tanggung-jawab-ganti-rugi-atas-pemutusan.pdf> Diakses Pada Tanggal 05 November 2024 Pukul 09.08 WIB

<sup>12</sup> Sedarmayanti, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Refika Aditama, Bandung, hlm 403.

<sup>13</sup> Sri Rahayu, 2018, Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut UNDANG-UNDANG Nomor. 13 TAHUN 2003 (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor : 37 K/Pdt.Sus/2013), *Jurnal Good Governance* Vol. 14 No. 1. Hlm 70

melindungi pekerja dari pemutusan hubungan kerja (PHK) didukung oleh peraturan yang ada pada Pasal 153 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan-Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang<sup>14</sup> dalam pasal tersebut bahwa saja perusahaan tidak boleh semena-mena dalam melakukan PHK kepada karyawan dengan alasan yang tidak jelas dan alasan yang tidak diperbolehkan dalam pasal tersebut.

Permasalahan hukum antara perusahaan dan pekerja dalam pelaksanaan sistem PKWT memang seringkali kompleks dan dapat menyulitkan pekerja. Salah satu alasan umum mengapa perusahaan melakukan PHK secara sepihak, seperti penurunan kinerja atau karena alasan ekonomi terkait sulitnya keuangan dalam perusahaan. Meskipun demikian, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengikuti peraturan hukum yang berlaku dalam melakukan PHK. Langkah-langkah seperti memberikan pemberitahuan yang sesuai, melakukan konsultasi dengan pekerja, dan mematuhi prosedur yang ditetapkan oleh Undang-Undang merupakan hal yang penting untuk dijalankan. Pengetahuan yang baik tentang ketentuan-ketentuan mengenai PHK sangat penting bagi kedua belah pihak untuk mencegah ketidak seimbangan antara hak dan kewajiban.<sup>15</sup>

PHK dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah setelah dilakukan, namun tidak membawa hasil seperti harapan.

---

<sup>14</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan-Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

<sup>15</sup> Viani, Putu Vista dan Suhirman, 2018, "Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," *Jurnal Kertha Semaya* vol 2 No.5, hlm 2-3.

Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja/karyawan akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial, sebab :

1. Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja, bagi pekerja/karyawan telah kehilangan mata pencaharian.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Aturan perundang-undangan ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan bagi para pekerja/karyawan PKWT dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang-wenang. Maka pekerja PKWT apabila di PHK sepihak mendapatkan perlindungan hak yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 15 Nomor 35 Tahun 2021.

Perhitungan uang pesangon dan uang pengharhaan masa kerja untuk karyawan bersatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) susah ditemukan. Sudah adanya PP Pasal 15 Nomor 35 Tahun 2021 tetapi banyak perusahaan/pemberi kerja tidak memberikan hak yang sebagaimana harus didapat karyawan PKWT yang di PHK sepihak tanpa melalui prosedur yang benar. Dalam realitanya para Oknum Pemerintah yang menaungi ketenagakerjaan tutup mata akan kondisi para karyawan PKWT. Banyaknya perusahaan yang mengingkari aturan perundang-undangan yang telah dibuat pemerintah.

Perlindungan hukum bagi karyawan PKWT yang di PHK dikaitkan dengan Undang-undang ketenagakerjaan yaitu sebagaimana ketentuan Undang-undang

Nomor 2 Tahun 2004 penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka dapat diselesaikan dengan 2 cara, yaitu melalui jalur litigasi (pengadilan) ataupun melalui jalur non litigasi (di luar pengadilan). Pada jalur litigasi umumnya dimulai dari pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri pada tingkat Mahkamah Agung. Sedangkan pada jalur non litigasi para pihak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara arbitrase, konsiliasi, bipartit, dan mediasi.

Perlindungan hukum terhadap karyawan PKWT yang di PHK sepihak sangat penting untuk menjamin keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan industrial. Prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan menuntut adanya keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja. Negara memiliki peran yang memastikan bahwa hak bekerja dilindungi oleh regulasi dan efektif dan penegakan hukum yang konsisten.

Banyaknya kasus yang terjadi di Indonesia ini tentang karyawan/pekerja PKWT di PHK sepihak ada yang hanya diam dan tidak tahu cara memperjuangkan nasibnya sendiri hak/-haknya hilang begitu saja, ada juga yang memperjuangkan hak-haknya lewat jalur pengadilan hubungan industrial seperti contoh kasus Putusan PN SEMARANG Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg, seorang karyawan yang bernama Ainaya Mazaluna pegawai PKWT yang ditempatkan di PT. Pos Indonesia (Persero) menggugat PT. Dapensi Trio Usaha cabang kota Semarang. Bahwa Aina Mazaluna bekerja ditempat PT. Dapensi Trio Usaha cabang kota Semarang. Aina bekerja dari bekerja mulai 2019 dan dua kali kontrak yaitu 01 Januari 2020 sampai 31 Desember 2020, dan pada 01 Januari 2021 sampai 31

desember 2021 beralaskan perjanjian pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Aina mendapatkan pemberhentian sepihak pada agustus 2021, bahwa Aina telah mengupayakan perundingan bipartri pada tanggal 2021 tetapi tidak menghasilkan kesepakatan. Atas anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang mengeluarkan surat anjuran dan juga mengeluarkan laporan/risalah penyelesaian hubungan industrial pemutusan hubungan kerja tetapi tidak ada kesepakatan kedua belah pihak maka Aina mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Kelas 1A Khusus. Gugatan Aina di pengadilan hubungan industrial kota semarang dikabulkan gugatan Sebagian dan PT. Dapensi Trio Usaha cabang kota Semarang membayar gugatan yang dikabulkan dipengadilan.<sup>16</sup> Bahwa pada dasarnya para karyawan/pekerja harus menuntut haknya dengan cara melawan dipengadilan tanpa kesadaran dari tanggungjawab Perusahaan sesuai aturan Undang-Undang yang berlaku.

Berdasarkan dengan apa yang penulis uraikan dalam latar belakang di atas, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Hak Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Penelitian Di Kota Semarang)”**

---

<sup>16</sup> Putusan Pengadilan Negeri Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg.  
<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaed00e6ae69bf029d02313335373038.html> Diakses Pada Tanggal 1 November 2024

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka penulis dalam penulisan mengambil rumusan masalah meliputi yaitu :

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi karyawan PKWT yang di PHK sepihak oleh perusahaan di Kota Semarang ?
2. Bagaimana penerapan hukum hak-hak karyawan PKWT yang di PHK sepihak oleh perusahaan di Kota Semarang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Ketika melakukan penelitian penulis mempunyai tujuan yang ingin dicapai didalam pembahasan. Adapun uraian tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji dan mengalisis ketentuan perlindungan hukum karyawan PKWT yang di PHK sepihak oleh Perusahaan di Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji penerapan hukum hak-hak karyawan PKWT yang di PHK sepihak oleh perusahaan di Kota Semarang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian diharapkan dapat bermanfaat dalam segi teriotis dan praktis bagi semua pihak berupa :

1. Manfaat Teoritis

- a. Karya tulis ini bagi pengetahuan ilmu hukum khususnya pada bidang hukum ketenagakerjaan dan HAN.
  - b. Karya tulis ini dapat digunakan untuk memberi masukan yang dapat digunakan almamater dalam mengembangkan bahan materi yang telah ada
  - c. Karya tulis ini diharapkan memberikan pengetahuan dan pengayaan yang lebih baik mengenai perlindungan hukum karyawan PKWT yang di PHK sepihak oleh perusahaan di Kota Semarang.
2. Manfaat Praktis
- a. Bagi penulis karya tulis ini digunakan sebagai jawaban permasalahan yang diteliti penulis guna memenuhi syarat ujian Megister Ilmu Hukum di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
  - b. Diharapkan karya tulis ini berguna untuk masyarakat atau praktisi hukum dan instansi pemerintah terkait tentang perlindungan hukum karyawan PKWT yang di PHK sepihak oleh perusahaan.

## **E. Kerangka Konseptual**

### **1. Analisis Yuridis**

Analisis yuridis adalah istilah yang berasal dari kata "analisis" (pemeriksaan atau penguraian secara sistematis) dan "yuridis" (berkaitan dengan hukum). Jadi, analisis yuridis berarti suatu kegiatan atau proses menelaah, mengkaji, dan menilai suatu permasalahan atau fakta dengan

menggunakan dasar hukum yang berlaku baik berupa peraturan perundang-undangan, doktrin, yurisprudensi, maupun asas-asas hukum.

Analisis yuridis adalah proses ilmiah dan sistematis dalam mengkaji serta menerapkan norma hukum terhadap fakta atau permasalahan konkrit, dengan menggunakan metode penafsiran hukum, logika hukum, serta sumber hukum yang relevan. Menurut Sudikno Mertokusumo, analisis yuridis merupakan bagian dari penemuan hukum (*rechtsvinding*), yakni proses menerapkan aturan hukum umum pada peristiwa konkrit dengan cara menafsirkan norma hukum.<sup>17</sup>

## 2. Perlindungan Hukum

Pengertian perlindungan hukum secara terminologi terbagi menjadi dua kata yaitu “perlindungan” dan “hukum”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan perlindungan adalah sebagai hal atau perbuatan melindungi. Sedangkan hukum adalah sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah.<sup>18</sup>

Pengertian perlindungan hukum menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Sudikno Mertokusumo, 1993, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 12.

<sup>18</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/hukum> Diakses pada tanggal 06/11/2024 pada pukul 17.35 WIB

<sup>19</sup> Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 54

Menurut Philipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subyek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum<sup>20</sup>.

### **3. Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Pengertian karyawan PKWT dari kata “karyawan dan PKWT”, yang berarti karyawan adalah tenaga kerja yang menjalankan tugas pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya untuk pengusaha, dimana karyanya sesuai dengan profesi atau keahlian yang menjadi mata pencahariannya. Sedangkan PKWT adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Maka karyawan PKWT adalah pekerja dengan perjanjian kerja yang mengikat karyawan kontrak atau pekerja lepas yang mempunyai periode waktu tertentu. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) telah diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sekarang pembaharuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan-Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

### **4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK ) Sepihak**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tanpa persetujuan dari

---

<sup>20</sup> Philipus M. Hadjon, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, hlm 10.

pekerja dan tanpa melalui prosedur yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. PHK sepihak dianggap melanggar hak pekerja dan prinsip keadilan dalam hubungan industrial.

PHK berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Pengertian PHK menurut Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 adalah pengakhiran hubungan kerja karena berbagai sebab.

PHK menurut Mutiara S. Panggabean adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak kewajiban diantara mereka.<sup>21</sup> Lalu Husni dalam bukunya PHK dalam hukum ketenagakerjaan merupakan Upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil yang diharapkan.<sup>22</sup>

## 5. Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus yang bertujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia

---

<sup>21</sup> Mutiara S. Panggabean, 2004, *Manajemen sumber daya Manusia*, Cetakan II, Ghalia Indah, Bogor, hlm 121.

<sup>22</sup> LaLu Husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* : Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Depok, hlm 175

Munir Fuady menyatakan bahwa perusahaan adalah suatu kesatuan organisasi yang terlibat dalam kegiatan komersial (dagang/produksi/jasa) secara teratur dan bertujuan untuk mendapatkan laba melalui penjualan barang atau jasa.<sup>23</sup>

## **F. Kerangka Teoritis**

Kerangka teoritis merupakan landasan konseptual yang digunakan untuk memahami fenomena yang diteliti secara mendalam. Dalam Kontek penelitian ini kerangka teroris akan mengurai teori dari hukum dan konsep-konsep yang relevan dengan perlindungan hukum bagi karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) Tertentu yang mengalami pengoperasian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan. Antara lain dalam teori yang dipakai penelian yaitu:

### **1. Teori Perlindungan Hukum**

Teori perlindungan hukum adalah suatu kajian yang membahas bagaimana hukum berfungsi untuk melindungi hak-hak individu dan masyarakat dalam menghadapi tindakan atau peristiwa yang merugikan. Perlindungan hukum bertujuan untuk memberikan kepastian hukum, rasa aman, dan keadilan bagi masyarakat. Dalam konteks ini, hukum berperan sebagai alat untuk menegakkan hak-hak dan kewajiban agar keadilan dapat diwujudkan. Philipus M. Hadjon yang berpendapat bahwa perlindungan

---

<sup>23</sup> Munir Fuady, 2003, *Pengantar Hukum Bisnis*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 16.

hukum harus hadir baik secara preventif maupun represif, guna melindungi hak-hak warga negara dari tindakan sewenang-wenang.

Secara umum, perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi perlindungan hukum preventif dan represif adalah

- a. Perlindungan Hukum Preventif yaitu perlindungan ini dilakukan sebelum terjadi pelanggaran atau kerugian. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya perbuatan yang merugikan melalui pengaturan dan pencegahan. Bentuk perlindungan preventif ini termasuk pengaturan dalam undang-undang atau peraturan yang memberikan batasan dan hak bagi setiap individu atau entitas.
- b. Perlindungan Hukum Represif: Jenis perlindungan ini dilakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kerugian. Perlindungan represif biasanya diwujudkan dalam bentuk tindakan pemulihan, sanksi, atau kompensasi untuk mengembalikan hak-hak yang telah dilanggar. Proses hukum, seperti gugatan di pengadilan atau penyelesaian di luar pengadilan, termasuk dalam kategori perlindungan represif.

Menurut Satjipto Raharjo juga berfokus pada perlindungan hukum bagi golongan masyarakat yang lemah atau termarginalkan. Dalam banyak hal, ia berpendapat bahwa hukum sering kali berpihak kepada mereka yang kuat, sementara kaum yang lemah justru sering kali dirugikan oleh sistem hukum yang ada. Oleh karena itu, Satjipto Rahardjo mendukung perlindungan hukum yang memperhatikan kepentingan masyarakat kecil dan lemah agar mereka memperoleh keadilan.

Rahardjo juga menjabarkan tugas hukum adalah melindungi yang lemah dan tidak hanya berpihak kepada mereka yang memiliki kekuasaan atau posisi dominan. Satjipto Rahardjo menekankan bahwa perlindungan hukum harus aktif dalam menciptakan keseimbangan sosial dan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap individu di masyarakat.

Merumuskan prinsip perlindungan hukum untuk masyarakat Indonesia, Pancasila digunakan sebagai dasar ideologi dan landasan filosofis negara. Pengakuan serta perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia berakar pada Pancasila, karena prinsip ini secara mendasar melekat pada nilai-nilai Pancasila. Selain Pancasila, prinsip perlindungan hukum juga didasarkan pada asas negara hukum.

Pemulihan hak bagi pihak yang dirugikan merupakan salah satu fokus utama dalam teori perlindungan hukum. Dalam kasus pelanggaran hak, tujuan utama dari pemulihan ini adalah mengembalikan kondisi pihak yang dirugikan sedekat mungkin dengan keadaan sebelum terjadinya pelanggaran. Pendapat ahli yang memperjelas konsep pemulihan hak bagi pihak yang dirugikan adalah Hans Kelsen.

Hans Kelsen dalam teori "*Pure Theory of Law*"<sup>24</sup> menyatakan bahwa fungsi utama dari hukum adalah untuk mengembalikan keseimbangan yang terganggu akibat adanya pelanggaran. Ia berpendapat bahwa ketika hak individu dirugikan, hukum berperan sebagai alat untuk mengoreksi

---

<sup>24</sup> Jimly asshiddiqie, M. Ali Safa'at, 2024, *Teori Hans Kelsen tentang hukum*, Jakarta, Konstitusi Press (Konpress). Hlm 8

ketidakseimbangan ini melalui mekanisme hukum yang berlaku, seperti kompensasi atau sanksi terhadap pelanggar.

## 2. Teori Keadilan (Teori keadilan pancasila Yudi Latif)

Salah satu karya monumental Yudi Latif adalah Negara Paripurna: Historisitas, Rasionalitas, dan Aktualitas Pancasila. Dalam buku ini, Yudi Latif mengupas secara mendalam perjalanan sejarah bangsa Indonesia dan landasan Pancasila, kemudian menghubungkannya dengan pendekatan rasional serta relevansinya di era modern. Buku ini juga menjadi salah satu alasan utama mengapa Yudi Latif dikenal sebagai salah satu tokoh pemikir kebangsaan dan Pancasila yang berpengaruh.

Menurut Yudi Latif keadilan adalah “Berasal dari kata ‘*al-adl*’ (adil), yang secara harfiah berarti “lurus”, “seimbang”, keadilan berarti memperlakukan setiap orang dengan prinsip kesetaraan (*principle of equal liberty*), tanpa diskriminasi berdasarkan perasaan subjektif, perbedaan keturunan, keagamaan, dan status sosial. Adanya aneka kesenjangan yang nyata dalam kehidupan kebangsaan sebagai warisan dari ketidakadilan pemerintah pra-Indonesia hendak dikembalikan ke titik berkeseimbangan yang berjalan lurus, dengan mengembangkan perlakuan yang berbeda (*the principle of difference*) sesuai dengan perbedaan kondisi kehidupan setiap orang(kelompok) dalam masyarakat serta dengan cara menyelaraskan antara pemenuhan hak individual dengan penunaian kewajiban sosial.”<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Yudi Latif, 2024, *Negara Paripurna : Historisitas, Rasionalitas, dan Aktualitas Pancasila*, Cet:kese puluh, PT. Gramedia, Jakarta, hlm 609

Yudi Latif mengungkapkan bahwa konsep keadilan sosial dalam Pancasila mencakup keseimbangan antara kepemilikan individu dan tanggung jawab sosial. Yudi Latif menjelaskan bahwa, seperti ajaran Islam, Pancasila mengakui hak atas kepemilikan pribadi, namun menegaskan bahwa hak tersebut harus dimanfaatkan untuk kepentingan bersama, bukan sekadar untuk keuntungan pribadi. Pandangan ini berbeda dengan kapitalisme yang terlalu menonjolkan kepemilikan pribadi tanpa mempertimbangkan aspek kolektif, dan komunisme yang sepenuhnya menolak keberadaan kepemilikan pribadi.

Yudi Latif menekankan bahwa keadilan sosial dalam Pancasila mendorong keterlibatan aktif masyarakat dalam bidang politik dan ekonomi, demi mencapai kesejahteraan yang merata bagi seluruh lapisan masyarakat. Selain itu, ia juga menyoroti pentingnya semangat gotong royong dan interaksi antarbudaya sebagai pilar untuk memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa.

Sila kelima Pancasila, "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia," merupakan salah satu landasan utama yang dipegang bangsa Indonesia dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Sila ini mencerminkan cita-cita dan harapan untuk terciptanya keadilan yang merata di seluruh lapisan masyarakat. Penting untuk menyoroti frasa bagi seluruh rakyat Indonesia, yang menegaskan bahwa keadilan tersebut berlaku untuk semua, bukan hanya untuk kelompok tertentu. Hal ini berarti setiap individu yang beridentitas sebagai rakyat Indonesia memiliki hak dan jaminan untuk

mendapatkan keadilan sosial tanpa diskriminasi. Keberadaan seseorang, baik di kota besar maupun di desa terpencil, tidak menjadi penghalang bagi mereka untuk menerima perlakuan yang adil dan setara.

Komitmen keadilan menurut alam pemikiran Pancasila berdimensi luas. Peran Negara dalam perwujudan keadilan sosial, setidaknya ada dalam kerangka:

- a. Perwujudan relasi yang adil di semua tingkat sistem (kemasyarakatan)
- b. Pengembangan struktur yang menyediakan kesetaraan kesempatan,
- c. Proses fasilitas akses atas informasi yang diperlukan, layanan yang diperlukan, dan sumber daya yang diperlukan,
- d. Dukungan atas partisipasi bermakna atas pengambilan keputusan bagi semua orang.<sup>26</sup>

Gagasan tentang keadilan ini tidak hanya mencakup pencapaian kesejahteraan ekonomi, tetapi juga melibatkan upaya untuk memberdayakan manusia, membebaskannya dari ketergantungan pada materi, menghargai martabat manusia, mempererat solidaritas nasional, serta memperkuat kedaulatan rakyat. Perwujudan keadilan tidak hanya didasarkan pada asas hak dan legal formal tetapi juga dilandasi dasar rasa kasih sayang.

Banyak kebutuhan dasar yang menjadi hak masyarakat Indonesia sebagai manusia, di antaranya yang paling utama adalah akses terhadap kesehatan, pendidikan, jaminan layanan sosial, perlindungan, serta

---

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm 609-610

keamanan. Semua kebutuhan tersebut merupakan tanggung jawab negara untuk memastikan pelaksanaannya secara adil dan merata. Pendidikan harus menjangkau seluruh pelosok desa dan pulau di Indonesia dengan kesetaraan, begitu pula layanan kesehatan yang harus tersedia bagi seluruh rakyat tanpa diskriminasi. Selain itu, jaminan layanan sosial, perlindungan, keamanan, serta keadilan dalam aspek ekonomi juga harus diwujudkan secara merata untuk seluruh lapisan masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut, penerapan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia tidak hanya bergantung pada peran negara sebagai satu-satunya pelaksana. Setiap individu, organisasi, LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat), komunitas, atau siapa pun yang memiliki kemampuan, juga memiliki tanggung jawab yang sama untuk turut serta mewujudkan keadilan yang merata bagi masyarakat di sekitarnya. Konsep ini lebih dikenal sebagai gotong royong. Baik dalam hal pemerataan pendidikan dan kesehatan, maupun keadilan di bidang lainnya, semangat kerja sama kolektif menjadi kunci untuk mencapai keadilan yang ideal.

Yudi Latif menekankan pentingnya setiap individu, kelompok, atau komunitas untuk terlibat dalam gerakan dan memberikan kontribusi, sekecil apa pun, demi membantu mewujudkan kesejahteraan yang adil dan merata bagi masyarakat di sekitarnya. Hal ini tercermin dalam kisah-kisah tokoh inspiratif yang berjuang melampaui berbagai keterbatasan demi keadilan sosial di lingkungan mereka. Dengan demikian, setiap orang, kelompok, atau komunitas memiliki peran dan tanggung jawab dalam mendukung

pemerataan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tanggung jawab tersebut tidak hanya bertumpu di tangan pemerintah sebagai pemutar roda pemerintahan.<sup>27</sup>

### 3. Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman

Lawrence M. Friedman, pakar hukum dan sejarawan Amerika, menekankan perlunya memahami hukum sebagai suatu sistem yang didasarkan pada tiga aspek pokok: struktur, substansi, dan budaya hukum. Lawrence M. Friedman berpendapat bahwa kekuatan dan efektivitas proses penegakan hukum tidak hanya bergantung pada seperangkat aturan tertulis tetapi juga kinerja optimal dari ketiga faktor tersebut. Dengan kata lain, masing-masing pilar tersebut merupakan pilar yang saling bergantung dan harus berfungsi dengan baik untuk menjamin berjalannya sistem hukum dan terwujudnya keadilan secara berkelanjutan.

#### a. Struktur Hukum

Secara keseluruhan, ada empat fungsi penting dari struktur hukum yang harus diidentifikasi: legislasi, sosialisasi, penegakan hukum, dan administrasi. Namun sosialisasi tampaknya menjadi hal yang paling krusial karena undang-undang tidak akan efektif jika masyarakat tidak mengetahui aturannya sama sekali. Dengan demikian, keberhasilan penegakan hukum bergantung pada aktor yang menjalankan fungsi tersebut. Meskipun demikian, jika penegak hukum gagal menjalankan

---

<sup>27</sup> Yudi Latif, 2014, *Mata Air Keteladanan: Pancasila dalam Perbuatan*, Jakarta : Mizan Anggota IKAPI, hlm 595

perannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka undang-undang tersebut mungkin akan tetap menjadi teori yang kaku dan sulit diterapkan dalam praktik. Misalnya, suatu peraturan perundang-undangan bisa saja merupakan undang-undang yang dirancang dengan baik, namun tanpa penetrasi dan sosialisasi, maka undang-undang tersebut tidak mempunyai kekuatan.

b. Substansi Hukum

Substansi hukum merujuk pada isi dari peraturan dan produk hukum yang dihasilkan oleh struktur hukum. Substansi semacam itu mencakup aturan tertulis seperti undang-undang, peraturan pemerintah, serta kebijakan hukum; dan norma tidak tertulis yang berkembang dalam bentuk kaidah masyarakat. Substansi hukum dimaksudkan untuk mengekspresikan kebutuhan masyarakat dan bersifat komplemen, serta mendukung fungsi pengaturan, penyelesaian ketidakpastian normatif, dan kepastian hukum. Kualitas substansi hukum adalah penanda seberapa efektif aturan tersebut diberlakukan. Aturan yang relevan dan sesuai dengan perubahan masyarakat lebih cenderung diterima dan dipertahankan, sementara yang tidak demikian akan diabaikan.

c. Budaya Hukum

Budaya hukum, menjelaskan sikap, perilaku, kebiasaan, dan nilai masyarakat terhadap hukum. Komponen ini adalah refleksi pemahaman dan kehormatan masyarakat pada hukum yang dalam pengaruh kesadaran hukum. Masyarakat dengan tingkat kesadaran yang baik akan

mematuhinya, dan masyarakat yang tidak memiliki kesadaran yang baik tidak akan memelihara hukum. Ini juga dijelaskan oleh pengalaman masyarakat dengan hukum; jika hukum adil, itu memperkuat budaya hukum; jika diskriminatif, siklus pelanggaran hukum memicu berjalan.

Keselarasan Tiga Unsur Friedman mengatakan bahwa seluruh elemen sistem hukum, yaitu struktur, substansi, dan budaya hukum, perlu bekerja seimbang. Ketidak seimbangan ergonomis elemen-elemen tersebut memicu tidak berfungsinya hukum. Struktur yang kuat hanyalah struktur pertama tanpa substansi hukum dan budaya hukum pada posisinya. Sebaliknya, substansi ideal hukum akan gagal bekerja pada struktur yang tidak dapat mengekornya atau pada manusia yang tidak cukup sadar hukum.

Relevansi dalam konteks modern, di Indonesia, dan negara-negara moden lainnya, masyarakat mengalami perubahan sosial dan budaya yang cepat. Teori sistem hukum Friedman dalam konteks modern sangat relevan. Sistem hukum perlu beradaptasi dengan transformasi sosial dan merespons kebangkitan isu-isu baru. Struktur, substansi, dan budaya hukum harus diatur agar mendukung penciptaan kebijakan hukum yang responsif, inklusif, dan berkelanjutan. Selain itu, Friedman juga berpendapat bahwa hukum bukan hanya sekadar seperangkat aturan tetapi juga instrumen untuk mencapai tujuan spesifik yang dikehendaki oleh setiap masyarakat, yaitu ketertiban, keadilan, kesejahteraan, dan lain-lain.. Untuk mencapai tujuan ini, hukum harus dilihat sebagai sistem pengatur yang kompleks dan multidimensional. Strategi inti yang dipahami oleh masyarakat adalah

mengoptimalkan interaksi antara struktur, substansi, dan budaya hukum, sistem hukum dapat menjadi alat optimal untuk keadilan dan keberlanjutan Masyarakat. Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman memainkan peran kunci dalam menyusun kebijakan hukum yang lebih responsif dan berkelanjutan.

## **G. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan rangkaian teknik yang diterapkan untuk mencapai pemahaman dan memperoleh informasi yang akurat dalam menjelaskan suatu fenomena, dengan menerapkan prosedur tertentu yang sistematis

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian yuridis sosiologis, menggunakan pendekatan sosiologis untuk mengkaji bagaimana hukum diterima, diterapkan, dan berfungsi dalam masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk memahami realitas sosial yang terjadi di lapangan terkait dengan penerapan hukum.<sup>28</sup> Penelitian hukum sosiologis bertujuan untuk memperoleh data tentang efektivitas hukum di masyarakat dan mencari faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaannya.

### **2. Spesifikasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan bersifat deskriptif analitis. Pendekatan ini melibatkan kajian yang meliputi satu variabel atau lebih,

---

<sup>28</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2015, Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Cet. III, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar, hlm. 45.

dengan tujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh terkait topik yang sedang diteliti. Pendekatan deskriptif analisis digunakan karena hasil penelitian tidak berfokus pada pengujian hipotesis atau mencari hubungan sebab-akibat, melainkan lebih kepada pemaparan dan penggambaran secara sistematis dan faktual mengenai peraturan-peraturan yang berlaku.

Penelitian ini juga menganalisis bagaimana peraturan tersebut berkaitan dengan teori-teori ilmu hukum yang relevan serta bagaimana penerapannya dalam kondisi nyata atau objek tertentu. Dengan menghubungkan aturan hukum dengan kondisi di lapangan, penelitian ini berusaha untuk menyusun kesimpulan yang dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai penerapan aturan hukum dalam konteks yang spesifik tentang “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Hak Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Penelitian Di Kota Semarang)”.

### **3. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan langkah penting dalam suatu penelitian untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat, dan mendalam sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan disesuaikan dengan jenis data tersebut

#### **a. Jenis dan sumber data**

Penelitian hukum dengan pendekatan yuridis sosiologis (empiris), bahwa penelitian hukum sosiologis adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengamatan terhadap kenyataan hukum di masyarakat, dengan maksud untuk mengetahui apakah hukum berjalan sebagaimana mestinya, bukan hanya dari segi normatif. Penelitian yuridis sosiologi ini menggunakan pendekatan pengumpulan data primer dan data sekunder.

### 1) Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama di lapangan, berupa hasil pengamatan atau interaksi langsung dengan masyarakat atau pelaku hukum. Sumber Data Prime antara lain :

- a) Wawancara dengan aparat penegak hukum (hakim, jaksa, polisi, advokat)
- b) Wawancara dengan masyarakat (korban, pelaku, tokoh masyarakat)
- c) Observasi langsung praktik hukum di pengadilan, kantor polisi, atau lembaga adat
- d) Kuisisioner/survei masyarakat terkait sikap terhadap hukum

### 2) Data Sekunder

Data Sekunder yang berarti bahwa data yang diperoleh berasal dari literatur yang telah ada, bukan dari pengamatan langsung atau riset lapangan. Dalam konteks ini, data dikumpulkan melalui studi kepustakaan, yakni proses sistematis dalam mencari dan menganalisis informasi dari berbagai sumber tertulis.

Penelitian ini menggunakan data sekunder diperinci dalam berbagai macam bahan yaitu :

**a) Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat autoritatif, yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas, Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Bahan hukum Primer antara lain:

- (1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).
- (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- (5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan-Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- (6) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- (7) Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan: Mengatur mengenai kompensasi atau uang

pesangon yang diterima oleh pekerja yang di-PHK, termasuk ketentuan kompensasi bagi karyawan

(8) Permenaker Nomor 18 Tahun 2021 tentang Jaminan Perlindungan Pekerja Kontrak PKWT.

#### **b) Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti :

- (1) Buku-buku: Literatur ilmiah terkait topik penelitian yang menyajikan teori dan perspektif hukum yang relevan.
- (2) Peraturan perundang-undangan: Peraturan hukum tertulis, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan kebijakan yang berlaku, yang menjadi acuan utama dalam analisis hukum.
- (3) Dokumen resmi: Dokumen yang diterbitkan oleh lembaga pemerintah atau institusi berwenang yang relevan dengan topik penelitian untuk memperoleh data yang kredibel.
- (4) Hasil penelitian sebelumnya: Studi-studi terdahulu yang memberikan data empiris dan analisis yang berguna untuk perbandingan atau sebagai referensi.
- (5) Publikasi ilmiah lainnya: Artikel, jurnal, dan karya ilmiah lainnya yang turut memperkaya data untuk memastikan analisis yang lebih komprehensif.

Melalui pendekatan ini, penelitian yuridis Sosiologis memusatkan perhatian pada kajian terhadap wawancara, dokumen dan literatur yang ada, menguraikan aturan hukum serta teori yang berkontribusi pada pemahaman yang mendalam mengenai isu yang diangkat dalam penelitian.

#### c) **Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum tersier sebagai bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, maupun ensiklopedi.<sup>29</sup>

#### **4. Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan tahap penting dalam penelitian yang dilakukan setelah data yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian terkumpul secara menyeluruh. Kecermatan dan ketepatan dalam memilih alat analisis sangat berpengaruh pada keakuratan kesimpulan. Oleh karena itu, proses analisis data tidak dapat dianggap sepele dalam rangkaian penelitian. Kesalahan dalam memilih alat analisis dapat berakibat pada kesimpulan yang tidak sesuai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi penerapan hasil penelitian. Oleh sebab itu, pemahaman mendalam terhadap berbagai teknik analisis sangat diperlukan bagi peneliti agar hasil penelitiannya dapat memberikan solusi yang signifikan terhadap masalah yang ada dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

---

<sup>29</sup> I Ketut Suardita, 2017, “ Pengenalan Bahan Hukum (Pbh) Hukum Administrasi Negara Bagi Mahasiswa Semester I”, *Jurnal Bagian Hukum 84 Admnistrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Udayana*, hlm. 15.

Dalam penelitian ini, metode deskriptif kualitatif, data yang dikumpulkan bersifat kualitatif, diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi yang kemudian dianalisis secara deskriptif untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh tentang objek penelitian. Pendekatan kualitatif berlandaskan pada asumsi bahwa realitas atau fenomena yang ada bersifat unik dan kompleks. Fenomena ini memang memiliki pola tertentu, namun juga kaya akan variasi. Adapun dalam orientasi analisis, penelitian ini menggabungkan pendekatan konsep serta pendekatan peraturan perundang-undangan. Data penelitian berasal dari studi kepustakaan dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis hingga tercapainya simpulan berkaitan dengan Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Hak Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Penelitian Di Kota Semarang).

#### **H. Sistematika Penulisan**

Penulis Untuk memulai penulisan tesis, diperlukan penyusunan sistematika penulisan yang jelas. Berikut adalah struktur sistematika yang akan digunakan dalam penulisan tesis ini:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini akan menjelaskan gambaran umum dari beberapa aspek dan alasan adanya penulisan ini yang terdiri dari Latar Belakang

Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Kerangka Teoritis, Metode Penelitian , Dan Sistematika Penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab II tentang tinjauan umum tentang perlindungan hukum meliputi: konsep-konsep perlindungan hukum ketenagakerjaan, Prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, peran pemerintah dan lembaga terkait, Tinjauan umum hak karyawan pkwt yang di phk sepihak oleh perusahaan meliputi: perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), karakteristik PKWT, hak dan kewajiban karyawan PKWT, regulasi perlindungan hukum terhadap karyawan PKWT, pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, dampak PHK, PHK sepihak menurut menurut perspektif islam, penelitian terdahulu.

## **BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab III mengenai hasil penelitian dan pembahasan berisi kajian yang mengacu pada rumusan masalah yaitu: perlindungan hukum bagi karyawan PKWT yang di PHK sepihak oleh perusahaan di kota Semarang, penerapan hukum hak-hak karyawan PKWT yang di PHK sepihak oleh perusahaan di kota Semarang.

## **BAB IV : PENUTUP**

Bab IV ini merupakan penutup dari penulisan, di mana dijelaskan kesimpulan yang diambil dari hasil analisis yang telah dipaparkan

sebelumnya, serta memberikan saran singkat terkait dengan topik yang telah dibahas pada bagian isi penelitian ini.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum**

##### **1. Pengertian Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan**

Perlindungan hukum ketenagakerjaan adalah upaya yang dilakukan oleh pemerintah, pengusaha, dan lembaga terkait untuk menjamin hak-hak serta kesejahteraan tenaga kerja dalam suatu hubungan kerja. Perlindungan ini mencakup aspek hukum, ekonomi, dan sosial agar pekerja mendapatkan keadilan serta kondisi kerja yang layak. Perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha sehingga hubungan industrial dapat berjalan harmonis.

Perlindungan hukum ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam hubungan industrial yang bertujuan untuk menjamin hak dan kewajiban tenaga kerja serta pengusaha. Dalam berbagai sistem hukum di dunia, perlindungan hukum bagi pekerja menjadi landasan utama dalam mencapai kesejahteraan tenaga kerja dan Perlindungan hukum ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai upaya hukum yang diberikan kepada tenaga kerja dalam rangka menjamin hak-hak mereka dalam hubungan kerja dengan pemberi kerja. Definisi ini mencakup berbagai aspek seperti perlindungan terhadap keselamatan kerja, kesejahteraan, serta jaminan sosial tenaga kerja. Keberlangsungan usaha.

Menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Menurutnya, hukum tidak boleh hanya dipandang sebagai seperangkat aturan yang bersifat formal dan kaku, tetapi harus mampu berfungsi sebagai alat untuk mencapai keadilan sosial. Dalam konteks ketenagakerjaan, hukum harus melindungi pekerja dari berbagai bentuk eksploitasi dan ketidakadilan dalam hubungan kerja.

Philipus M. Hadjon adalah salah satu pakar hukum yang banyak membahas konsep perlindungan hukum, termasuk dalam konteks ketenagakerjaan. Menurutnya, perlindungan hukum merupakan upaya yang diberikan kepada individu atau kelompok dalam rangka mencegah atau menyelesaikan permasalahan hukum yang timbul dalam suatu hubungan hukum tertentu. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum bertujuan untuk menjamin hak-hak pekerja agar mereka mendapatkan perlakuan yang adil serta memperoleh kesejahteraan yang layak.<sup>30</sup>

Imam Soepomo merupakan salah satu ahli hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang menyoroti pentingnya perlindungan tenaga kerja sebagai bentuk tanggung jawab negara dalam menjaga kesejahteraan dan keamanan pekerja. Menurutnya, perlindungan tenaga kerja adalah usaha negara untuk melindungi buruh dari eksploitasi yang berlebihan oleh pemberi kerja serta untuk memberikan

---

<sup>30</sup> Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, Surabaya: Bina Ilmu, hlm. 25.

kesejahteraan dan keamanan dalam bekerja. Pemikiran ini berangkat dari realitas hubungan industrial yang sering kali menempatkan pekerja dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Menekankan bahwa negara memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan perlindungan bagi tenaga kerja. Dalam sistem kapitalis yang sering kali memberikan keuntungan lebih besar kepada pengusaha, pekerja berisiko mengalami eksploitasi, seperti jam kerja yang berlebihan, upah rendah, atau kondisi kerja yang tidak aman. Oleh karena itu, negara harus hadir melalui kebijakan hukum yang tegas dan mekanisme pengawasan yang efektif.<sup>31</sup>

Perlindungan hukum ketenagakerjaan didasarkan pada asas keadilan, kesejahteraan, dan kepastian hukum. Asas keadilan menekankan bahwa pekerja harus diperlakukan secara adil dalam mendapatkan hak dan kewajibannya. Asas kesejahteraan bertujuan agar pekerja memperoleh kondisi kerja yang layak, sedangkan asas kepastian hukum memberikan jaminan bahwa aturan hukum yang berlaku benar-benar ditegakkan.

## **2. Landasan Hukum Perlindungan Ketenagakerjaan**

Perlindungan ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Di Indonesia, perlindungan tenaga kerja diatur dalam berbagai regulasi yang mengacu pada prinsip keadilan, kesejahteraan, dan perlindungan hak asasi manusia.

---

<sup>31</sup> Imam Soepomo, 1999, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Djambatan, hlm. 45.

Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) menjadi landasan utama dalam perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Salah satu pasal yang menegaskan hak tenaga kerja adalah Pasal 27 ayat (2), yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kondisi kerja yang baik, memastikan ketersediaan lapangan pekerjaan, serta menjamin kesejahteraan tenaga kerja agar mereka dapat hidup dengan layak. Tidak hanya itu, ketentuan ini juga mengisyaratkan bahwa setiap bentuk eksploitasi tenaga kerja harus dihindari, dan pekerja harus diberikan hak-hak yang sesuai dengan prinsip keadilan dan kemanusiaan.

Selain Pasal 27 ayat (2), UUD 1945 juga menegaskan hak pekerja dalam Pasal 28D ayat (2). Dalam pasal ini disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa selain memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan, pekerja juga harus menerima kompensasi yang sesuai dengan usaha dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan atau instansi tempatnya bekerja. Pemerintah berperan dalam mengawasi kebijakan pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja, termasuk dengan menetapkan regulasi seperti upah minimum serta jaminan sosial tenaga kerja agar pekerja mendapatkan perlindungan ekonomi yang cukup.

Untuk mengimplementasikan ketentuan dalam UUD 1945, pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai regulasi utama dalam sektor ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur

berbagai aspek perlindungan tenaga kerja, seperti hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, sistem pengupahan, jaminan sosial, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha agar tidak terjadi eksploitasi maupun ketidakadilan di dunia kerja.

Selain Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemerintah juga menerapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diganti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan-Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang membawa perubahan dalam regulasi ketenagakerjaan. Undang-Undang ini bertujuan untuk meningkatkan investasi dan memperluas lapangan kerja, tetapi juga memberikan perlindungan kepada pekerja, terutama dalam hal kepastian upah, kemudahan dalam perizinan kerja, serta jaminan sosial tenaga kerja. Meskipun demikian, beberapa ketentuan dalam undang-undang ini sempat menuai kontroversi karena dianggap kurang berpihak pada pekerja.

Aspek perlindungan tenaga kerja juga diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mengatur sistem upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi dan kebutuhan hidup layak. Peraturan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pekerja menerima penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Dengan adanya standar upah minimum, pemerintah berupaya mencegah eksploitasi tenaga kerja melalui pembayaran upah yang tidak layak.

Negara juga menjamin perlindungan tenaga kerja melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Program ini mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, serta jaminan pensiun. Dengan adanya jaminan sosial ini, pekerja memiliki perlindungan ekonomi yang lebih baik, baik selama masa kerja maupun setelah pensiun.

Perlindungan tenaga kerja dalam Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga menjadi bagian penting. Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur berbagai aspek yang bertujuan untuk memastikan bahwa lingkungan kerja aman dan tidak membahayakan kesehatan pekerja. Peraturan ini mengharuskan setiap perusahaan untuk menerapkan standar keselamatan kerja guna mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Pekerja anak juga mendapatkan perlindungan hukum melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, yang melarang eksploitasi tenaga kerja anak di bawah usia tertentu. Anak-anak hanya diperbolehkan bekerja dalam kondisi tertentu dengan aturan yang ketat agar tidak mengganggu hak mereka untuk mendapatkan pendidikan dan tumbuh dengan layak. Hal ini dilakukan untuk mencegah pekerja anak dari eksploitasi serta memastikan bahwa masa depan mereka tetap terjaga.

Peran serikat pekerja juga tidak dapat diabaikan dalam perlindungan tenaga kerja. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan hak bagi pekerja untuk membentuk serikat pekerja sebagai wadah dalam memperjuangkan hak-hak mereka. Serikat pekerja berperan dalam

negosiasi perjanjian kerja bersama, advokasi terhadap hak pekerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selain serikat pekerja, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Peraturan ini menetapkan bahwa setiap perselisihan antara pekerja dan pengusaha dapat diselesaikan melalui perundingan, mediasi, arbitrase, hingga melalui pengadilan hubungan industrial. Mekanisme ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak dalam menyelesaikan konflik ketenagakerjaan.

Dengan adanya berbagai regulasi perlindungan ketenagakerjaan, diharapkan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia semakin meningkat. Pemerintah terus berupaya memperbaiki kebijakan ketenagakerjaan agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman serta kebutuhan tenaga kerja. Hal ini bertujuan agar tidak hanya pekerja yang terlindungi, tetapi juga iklim investasi dan pertumbuhan ekonomi nasional tetap terjaga. Perlindungan ketenagakerjaan yang kuat tidak hanya menguntungkan pekerja, tetapi juga mendorong produktivitas dan stabilitas sosial. Dengan sistem ketenagakerjaan yang adil dan berpihak pada kesejahteraan pekerja, hubungan industrial yang harmonis dapat tercipta, sehingga dapat berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

### **3. Jenis-Jenis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan**

Perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum yang berupa sebuah perangkat hukum baik bersifat *preventif* (pencegahan) maupun bersifat *represif* (penanganan), yang berlaku dalam

pekerjaan, pelayanan kesehatan dan hak-hak lainnya.<sup>32</sup> Dengan demikian, perlindungan hukum dapat dipahami sebagai representasi dari fungsi hukum, yaitu suatu konsep yang mampu menjamin kepastian, keadilan, kemanfaatan, ketertiban, dan ketenteraman.<sup>33</sup>

Perlindungan hukum ketenagakerjaan merupakan upaya yang dilakukan untuk menjamin hak-hak pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sejahtera. Dalam praktiknya, perlindungan ini terbagi ke dalam beberapa aspek utama yang saling mendukung. Semua jenis perlindungan ini diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Berikut adalah beberapa jenis perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan yaitu :

- a. Perlindungan Hukum Normatif adalah bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan ini mencakup hak-hak dasar pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang. Menurut Sunyoto, perlindungan hukum normatif adalah perlindungan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang

---

<sup>32</sup> Barzah Latupono, 2011, “Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon”, *Jurnal Sasi* Vol. 17 No. 3 Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, hal. 68.

<sup>33</sup> Muhammad Wildan, 2017, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum Khaira Ummah* Vol. 12. No. 4, Unissula, Semarang, hal. 836.

berlaku. Perlindungan ini mencakup hak-hak dasar pekerja, seperti upah minimum, jam kerja, hak cuti, dan jaminan sosial, yang bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis.<sup>34</sup> Dengan adanya perlindungan ini, pekerja memiliki kepastian hukum dalam menjalankan tugasnya serta mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

- b. Perlindungan Hukum Sosial adalah bentuk perlindungan yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan pekerja serta memberikan rasa aman dalam kehidupan sosial mereka. Menurut Yudi Latif, seorang cendekiawan dan pakar filsafat politik, menyoroti bahwa perlindungan hukum sosial merupakan bagian dari upaya negara dalam membangun keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pancasila, khususnya sila ke-5 “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia”. Perlindungan ini mencakup berbagai jaminan yang dapat membantu pekerja dalam menghadapi risiko sosial dan ekonomi, baik selama bekerja maupun setelah tidak bekerja. Beberapa aspek penting dalam perlindungan hukum sosial meliputi jaminan kesehatan, yang memberikan akses layanan kesehatan bagi pekerja dan keluarganya; jaminan hari tua dan pensiun, yang memastikan pekerja tetap memiliki penghasilan setelah tidak lagi bekerja; jaminan kecelakaan kerja, yang

---

<sup>34</sup> Sunyoto, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia, hlm. 45.

memberikan kompensasi serta perlindungan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan saat bekerja; serta jaminan kehilangan pekerjaan, yang membantu pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) agar tetap mendapatkan bantuan ekonomi sementara.

- c. Perlindungan Hukum Teknis adalah bentuk perlindungan yang bertujuan untuk menjaga keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan pekerja dalam menjalankan tugasnya. Menurut Imam Soepomo perlindungan hukum teknis adalah perlindungan teknis merupakan upaya untuk melindungi para pekerja dari risiko kecelakaan yang dapat disebabkan oleh penggunaan alat kerja atau bahan yang digunakan dalam proses produksi di perusahaan.<sup>35</sup> Perlindungan ini lebih berfokus pada aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Perlindungan hukum teknis mencakup berbagai standar yang harus diterapkan di tempat kerja, seperti penyediaan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan jenis pekerjaan, pengawasan lingkungan kerja agar tetap aman dan sehat, serta penyediaan fasilitas keselamatan, termasuk jalur evakuasi dan prosedur penanganan darurat. Selain itu, pemberi kerja juga berkewajiban untuk memberikan pelatihan keselamatan kerja kepada pekerja guna

---

<sup>35</sup> Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, hal. 91

meningkatkan kesadaran dan kemampuan dalam menghadapi risiko di lingkungan kerja.

- d. Perlindungan Hukum Ekonomis adalah bentuk perlindungan yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan finansial pekerja, baik selama masa kerja maupun setelah tidak bekerja. Menurut Imam Soepomo berfokus pada perlindungan hukum dalam hubungan industrial, yang bertujuan untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja, menjamin kesejahteraan buruh, serta menciptakan keadilan dalam hubungan kerja.<sup>36</sup> Perlindungan ini memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-hak ekonomi yang layak serta kompensasi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Beberapa aspek penting dalam perlindungan hukum ekonomis meliputi pemberian upah yang layak, sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah; kompensasi bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), seperti pesangon dan uang penghargaan masa kerja; serta tunjangan dan fasilitas kerja, yang dapat mencakup tunjangan makan, transportasi, perumahan, dan lainnya. Selain itu, perlindungan ini juga mencakup peluang pengembangan keterampilan melalui pelatihan kerja, sehingga pekerja memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

---

<sup>36</sup> Imam Soepomo, *Op.Cit*, hlm. 27.

Sedangkan menurut Abdullah Sulaiman, terdapat 5 bentuk atau jenis perlindungan tenaga kerja, yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu sebagai perlindungan syarat kerja atau syarat perburuhan yang diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.
- b. Perlindungan keselamatan kerja, yakni memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.
- c. Perlindungan kesehatan kerja. Perlindungan ini ada akibat buruh teknologi industri dan non-industri terkadang mengalami perlakuan semena-mena dan tidak berperikemanusiaan oleh majikan.
- d. Perlindungan hubungan kerja, yaitu perlindungan terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.
- e. Perlindungan kepastian hukum, yaitu berupa perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Isinya perintah dan larangan, serta sanksi pelanggaran dengan sifat memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya.<sup>37</sup>

#### **4. Perlindungan Terhadap Pekerja Rentan**

---

<sup>37</sup> <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jenis-jenis-perlindungan-tenaga-kerja-di-indonesia-lt6321be2336d65/> di akses pada hari jumat tanggal 14/03/2025 jam 17.48 WIB

Pekerja rentan adalah individu yang bekerja dalam kondisi yang tidak aman, memiliki perlindungan hukum yang minim, dan berisiko tinggi mengalami eksploitasi. Mereka umumnya bekerja di sektor informal tanpa kontrak yang jelas, upah yang rendah, dan tanpa jaminan sosial atau asuransi ketenagakerjaan.<sup>38</sup>

Pekerja rentan sering kali tidak memiliki perlindungan yang layak dari negara atau pemberi kerja. Mereka termasuk pekerja harian lepas, buruh tani, pekerja rumah tangga, pengemudi ojek daring, dan buruh migran. Suyanto menjelaskan bahwa faktor utama yang menyebabkan pekerja masuk ke dalam kategori rentan adalah rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan, minimnya informasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan, serta kebijakan yang belum optimal dalam memberikan perlindungan kepada pekerja informal.<sup>39</sup>

Berbagai kategori pekerja dapat diklasifikasikan sebagai pekerja rentan, termasuk buruh harian, pekerja rumah tangga, buruh migran, petani kecil, dan pengemudi transportasi daring. Mereka sering kali bergantung pada pekerjaan dengan sistem upah harian atau berbasis proyek, sehingga tidak memiliki kestabilan ekonomi. Banyak faktor yang menyebabkan seseorang menjadi pekerja rentan, seperti tingkat pendidikan yang rendah, kurangnya pelatihan keterampilan, serta kurangnya akses terhadap informasi ketenagakerjaan. Selain itu, kebijakan pemerintah yang belum maksimal dalam melindungi hak pekerja juga menjadi penyebab utama.

---

<sup>38</sup> International Labour Organization (ILO), 2022, *Protecting Workers in Informal Employment*, Geneva: ILO Publishing, hlm. 45.

<sup>39</sup> Suyanto. R, 2019, *Ketimpangan Sosial dan Kerentanan Pekerja di Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hlm. 95.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 telah mengatur perlindungan bagi seluruh pekerja, termasuk pekerja rentan. Menurut Hendrawan mengungkapkan bahwa implementasi regulasi ini masih belum maksimal, terutama dalam hal pengawasan terhadap pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja informal tanpa perlindungan.<sup>40</sup>

Prof. Surya Tjandra, pakar hukum ketenagakerjaan, menyatakan bahwa meskipun regulasi ketenagakerjaan di Indonesia cukup lengkap, implementasinya masih lemah, terutama dalam sektor informal yang memiliki pengawasan terbatas.<sup>41</sup>

Pekerja dalam kategori ini kerap menghadapi eksploitasi dalam berbagai bentuk, mulai dari pembayaran upah di bawah standar, pemotongan gaji sepihak, jam kerja berlebihan, hingga kekerasan fisik dan verbal di tempat kerja. Kondisi ini semakin parah ketika tidak ada mekanisme perlindungan yang jelas untuk mereka.

### **5. Prinsip-Prinsip Hukum Ketenagakerjaan**

Hukum ketenagakerjaan merupakan cabang hukum yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang adil dan berkeadilan. Prinsip-prinsip dalam hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai pedoman dalam penyusunan regulasi dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.

Menurut R. Soepomo, seorang ahli hukum ketenagakerjaan Indonesia, mengemukakan bahwa ada tiga prinsip utama dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu:

---

<sup>40</sup> Hendrawan, T, 2022, *Efektivitas Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: Penerbit Nusantara, hlm. 88.

<sup>41</sup> Surya Tjandra, 2022, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan Praktik*, Jakarta: Rajawali Press, hlm. 112.

- a. Prinsip Perlindungan yaitu melindungi hak dan kepentingan pekerja.
- b. Prinsip Keadilan yaitu menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja.
- c. Prinsip Kepastian Hukum yaitu menjamin adanya peraturan yang jelas dan mengikat dalam hubungan kerja.<sup>42</sup>

Terkait Prinsip-Prinsip Hukum Ketenagakerjaan:

**a. Prinsip Keadilan dalam Hukum Ketenagakerjaan**

Prinsip perlindungan merupakan elemen mendasar dalam hukum ketenagakerjaan, yang berfungsi sebagai landasan bagi keberadaan dan legitimasi disiplin hukum ini. Prinsip ini muncul karena sejak awal pekerja berada dalam posisi yang kurang bebas, terutama akibat kebutuhan mereka untuk bekerja. Ketidakebasan ini secara langsung menyebabkan ketimpangan antara pekerja dan pengusaha, sehingga menuntut adanya perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan.

Menurut Sudikno Mertokusumo prinsip perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin kesejahteraan pekerja dengan memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar mereka, termasuk upah yang layak, kondisi kerja yang aman, dan jaminan sosial.<sup>43</sup> Mariam Darus Badruzaman menjelaskan bahwa prinsip perlindungan merupakan elemen esensial dalam hukum ketenagakerjaan karena hubungan antara pekerja dan pengusaha cenderung tidak

---

<sup>42</sup> R. Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Djambatan, hlm. 45.

<sup>43</sup> Sudikno Mertokusumo, 2007, *Hukum dan Perlindungan Tenaga Kerja*, Jakarta: Gramedia, hlm. 45.

seimbang. Oleh karena itu, hukum harus hadir untuk melindungi pekerja dari eksploitasi dan ketidakadilan.<sup>44</sup>

Prinsip perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk menjaga hak-hak pekerja serta menciptakan kondisi kerja yang adil dan layak. Salah satu bentuk perlindungan utama adalah perlindungan hukum, yang menjamin kepastian dalam hubungan kerja melalui peraturan perundang-undangan. Dengan adanya regulasi yang jelas, pekerja dapat terhindar dari tindakan semena-mena oleh pengusaha, seperti PHK sepihak atau pelanggaran hak-hak tenaga kerja lainnya. Hukum juga mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha agar dapat diselesaikan secara adil.

Selain perlindungan hukum, terdapat juga perlindungan ekonomi, yang meliputi hak pekerja atas upah yang layak sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Upah yang adil memungkinkan pekerja memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Perlindungan ekonomi juga mencakup tunjangan, bonus, dan insentif lain yang membantu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Selain itu, dalam situasi tertentu, seperti kecelakaan kerja atau pemutusan hubungan kerja, pekerja berhak atas kompensasi dan pesangon sebagai bentuk jaminan keberlanjutan ekonomi.

Aspek lain dari prinsip perlindungan adalah perlindungan sosial, yang diwujudkan dalam bentuk jaminan sosial bagi tenaga kerja. Program jaminan sosial ini meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan

---

<sup>44</sup> Mariam Darus Badrulzaman, 2001, *Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 78.

jaminan kematian. Perlindungan sosial ini bertujuan untuk memberikan rasa aman bagi pekerja dalam menghadapi risiko yang mungkin terjadi selama masa kerja maupun setelah pensiun. Dengan adanya sistem jaminan sosial, pekerja tidak hanya mendapatkan perlindungan selama bekerja, tetapi juga setelah mereka tidak lagi produktif.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap pekerja berhak mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Pengusaha wajib menyediakan alat pelindung diri (APD), memberikan pelatihan keselamatan kerja, serta memastikan bahwa lingkungan kerja bebas dari bahaya yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatan pekerja. Pemerintah juga menetapkan standar keselamatan kerja yang harus dipatuhi oleh semua perusahaan guna menciptakan kondisi kerja yang layak dan manusiawi.

Prinsip perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan mencerminkan tanggung jawab negara, pengusaha, dan pekerja dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan. Dengan adanya berbagai bentuk perlindungan ini, diharapkan pekerja dapat bekerja dengan aman, mendapatkan hak-haknya secara adil, serta meningkatkan kesejahteraan hidup mereka. Perlindungan ketenagakerjaan yang efektif tidak hanya berdampak positif bagi pekerja, tetapi juga bagi pengusaha dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

#### **b. Prinsip Keadilan dalam Hukum Ketenagakerjaan**

Prinsip keadilan merupakan salah satu prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja. Prinsip ini menekankan bahwa setiap pihak dalam hubungan kerja harus diperlakukan secara adil, baik dalam aspek perlindungan hukum, kebijakan ketenagakerjaan, maupun dalam praktik di tempat kerja.

Prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan mengacu pada perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif terhadap pekerja dalam berbagai aspek hubungan kerja. Keadilan di sini tidak hanya dalam arti persamaan hak, tetapi juga mempertimbangkan perbedaan kebutuhan dan kondisi setiap pekerja. Menurut Imam Soepomo, prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan berarti bahwa hubungan antara pekerja dan pemberi kerja harus didasarkan pada asas keseimbangan, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan atau dieksploitasi dalam hubungan kerja.

Prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan diwujudkan dalam berbagai aspek hubungan kerja, antara lain:

- 1) Keadilan dalam Perekrutan dan Hubungan Kerja

Keadilan dalam perekrutan dan hubungan kerja merupakan aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan serta diperlakukan secara adil dalam

hubungan kerja. Prinsip ini menekankan pada transparansi, non-diskriminasi, serta perlakuan yang setara bagi semua pekerja.

2) Keadilan dalam Pengupahan

Keadilan dalam pengupahan berarti pekerja mendapatkan upah yang layak dan proporsional berdasarkan beban kerja, tingkat keterampilan, serta kondisi ekonomi yang berlaku. Upah yang diberikan harus memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan layak dan tidak boleh ada eksploitasi dalam bentuk upah yang terlalu rendah atau tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.

3) Keadilan dalam Perlindungan dan Jaminan Sosial

Prinsip keadilan dalam perlindungan tenaga kerja berarti bahwa semua pekerja harus mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal keselamatan, kesejahteraan, dan kepastian hak-hak mereka, baik dari pemberi kerja maupun dari negara. Sementara itu, jaminan sosial adalah skema perlindungan yang diberikan untuk memastikan kesejahteraan pekerja, baik selama bekerja maupun setelah pensiun atau mengalami kondisi tertentu yang menyebabkan hilangnya penghasilan.

4) Keadilan dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan

Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan adalah aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja. Prinsip keadilan dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan mengacu pada cara-cara penyelesaian yang transparan, adil, tidak diskriminatif, serta

memberikan perlindungan bagi hak-hak pekerja maupun pengusaha. Sengketa ketenagakerjaan adalah perselisihan yang timbul antara pekerja dan pemberi kerja terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Prinsip keadilan seringkali menghadapi berbagai tantangan, terutama karena ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Salah satu contohnya adalah dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), di mana meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan perubahannya melalui Undang-Undang Cipta Kerja diganti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah mengatur hak-hak pekerja yang terkena PHK, kenyataannya banyak pekerja yang tidak menerima kompensasi sebagaimana mestinya. Hal ini diperparah oleh minimnya akses pekerja terhadap bantuan hukum dan informasi mengenai hak-haknya.<sup>45</sup>

Keadilan dalam praktik juga seringkali terabaikan dalam sistem pengupahan. Masih banyak perusahaan yang membayar upah di bawah upah minimum regional dengan alasan ketidakmampuan finansial atau menggunakan skema outsourcing dan kontrak kerja jangka pendek untuk menghindari kewajiban formal terhadap pekerja. Dalam konteks ini, keadilan substantif menjadi kabur karena pekerja tidak mendapatkan jaminan keamanan kerja, padahal Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan hak pekerja atas penghidupan yang layak.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Heryanto, H, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, hlm. 115.

<sup>46</sup> P. J. Simanjuntak, 2017, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: FE UI Press, 89–90.

Hukum ketenagakerjaan cenderung protektif terhadap pekerja karena dianggap sebagai pihak yang lemah. Dalam konteks ini, keadilan diwujudkan dalam bentuk regulasi yang membatasi kekuasaan sepihak dari pengusaha, misalnya larangan PHK sepihak, kewajiban memberikan pesangon, dan hak atas pembentukan serikat pekerja.

Keadilan dalam hukum ketenagakerjaan tidak hanya mempertimbangkan kepentingan sesaat, tetapi juga keberlangsungan usaha dan kesejahteraan pekerja dalam jangka panjang. Oleh sebab itu, regulasi ketenagakerjaan sering kali diupayakan agar tidak terlalu membebani pengusaha, tetapi juga tetap menjamin kehidupan layak bagi pekerja.

Perspektif hubungan industrial Pancasila, praktik penyelesaian sengketa seharusnya mengedepankan dialog, namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak membuka ruang komunikasi yang adil dan terbuka dengan pekerja atau serikat pekerja. Hal ini menunjukkan lemahnya implementasi nilai-nilai keadilan sosial dan kekeluargaan yang dijunjung dalam sistem ketenagakerjaan nasional.<sup>47</sup>

Prinsip keadilan sering kali diuji ketika terjadi konflik antara kepentingan efisiensi usaha dan kesejahteraan buruh. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan terus mengalami revisi dan adaptasi agar tetap mampu menyeimbangkan kebutuhan kedua pihak secara adil dan proporsional. Meski demikian, terdapat juga praktik baik yang menunjukkan penerapan prinsip keadilan secara progresif, misalnya pada

---

<sup>47</sup> Dewi, S. R., 2021, "Implementasi Hubungan Industrial Pancasila dalam Menyelesaikan Sengketa Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Hukum dan Keadilan*, Vol. 12 No. 2, hlm. 133.

perusahaan-perusahaan yang menerapkan kebijakan kerja layak berbasis gender dan inklusi sosial. Beberapa perusahaan multinasional bahkan mengadopsi standar ILO secara sukarela sebagai bagian dari tanggung jawab sosial mereka. Hal ini menunjukkan bahwa dengan komitmen yang kuat, prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan tetap dapat diterapkan meskipun menghadapi banyak tantangan.<sup>48</sup>

### **c. Prinsip Kepastian Hukum dalam Ketenagakerjaan**

Prinsip kepastian hukum merupakan salah satu pilar penting dalam hukum ketenagakerjaan. Prinsip ini menjamin bahwa setiap aturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha harus jelas, tegas, dan dapat diterapkan secara konsisten. Dalam konteks ketenagakerjaan, kepastian hukum bertujuan untuk:

#### **1) Melindungi Hak Pekerja dan Pengusaha**

Kepastian hukum memastikan bahwa hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha diatur secara jelas dalam undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.

#### **2) Mengurangi Potensi Sengketa Ketenagakerjaan**

Dengan adanya kepastian hukum, setiap pihak memiliki pedoman yang jelas dalam menjalankan hubungan kerja, sehingga dapat

---

<sup>48</sup> Fatimah, L, 2022, "CSR dan Perlindungan Hak Pekerja: Studi Kasus pada Perusahaan Multinasional," *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 52 No. 4, hlm. 612-613.

mengurangi potensi perselisihan antara pekerja dan pengusaha terkait hak, kewajiban, serta pemutusan hubungan kerja (PHK).

3) Meningkatkan Stabilitas dan Investasi

Kepastian hukum dalam ketenagakerjaan memberikan rasa aman bagi investor dan pelaku usaha dalam menjalankan bisnisnya, karena mereka mengetahui aturan main yang berlaku serta perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

4) Implementasi dalam Regulasi Ketenagakerjaan

Prinsip ini diwujudkan dalam berbagai regulasi ketenagakerjaan, seperti perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial.

## **6. Peran Pemerintah Dan Lembaga Terkait**

### **a. Pemerintah**

Ketenagakerjaan merupakan aspek fundamental dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Kesejahteraan tenaga kerja berhubungan erat dengan produktivitas nasional dan stabilitas sosial. Oleh karena itu, pemerintah dan berbagai lembaga terkait memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, adil, dan berkelanjutan. Kebijakan ketenagakerjaan yang tepat akan meningkatkan kesejahteraan pekerja, menjaga keberlangsungan usaha, serta mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan

Pemerintah memiliki peran utama dalam menetapkan regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan. Salah satu undang-undang utama yang mengatur hal ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk hubungan kerja, upah, jam kerja, serta perlindungan hak pekerja. Selain itu, dengan diterapkannya Undang-Undang Cipta Kerja, pemerintah berusaha menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih fleksibel dan menarik bagi investor, meskipun kebijakan ini juga menuai kontroversi di kalangan pekerja.

Salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja yang diberikan oleh pemerintah adalah penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Penyesuaian upah ini dilakukan setiap tahun dengan mempertimbangkan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Dengan adanya regulasi ini, diharapkan pekerja dapat memperoleh penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun, dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya mematuhi aturan ini, terutama di sektor informal

Menurut Dhanani dan Islam dalam penelitian mereka menjelaskan bahwa kebijakan upah minimum memiliki dampak positif dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi di sisi lain dapat menimbulkan efek negatif seperti peningkatan pengangguran jika tidak diimbangi dengan produktivitas yang memadai.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Dhanani, S., & Islam, I, 2004, "Labour market policies and unemployment in Indonesia", *International Labour Review*, 143(4), hlm 373-392.

Selain pengaturan upah, pemerintah juga memberikan perlindungan melalui BPJS Ketenagakerjaan, yang menyediakan jaminan sosial bagi pekerja. Program ini mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JK). Perlindungan ini bertujuan untuk memberikan jaminan finansial bagi pekerja dalam kondisi darurat, seperti kecelakaan kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun, masih banyak pekerja yang belum memiliki akses ke BPJS, terutama di sektor informal dan usaha kecil.

Pemerintah juga memiliki tanggung jawab dalam melindungi pekerja perempuan. Regulasi ketenagakerjaan mengatur hak-hak pekerja perempuan, seperti cuti melahirkan, larangan diskriminasi gender, serta perlindungan dari pelecehan di tempat kerja. Dengan adanya regulasi ini, diharapkan pekerja perempuan dapat bekerja dalam lingkungan yang lebih aman dan nyaman. Selain itu, kebijakan ini juga mendorong kesetaraan gender di dunia kerja, sehingga perempuan memiliki peluang yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan meningkatkan karier mereka.

Pemerintah selain membuat regulasi juga bertanggung jawab dalam pengawasan ketenagakerjaan. Inspektorat ketenagakerjaan bertugas untuk mengawasi implementasi regulasi ketenagakerjaan di perusahaan, memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati, dan menindak pelanggaran yang terjadi. Jika ditemukan pelanggaran, pemerintah dapat memberikan sanksi berupa denda, teguran, hingga pencabutan izin usaha. Namun, pengawasan ini masih menghadapi

kendala, seperti jumlah tenaga pengawas yang terbatas dan keterbatasan sumber daya dalam menangani laporan pelanggaran ketenagakerjaan.

#### **b. Serikat Pekerja**

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja untuk melindungi, membela, serta memperjuangkan hak dan kepentingan mereka dalam hubungan industrial. serikat pekerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kondisi kerja, negosiasi upah, serta memastikan perlindungan hukum bagi pekerja. serikat pekerja diatur dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang memberikan dasar hukum bagi pekerja untuk berserikat dan berunding dengan pengusaha.

Serikat pekerja memiliki peran penting dalam dunia ketenagakerjaan. Keberadaannya bertujuan untuk melindungi, membela, serta memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja dalam hubungan industrial. Berikut adalah beberapa fungsi dan manfaat utama serikat pekerja:

- 1) Negosiasi Kolektif : Serikat pekerja menjadi perwakilan pekerja dalam perundingan dengan pengusaha terkait upah, tunjangan, serta kondisi kerja.<sup>50</sup>
- 2) Perlindungan Hukum : Serikat pekerja berperan dalam membela anggota jika terjadi perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil.

---

<sup>50</sup> Simanjuntak, P, 2012, Peran serikat pekerja dalam hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 14(2), hlm. 45-50.

- 3) Pemberdayaan Pekerja : Serikat pekerja memberikan pelatihan dan edukasi kepada anggotanya mengenai hak-hak tenaga kerja serta strategi untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.
- 4) Advokasi dan Kebijakan Publik : Serikat pekerja juga memiliki peran dalam mendorong kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil melalui advokasi kepada pemerintah.

Serikat pekerja memainkan peran penting dalam melindungi hak dan kepentingan pekerja. Namun, dalam menjalankan tugasnya, serikat pekerja menghadapi berbagai tantangan yang dapat menghambat efektivitasnya. Berikut adalah beberapa tantangan utama yang dihadapi serikat pekerja di Indonesia dan di berbagai negara lain:

- 1) Rendahnya Tingkat Keanggotaan dan Partisipasi  
Salah satu tantangan utama serikat pekerja adalah rendahnya jumlah pekerja yang bergabung dalam serikat. Banyak pekerja yang tidak menyadari pentingnya peran serikat atau merasa takut menghadapi tekanan dari perusahaan jika mereka menjadi anggota serikat.
- 2) Intervensi dari Pengusaha  
Pengusaha cenderung melakukan intervensi dalam aktivitas serikat pekerja. Mereka bisa membatasi kebebasan berserikat dengan cara memberikan tekanan kepada anggota serikat atau membentuk serikat tandingan yang lebih berpihak kepada perusahaan.
- 3) Keterbatasan Sumber Daya dan Dana

Serikat pekerja sering menghadapi kendala finansial dalam menjalankan aktivitasnya. Banyak serikat yang bergantung pada iuran anggota, yang sering kali tidak mencukupi untuk mendanai kegiatan advokasi, pelatihan, atau kampanye peningkatan kesadaran pekerja.

4) Kurangnya Kesadaran dan Pemahaman Hukum Pekerja

Banyak pekerja yang tidak memahami hak-hak mereka dalam hukum ketenagakerjaan. Akibatnya, mereka kurang percaya terhadap serikat pekerja dan tidak aktif dalam memperjuangkan hak mereka. Selain itu, regulasi ketenagakerjaan yang sering berubah dan kurangnya sosialisasi dari pemerintah membuat pekerja kesulitan dalam memahami aturan yang berlaku.

5) Lemahnya Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

Banyak pengusaha yang masih melanggar aturan tanpa konsekuensi yang tegas. Kurangnya pengawasan dari pemerintah membuat banyak pelanggaran hak tenaga kerja tidak terselesaikan. Meskipun pemerintah telah membuat regulasi tentang kebebasan berserikat, sering kali kebijakan yang dibuat lebih berpihak kepada pengusaha dibandingkan pekerja. Hal ini menyebabkan serikat pekerja sulit mendapatkan perlindungan hukum yang kuat dalam memperjuangkan hak anggotanya.

## **B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang dilakukan antara pemberi kerja dan karyawan untuk jangka waktu tertentu. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja atau UU Nomor 11 Tahun 2020 (sekarang telah diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan-Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang) dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, dan Waktu Kerja, regulasi ini memberikan batasan mengenai waktu berlakunya hubungan kerja dan hak serta kewajiban kedua belah pihak selama masa kerja tersebut.<sup>51</sup>

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam beberapa regulasi, yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), khususnya Pasal 56–59.
- b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan perubahannya melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022, yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.
- c. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

---

<sup>51</sup> Aswanto.A, 2011, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 45.

Ketentuan mengenai PKWT diatur dalam beberapa regulasi di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar utama dalam mengatur hubungan kerja, termasuk aturan terkait PKWT. Selain itu, perubahan terhadap regulasi ini terjadi melalui Undang-Undang 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan-Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang memperbarui beberapa aspek PKWT, seperti durasi kontrak dan hak pekerja. Agar lebih rinci, pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mengatur lebih lanjut mengenai batas waktu maksimal PKWT, ketentuan uang kompensasi, dan hak-hak pekerja dalam kontrak kerja jangka tertentu.

Salah satu aturan penting dalam PKWT adalah mengenai jangka waktu perjanjian. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, PKWT dapat berlangsung maksimal lima tahun, termasuk perpanjangan kontrak. Jika perjanjian melebihi batas tersebut atau digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, maka kontrak secara otomatis berubah menjadi PKWTT. Selain itu, dalam PKWT tidak diperbolehkan adanya masa percobaan kerja. Jika pengusaha tetap memberlakukan masa percobaan dalam PKWT, maka aturan tersebut dianggap tidak sah dan pekerja berhak atas hak-hak yang seharusnya diberikan dalam kontrak tetap.

Pekerja dalam PKWT juga berhak atas beberapa perlindungan hukum. Mereka berhak mendapatkan upah sesuai kesepakatan, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta uang kompensasi saat kontrak berakhir. Besaran uang kompensasi diberikan berdasarkan masa kerja, dan wajib dibayarkan oleh pengusaha sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja kontrak. Apabila pengusaha tidak memenuhi kewajiban

tersebut, pekerja dapat menuntut haknya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan adanya aturan ini, PKWT tetap memberikan perlindungan bagi pekerja meskipun memiliki sifat yang sementara.

PKWT merupakan perjanjian kerja yang bersifat terbatas dan hanya berlaku untuk pekerjaan tertentu yang tidak bersifat tetap. Regulasi yang mengatur PKWT bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja yang bersifat sementara. Oleh karena itu, baik pekerja maupun pengusaha perlu memahami aturan terkait PKWT agar tidak terjadi pelanggaran yang dapat merugikan salah satu pihak. Dengan penerapan PKWT yang sesuai dengan peraturan, hubungan kerja dapat berjalan dengan adil dan harmonis.

Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Agar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sah dan sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi. Syarat-syarat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan-Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021. Yaitu

a. Syarat umum

Prof. Subekti menyatakan bahwa perjanjian kerja, termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), merupakan bagian dari hukum perjanjian yang tunduk pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam

Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).<sup>52</sup> Dalam bukunya Hukum Perjanjian, ia menjelaskan bahwa perjanjian kerja harus memenuhi empat syarat sahnya perjanjian sesuai Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu

- 1) Adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau Kecakapan hukum perbuatan hukum;
- 3) Adanya objek tertentu yang diperjanjikan;
- 4) Sebab yang halal pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

b. Syarat Khusus PKWT

- 1) Dibuat secara tertulis, harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Tidak dipenuhinya ketentuan ini maka PKWT akan berubah menjadi PKWTT;
- 2) Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila diatur masa percobaan, maka masa percobaan batal demi hukum.
- 3) Hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.<sup>53</sup>

Menurut Asikin, PKWT harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia. Jika perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis, maka secara hukum

---

<sup>52</sup> Subekti, 2005, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, hlm. 15.

<sup>53</sup> <https://jdih.kemnaker.go.id/berita-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-pkwt.html> diakses pada hari Jumat tanggal 14/03/2025 jam 22.20 WIB

perjanjian tersebut dianggap sebagai PKWTT. Hal ini bertujuan untuk melindungi pekerja agar tidak dirugikan dalam hubungan kerja dengan perusahaan.<sup>54</sup>

Muchdarsyah Sinungan berpendapat bahwa dalam PKWT, pekerja memiliki hak-hak yang wajib diberikan oleh pengusaha, seperti upah yang layak, jaminan sosial, serta kompensasi saat kontrak berakhir. Jika syarat PKWT tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja tersebut dapat dianggap sebagai PKWTT yang memberikan hak lebih luas bagi pekerja.<sup>55</sup>

PKWT memiliki syarat-syarat yang harus dipenuhi agar sah secara hukum, seperti harus tertulis, tidak boleh diterapkan pada pekerjaan tetap, memiliki batas waktu maksimal, serta memberikan hak-hak ketenagakerjaan kepada pekerja. Jika pengusaha melanggar syarat tersebut, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, yang memberikan perlindungan lebih kepada pekerja. Oleh karena itu, baik pekerja maupun pengusaha perlu memahami ketentuan PKWT agar hubungan kerja dapat berjalan dengan adil dan sesuai dengan hukum yang berlaku.

## 2. Karakteristik PKWT

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang diatur dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Regulasi mengenai PKWT terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan-Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

---

<sup>54</sup> Zainal Asikin, 2018, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 97.

<sup>55</sup> Muchdarsyah Sinungan, 2015, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak*, (Bandung: CV Mandar Maju, hlm. 120.

tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi ini menegaskan bahwa PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, musiman, atau berbasis proyek dengan batas waktu yang jelas.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki beberapa karakteristik utama yang membedakannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Karakteristik ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan-Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja , serta peraturan turunannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Berikut adalah karakteristik utama dari PKWT:

- a. Memiliki Jangka Waktu Tertentu : PKWT dibuat berdasarkan durasi tertentu atau sampai selesainya pekerjaan tertentu. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, PKWT dapat memiliki jangka waktu maksimal lima tahun, termasuk perpanjangannya. Jika hubungan kerja berlangsung melebihi batas waktu tersebut, maka otomatis berubah menjadi PKWTT.
- b. Tidak Mengenal Masa Percobaan (*Probation*) : Dalam PKWT, tidak diperbolehkan adanya masa percobaan kerja (Pasal 58 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Jika perusahaan tetap memberlakukan probation dalam PKWT, maka ketentuan tersebut dianggap batal demi hukum.
- c. Hanya Dapat Diberlakukan untuk Jenis Pekerjaan Tertentu : PKWT hanya diperbolehkan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau

proyek tertentu. Beberapa contoh pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT adalah proyek konstruksi, pekerjaan musiman seperti panen pertanian, atau pekerjaan yang sifatnya non-permanen.

- d. Harus Dibuat Secara Tertulis dan Didaftarkan : PKWT wajib dibuat dalam bentuk tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Selain itu, perjanjian ini harus didaftarkan ke Kementerian Ketenagakerjaan melalui sistem yang telah ditentukan oleh pemerintah. Jika PKWT tidak dibuat secara tertulis, maka statusnya dapat berubah menjadi PKWTT.
- e. Tidak Bisa Diberhentikan Sepihak Sebelum Kontrak Berakhir : Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PKWT tidak dapat diakhiri sebelum masa kontrak berakhir, kecuali terdapat kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Jika pengusaha mengakhiri PKWT secara sepihak tanpa alasan yang sah, maka pekerja berhak mendapatkan ganti rugi.
- f. Tidak Ada Hak Pesangon, tetapi Berhak atas Uang Kompensasi : Pekerja dalam PKWT tidak berhak mendapatkan pesangon, tetapi berhak memperoleh uang kompensasi setelah kontrak berakhir. Berdasarkan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, besaran kompensasi dihitung berdasarkan lama masa kerja pekerja.

PKWT wajib dibuat secara tertulis dan didaftarkan ke instansi ketenagakerjaan untuk menghindari penyalahgunaan. Meskipun pekerja dalam PKWT tidak berhak atas pesangon, mereka tetap memperoleh uang kompensasi setelah kontrak berakhir. PKWT juga tidak dapat diakhiri secara sepihak sebelum masa kontrak

selesai, kecuali terdapat kesepakatan bersama atau kondisi tertentu yang telah diatur dalam perjanjian.

### **3. Hak Dan Kewajiban Karyawan PKWT**

Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki hak dan kewajiban yang berbeda dengan karyawan tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja yang dibuat untuk pekerjaan dengan sifat sementara, tertentu, atau berbasis proyek dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Aturan mengenai PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta regulasi turunannya, termasuk Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

Karyawan PKWT, terdapat berbagai hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Salah satu hak utama adalah menerima upah sesuai kesepakatan, yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Berdasarkan Pasal 88B Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah yang diberikan kepada karyawan PKWT tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah daerah setempat. Selain itu, sistem pengupahan harus disesuaikan dengan skala upah yang berlaku di perusahaan dan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati antara kedua belah pihak. Selain itu, karyawan PKWT juga berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, termasuk perlindungan dalam bentuk BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, yang mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, serta jaminan pensiun jika memenuhi syarat.

Hak atas cuti tahunan dan istirahat, berdasarkan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan, setiap karyawan yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut di perusahaan berhak atas cuti tahunan minimal 12 hari kerja. Selain itu, karyawan juga berhak mendapatkan istirahat mingguan selama 1 hari untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu. Jika perusahaan mengharuskan karyawan bekerja pada hari libur nasional, maka karyawan berhak mendapatkan kompensasi upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ketika kontrak PKWT berakhir, karyawan juga memiliki hak atas uang kompensasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perusahaan wajib memberikan uang kompensasi kepada karyawan PKWT yang telah bekerja minimal 1 bulan. Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja karyawan, yaitu 1 bulan upah per tahun kerja yang telah dijalani. Jika kontrak diperpanjang, kompensasi tetap harus dibayarkan sebelum perpanjangan kontrak diberlakukan.

Karyawan PKWT juga memiliki hak atas lingkungan kerja yang aman sesuai dengan prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, perusahaan wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta memberikan pelatihan keselamatan kerja kepada karyawan jika pekerjaannya memiliki risiko tinggi. Jika terjadi kecelakaan kerja, karyawan berhak mendapatkan perlindungan medis dan santunan dari BPJS Ketenagakerjaan atau asuransi lain yang disediakan oleh perusahaan.

Perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perusahaan tidak diperbolehkan melakukan PHK sebelum masa kontrak PKWT berakhir, kecuali ada alasan khusus seperti pelanggaran berat yang dilakukan oleh karyawan. Jika terjadi PHK sepihak yang tidak sesuai aturan, maka perusahaan wajib membayar ganti rugi kepada karyawan sesuai dengan sisa masa kontraknya.

Karyawan PKWT juga berhak menerima surat pengalaman kerja setelah kontrak kerja berakhir. Surat ini penting sebagai bukti pengalaman kerja yang dapat digunakan untuk melamar pekerjaan di tempat lain. Berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, perusahaan wajib memberikan surat keterangan kerja jika diminta oleh karyawan setelah kontrak berakhir.

Karyawan PKWT juga memiliki hak atas upah lembur jika bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102/MEN/VI/2004, jam kerja maksimal dalam seminggu adalah 40 jam, dengan ketentuan maksimal 8 jam per hari. Jika karyawan diminta bekerja lebih dari batas waktu tersebut, perusahaan wajib membayar upah lembur sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Karyawan PKWT memiliki hak untuk mendapatkan kesetaraan perlakuan di tempat kerja. Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerja berdasarkan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau status pekerjaan. Artinya, karyawan PKWT tetap memiliki hak

yang sama dengan karyawan tetap dalam hal perlindungan kerja, kesempatan karier, dan kesejahteraan selama bekerja di perusahaan tersebut.

Karyawan PKWT dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan perlindungan dan kesejahteraan yang layak selama masa kontraknya. Regulasi yang ada bertujuan untuk menyeimbangkan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan, sehingga tercipta iklim kerja yang adil dan kondusif. Oleh karena itu, baik pekerja maupun pengusaha harus memahami dan menaati regulasi ini agar hubungan kerja dapat berjalan dengan harmonis serta sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Kewajiban Karyawan dengan Status PKWT Salah satu kewajiban utama karyawan PKWT adalah menaati perjanjian kerja yang telah disepakati, termasuk aturan perusahaan, tugas pekerjaan, serta standar kinerja yang ditetapkan.<sup>56</sup> Kewajiban ini berkaitan erat dengan prinsip kepatuhan hukum dalam hubungan industrial, di mana pekerja harus menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.<sup>57</sup>

Karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki sejumlah kewajiban yang harus dipatuhi selama masa kerja yaitu

- a. Menjaga loyalitas terhadap perusahaan serta berupaya memberikan kontribusi maksimal guna mendukung perkembangan bisnis.

---

<sup>56</sup> Nurul Hidayah, 2022, "Kepatuhan Karyawan PKWT terhadap Peraturan Perusahaan," *Jurnal Ilmu Hukum* 10, no. 1. hlm 112.

<sup>57</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Pasal 56 ayat (2)*.

- b. Karyawan juga bertanggung jawab atas keselamatan diri sendiri maupun rekan kerja di lingkungan perusahaan, sehingga diharapkan dapat mematuhi prosedur keselamatan yang telah ditetapkan.
- c. Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan juga menjadi hal yang wajib dipenuhi, termasuk dalam aspek kedisiplinan, ketertiban, dan penampilan kerja.
- d. Karyawan diwajibkan untuk menjaga kerahasiaan informasi perusahaan serta dilarang membocorkan data penting kepada pihak lain tanpa izin resmi dari perusahaan.

Karyawan PKWT wajib menjaga produktivitas kerja serta mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang optimal dapat memengaruhi kemungkinan diperpanjangnya kontrak atau pemberian insentif tambahan. Kepatuhan terhadap kewajiban ini sangat berpengaruh terhadap stabilitas kerja serta keberlanjutan hubungan kerja antara karyawan dan Perusahaan.

Kewajiban utama seorang karyawan adalah menaati perjanjian kerja yang telah disepakati. Perjanjian kerja, baik dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>58</sup> Ketidapatuhan terhadap isi perjanjian dapat berakibat pada sanksi disipliner atau bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Studi menunjukkan bahwa karyawan yang menaati perjanjian kerja memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan stabilitas pekerjaan.

---

<sup>58</sup> Ahmad Suryana, 2021, "Dampak Kepatuhan Karyawan terhadap Produktivitas," *Jurnal Manajemen SDM* 8, no. 3, hlm 78.

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mendapatkan penilaian kinerja yang lebih baik serta memiliki prospek karier yang lebih menjanjikan. Disiplin kerja juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.<sup>59</sup>

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur bahwa setiap karyawan wajib menjaga keselamatan dirinya serta rekan kerja di lingkungan kerja. Mengabaikan standar keselamatan dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang berdampak negatif bagi perusahaan dan individu. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap regulasi K3 menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan.

Karyawan juga bertanggung jawab untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan. Etika komunikasi dan kerja sama dalam tim merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kewajiban karyawan bukan sekadar formalitas dalam hubungan kerja, melainkan faktor utama yang menentukan keberhasilan individu dalam dunia kerja. Pemenuhan kewajiban ini tidak hanya berdampak pada keberlangsungan hubungan kerja, tetapi juga pada pencapaian karier karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus memiliki kesadaran akan pentingnya menjalankan kewajiban masing-masing demi menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

---

<sup>59</sup> Lisa Wati, 2023, "Hubungan Kinerja dan Stabilitas Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen* 12, no. 2, hlm : 100

## **C. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

### **1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara karyawan dan pengusaha karena suatu alasan tertentu. PHK dapat dilakukan dengan berbagai alasan, seperti efisiensi perusahaan, pelanggaran kontrak kerja oleh karyawan, atau kondisi ekonomi yang tidak stabil. Namun, dalam praktiknya, tidak semua PHK dilakukan sesuai prosedur hukum yang berlaku.<sup>60</sup>

Menurut Lalu Husni, PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak adalah tindakan perusahaan yang mengakhiri hubungan kerja tanpa persetujuan karyawan dan tanpa alasan yang sah menurut hukum. Dalam bukunya *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ia menegaskan bahwa PHK harus dilakukan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku dan dengan mempertimbangkan hak-hak karyawan. Jika PHK dilakukan tanpa dasar yang kuat atau tanpa memenuhi hak karyawan seperti pesangon dan kompensasi, maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai PHK yang tidak sah atau sepihak.<sup>61</sup> Mekanisme ini memberikan semacam “pengganti” pesangon yang tidak diterima oleh pekerja PKWT karena sifat perjanjiannya yang sementara.

Salah satu bentuk PHK yang sering dipermasalahkan adalah PHK sepihak. PHK sepihak terjadi ketika perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan

---

<sup>60</sup> Rian Andika, 2023, "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia," *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 12, No. 2, hlm 45.

<sup>61</sup> Lalu Husni, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hlm 212.

tanpa adanya persetujuan bersama atau tanpa alasan hukum yang jelas.<sup>62</sup> Hal ini sering kali merugikan pekerja, baik dari segi ekonomi maupun psikologis.

PHK sepihak umumnya dilakukan oleh perusahaan tanpa melalui prosedur yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Sebagai contoh, ada perusahaan yang langsung memutus hubungan kerja tanpa memberikan peringatan tertulis atau tanpa membayar hak-hak karyawan sesuai dengan ketentuan.<sup>63</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK harus dilakukan dengan alasan yang sah dan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Jika perusahaan melakukan PHK sepihak, pekerja berhak untuk mengajukan keberatan dan menuntut hak-haknya melalui jalur hukum.<sup>64</sup> Selain Undang-Undang Ketenagakerjaan, aturan lain yang mengatur tentang PHK adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan-Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang mengubah beberapa ketentuan mengenai PHK dalam Undang-Undang sebelumnya. Meskipun regulasi ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas bagi perusahaan, namun dalam praktiknya, banyak karyawan yang mengalami PHK secara sepihak tanpa perlindungan yang memadai.<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> Fitri Wulandari, 2021, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami PHK Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Vol. 10, No. 1, hlm 78.

<sup>63</sup> Ahmad Ridwan, 2022, "Dampak Sosial dan Ekonomi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Pekerja," *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*, Vol. 15, No. 3, hlm 102.

<sup>64</sup> Sudarsono, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Kencana, hlm 155.

<sup>65</sup> M. Syaiful Romli, 2019, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Kasus PHK*, Bandung: CV Mandar Maju, hlm 87.

PHK sepihak sering terjadi karena berbagai faktor, seperti efisiensi perusahaan, digitalisasi pekerjaan, dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Namun, tidak semua alasan PHK dapat dibenarkan secara hukum. Jika PHK dilakukan tanpa dasar hukum yang jelas, maka hal ini dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar hak-hak karyawan.<sup>66</sup> Dalam beberapa kasus, PHK sepihak dilakukan dengan dalih perampingan perusahaan atau efisiensi operasional. Namun, sering kali karyawan yang terkena PHK tidak diberikan pesangon atau kompensasi yang layak. Hal ini menimbulkan ketidakpastian bagi karyawan yang kehilangan sumber penghidupannya secara tiba-tiba.

Menurut Muchdarsyah Sinungan, PHK sepihak yang dilakukan tanpa melalui mekanisme yang benar dapat menyebabkan ketidakadilan di dunia kerja. Karyawan menjadi pihak yang paling dirugikan karena mereka kehilangan hak-haknya tanpa proses hukum yang jelas.<sup>67</sup>

Sutrisno Hadi berpendapat bahwa PHK sepihak juga dapat memicu konflik antara karyawan dan perusahaan. Konflik ini bisa berdampak pada produktivitas perusahaan dan menciptakan ketidakstabilan dalam hubungan industrial.<sup>68</sup>

PHK sepihak juga memiliki dampak sosial yang cukup besar. Banyak karyawan yang kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka. Hal ini berpotensi meningkatkan angka pengangguran

---

<sup>66</sup> Hendarwan Putra, 2021, *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm 132.

<sup>67</sup> Muchdarsyah Sinungan, 2018, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm 201.

<sup>68</sup> Sutrisno Hadi, 2020, *Konflik Industrial dan Penyelesaiannya*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm 98.

dan ketimpangan sosial. <sup>69</sup>Untuk mencegah terjadinya PHK sepihak, regulasi di Indonesia mengharuskan perusahaan untuk memberikan peringatan terlebih dahulu sebelum melakukan PHK. Selain itu, karyawan yang terkena PHK juga berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Praktiknya masih banyak karyawan yang tidak memahami hak-hak mereka dalam kasus PHK sepihak. Kurangnya sosialisasi mengenai aturan ketenagakerjaan menyebabkan banyak karyawan yang menerima PHK sepihak tanpa melakukan upaya hukum. Oleh karena itu, peran pemerintah, serikat pekerja, dan lembaga ketenagakerjaan sangat penting dalam memberikan perlindungan kepada karyawan yang terkena PHK sepihak. Serikat pekerja dapat membantu pekerja dalam menegosiasikan hak-hak mereka dan mendampingi mereka dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

perusahaan juga perlu memahami bahwa PHK yang dilakukan secara tidak sah dapat berdampak buruk pada reputasi bisnis mereka. Perusahaan yang sering melakukan PHK sepihak cenderung kehilangan kepercayaan dari karyawan dan masyarakat, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan. PHK sepihak adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa alasan hukum yang sah dan tanpa persetujuan bersama. PHK sepihak sering kali merugikan karyawan dan menimbulkan konflik hubungan industrial. Oleh karena

---

<sup>69</sup> Ahmad Yani, 2022, "Analisis Dampak Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Stabilitas Sosial Ekonomi Pekerja," *Jurnal Sosial Ekonomi Ketenagakerjaan*, Vol. 7, No. 1, hlm 56.

itu, regulasi yang ada harus ditegakkan dengan baik untuk memastikan bahwa PHK dilakukan secara adil dan sesuai dengan hukum.

## **2. Dampak PHK**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan fenomena yang kerap terjadi di dunia ketenagakerjaan, baik dalam skala kecil maupun besar. PHK dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti efisiensi perusahaan, perubahan teknologi, atau kondisi ekonomi yang memburuk. Bagi karyawan yang terkena dampak, PHK bukan hanya sekadar kehilangan pekerjaan, tetapi juga berdampak pada kehidupan pribadi, keluarga, dan lingkungan sosial.

Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dalam berbagai aspek:

### **a. Dampak Ekonomi**

PHK berdampak langsung pada kondisi ekonomi karyawan yang terkena pemutusan kerja. Kehilangan pekerjaan berarti kehilangan sumber pendapatan utama, yang dapat menyebabkan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari seperti makanan, tempat tinggal, pendidikan anak, dan kesehatan. Jika karyawan tidak segera mendapatkan pekerjaan baru, kondisi ekonomi mereka akan semakin memburuk. Selain itu, PHK dalam jumlah besar dapat berdampak pada ekonomi suatu daerah. Jika banyak pekerja kehilangan pekerjaan secara bersamaan, daya beli masyarakat menurun, sehingga dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi lokal. Sektor usaha kecil dan

menengah (UKM) yang bergantung pada konsumsi karyawan juga bisa mengalami penurunan pendapatan.

b. Dampak Sosial

PHK tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada keluarga dan masyarakat. Keluarga pekerja yang terkena PHK bisa mengalami tekanan finansial yang berujung pada konflik rumah tangga. Ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar dapat menyebabkan perpecahan dalam keluarga, bahkan perceraian. Di tingkat masyarakat, PHK dalam jumlah besar dapat meningkatkan angka kemiskinan dan memperburuk ketimpangan sosial. Banyaknya pengangguran dapat menimbulkan permasalahan sosial seperti meningkatnya angka kejahatan akibat tekanan ekonomi dan ketidakpastian hidup.

c. Dampak Psikologis

PHK juga memberikan dampak psikologis yang signifikan bagi karyawan. Banyak karyawan yang merasa kehilangan harga diri dan kepercayaan diri setelah mengalami PHK, terutama jika mereka telah bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka waktu lama. Stres akibat kehilangan pekerjaan dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental seperti kecemasan, depresi, dan bahkan trauma psikologis. Karyawan yang merasa tidak memiliki keterampilan baru atau kesulitan mendapatkan pekerjaan kembali bisa mengalami krisis identitas dan kehilangan motivasi untuk bangkit.

d. Dampak terhadap Stabilitas Nasional.

PHK terjadi dalam skala besar, dampaknya bisa dirasakan hingga ke tingkat nasional. Tingginya angka pengangguran dapat menyebabkan instabilitas sosial dan politik. Gelombang PHK massal sering kali memicu demonstrasi buruh dan aksi protes yang dapat mengganggu ketertiban umum. Pemerintah sering kali terpaksa mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi lonjakan pengangguran akibat PHK, seperti memberikan bantuan sosial, program pelatihan kerja, atau menciptakan lapangan pekerjaan baru melalui kebijakan ekonomi. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, dampak PHK dapat mengganggu pertumbuhan ekonomi nasional.

Menurut Prof. Dr. Tadjuddin Noer Effendi, M.A. menyatakan bahwa gelombang PHK dapat meningkatkan angka kemiskinan dan kriminalitas akibat banjir produk impor murah yang merugikan sektor UMKM dan industri besar.<sup>70</sup> Dr. Asep Suryana mengungkapkan bahwa banyak pekerja yang terkena PHK mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan baru karena keterampilan mereka tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.<sup>71</sup>

Bagi individu yang mengalami PHK, salah satu dampak utama yang langsung dirasakan adalah hilangnya sumber pendapatan. Karyawan yang sebelumnya

---

<sup>70</sup> [https://mediaindonesia.com/ekonomi/749062/pakar-ugm-gelombang-phk-berpotensi-tingkatkan-angka-kemiskinan-hingga-kriminalitas?utm\\_source=chatgpt.com](https://mediaindonesia.com/ekonomi/749062/pakar-ugm-gelombang-phk-berpotensi-tingkatkan-angka-kemiskinan-hingga-kriminalitas?utm_source=chatgpt.com) Tadjuddin Noer Effendi, *Gelombang PHK Berpotensi Tingkatkan Kemiskinan dan Kriminalitas*, Media Indonesia, diakses pada 17 Maret 2025 jam 12.42 WIB,

<sup>71</sup> [https://www.kompasiana.com/muhamadnizarpramudita1038/6777870c34777c34e94f9764/gelombang-phk-di-indonesia-tantangan-dan-solusi-di-tengah-krisis-ekonomi?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.kompasiana.com/muhamadnizarpramudita1038/6777870c34777c34e94f9764/gelombang-phk-di-indonesia-tantangan-dan-solusi-di-tengah-krisis-ekonomi?utm_source=chatgpt.com) Asep Suryana, *Gelombang PHK di Indonesia: Tantangan dan Solusi*, Kompasiana, diakses pada 17 Maret 2025 jam 14.45 WIB

memiliki penghasilan tetap harus menghadapi ketidakpastian keuangan. Hal ini bisa menjadi tantangan besar, terutama bagi mereka yang memiliki tanggungan keluarga dan kewajiban finansial lainnya.

Dampak finansial, PHK juga dapat menyebabkan gangguan psikologis bagi karyawan yang terkena dampak. Rasa cemas, stres, bahkan depresi sering dialami oleh mereka yang kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba. Ketidakpastian mengenai masa depan dan tekanan ekonomi membuat kondisi mental semakin terbebani.

Di dalam keluarga, dampak PHK juga bisa dirasakan oleh pasangan dan anak-anak. Penurunan pendapatan rumah tangga dapat menyebabkan perubahan gaya hidup, seperti pengurangan pengeluaran untuk kebutuhan sekunder dan tersier. Dalam beberapa kasus, ketegangan dalam rumah tangga meningkat akibat stres ekonomi yang dihadapi. Anak-anak dalam keluarga yang terdampak PHK mungkin merasakan perubahan signifikan dalam kehidupan mereka. Orang tua yang kehilangan pekerjaan bisa kesulitan membiayai pendidikan atau kebutuhan lain yang sebelumnya dapat terpenuhi dengan mudah. Hal ini dapat memengaruhi psikologis anak dan menurunkan motivasi mereka dalam belajar.

Karyawan yang terkena PHK sering mengalami perubahan dalam interaksi sosial mereka. Mereka mungkin merasa malu atau minder karena kehilangan pekerjaan, sehingga cenderung menarik diri dari lingkungan sosial. Bahkan, dalam beberapa kasus, kehilangan pekerjaan bisa menyebabkan perasaan rendah diri dan kehilangan arah hidup.

Dampak PHK tidak hanya dirasakan oleh individu dan perusahaan, tetapi juga oleh perekonomian secara lebih luas. Meningkatnya jumlah pengangguran akibat

PHK dapat memperburuk kondisi ekonomi suatu negara. Ketika banyak orang kehilangan pekerjaan, daya beli masyarakat menurun, yang pada akhirnya dapat memengaruhi sektor bisnis lainnya. Kondisi ini dapat memperburuk stabilitas sosial, terutama jika angka pengangguran semakin tinggi. Masyarakat yang kehilangan pendapatan berisiko mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar, yang dalam beberapa kasus dapat meningkatkan angka kriminalitas. Ketimpangan sosial juga bisa semakin tajam akibat perbedaan antara kelompok masyarakat yang masih memiliki pekerjaan dan yang menganggur.

Pemerintah juga memiliki peran penting dalam menangani dampak PHK dengan menyediakan program bantuan sosial bagi karyawan yang kehilangan pekerjaan. Selain itu, pelatihan kerja dan program re-skilling sangat dibutuhkan untuk membantu mereka memperoleh keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini.

Karyawan yang terkena PHK, penting untuk segera menyusun strategi keuangan yang lebih ketat. Mengelola tabungan dengan bijak dan mencari sumber penghasilan alternatif bisa menjadi langkah awal untuk menghadapi masa transisi pasca-PHK. Selain itu, mencari dukungan emosional dari keluarga dan teman juga dapat membantu dalam mengatasi tekanan psikologis.

Perusahaan juga perlu lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menghindari kebijakan PHK yang dilakukan secara mendadak. Dengan perencanaan bisnis yang lebih matang, perusahaan dapat meminimalkan risiko PHK massal yang dapat berdampak pada banyak pihak.

PHK adalah fenomena yang tidak dapat dihindari dalam dunia kerja, tetapi dampaknya dapat diminimalkan dengan langkah-langkah yang tepat. Dengan sinergi antara pekerja, perusahaan, dan pemerintah, diharapkan dampak negatif PHK dapat dikurangi dan kesejahteraan masyarakat tetap terjaga.

### 3. PHK Sepihak Menurut Menurut Perspektif Islam

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan. PHK dapat terjadi atas dasar kesepakatan bersama, keputusan perusahaan, atau permintaan pekerja. Namun, dalam praktiknya, sering kali terjadi PHK sepihak yang dilakukan tanpa mempertimbangkan hak-hak pekerja. Dalam perspektif Islam, tindakan ini harus dikaji berdasarkan prinsip keadilan, kemaslahatan, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Islam menekankan pentingnya keadilan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan kerja. Dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl: 90, Allah SWT berfirman :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ  
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan serta memberi kepada kaum kerabatnya, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan" (QS. An-Nahl: 90).<sup>72</sup>

Ayat An-Nahl: 90 menekankan keadilan (*al-'adl*) dan kebajikan (*al-ihsan*), serta melarang tindakan zalim dan sewenang-wenang (*al-baghy*). Dalam konteks

---

<sup>72</sup> Al-Qur'an, Surah An-Nahl, Ayat 90.

hubungan ketenagakerjaan, ayat ini bisa dijadikan dasar etika bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, terutama tanpa alasan yang jelas dan tanpa kompensasi yang adil, termasuk dalam kategori kezaliman dan ketidakadilan. PHK sepihak yang melanggar hak pekerja, seperti tanpa pesangon atau tanpa pertimbangan hukum yang sah, bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Sebaliknya, Islam mengajarkan bahwa segala keputusan, termasuk PHK harus dilakukan dengan adil, musyawarah, dan memperhatikan kesejahteraan semua pihak. Jika dalam suatu kasus PHK terjadi secara sepihak dan merugikan pekerja, maka hal ini bisa dikategorikan sebagai tindakan zalim (*al-baghy*) yang dilarang dalam ayat tersebut. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan dalam Islam dan di berbagai negara menetapkan prosedur yang harus dipenuhi agar PHK tidak bersifat sewenang-wenang.

Dalam sistem ketenagakerjaan Islam, hubungan antara pekerja dan majikan diatur berdasarkan akad atau perjanjian kerja. Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 1 berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ  
UNISSULA  
جامعة سلطان أبي بكر الإسلامية

"Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah akad-akad (perjanjian)." (QS. Al-Maidah: 1).<sup>73</sup>

QS. Al-Maidah ayat 1 diatas menegaskan bahwa setiap bentuk perjanjian, termasuk dalam hubungan kerja (kontrak kerja antara majikan dan pekerja), harus dipenuhi sesuai kesepakatan. Tidak boleh ada pengingkaran atau pelanggaran terhadap kontrak yang telah dibuat. Dengan demikian, kontrak kerja dalam Islam

---

<sup>73</sup> Al-Qur'an, Surah Al-Ma'idah, Ayat 1.

bersifat mengikat dan harus dipatuhi oleh kedua belah pihak. Jika salah satu pihak, dalam hal ini majikan, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang sah, maka hal tersebut bertentangan dengan prinsip akad dalam Islam.

Salah satu konsep penting dalam Islam adalah ihsan, yaitu berbuat baik kepada sesama. Rasulullah SAW bersabda, "Allah menyukai seseorang yang ketika bekerja, ia melakukannya dengan sebaik-baiknya" (HR. Baihaqi).<sup>74</sup> Dalam Islam, bekerja bukan sekadar mencari nafkah, tetapi juga bagian dari ibadah. Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab bernilai ibadah di sisi Allah. Dalam konteks hubungan kerja, majikan seharusnya memperlakukan pekerja dengan baik dan tidak semena-mena dalam mengambil keputusan, termasuk dalam hal PHK.

PHK sepihak yang dilakukan tanpa alasan yang kuat dapat dikategorikan sebagai bentuk kezaliman. Rasulullah SAW bersabda, "Wahai hamba-Ku, sesungguhnya Aku telah mengharamkan kezaliman atas diri-Ku, dan Aku jadikan kezaliman itu haram di antara kalian, maka janganlah saling menzalimi" (HR. Muslim).<sup>75</sup> Jika seorang pekerja diberhentikan tanpa alasan yang jelas atau tanpa diberikan hak-haknya, maka hal itu merupakan bentuk kezaliman yang dilarang dalam Islam.

Islam juga memberikan perhatian khusus terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Dalam sebuah hadis, Rasulullah SAW bersabda, "Berikanlah upah pekerja

---

<sup>74</sup> Baihaqi, 2003, *Sunan Al-Kubra*, Juz 6, Hadis No. 11627, Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, Beirut.

<sup>75</sup> Baihaqi, *Loc Cit.*

sebelum kering keringatnya" (HR. Ibnu Majah).<sup>76</sup> Ini menunjukkan bahwa Islam sangat menghargai kerja keras seseorang dan menekankan pentingnya memberikan hak-hak pekerja secara adil. Jika seorang pekerja di-PHK secara sepihak tanpa menerima hak-haknya, maka hal itu bertentangan dengan ajaran Islam.

Selain keadilan dan perlindungan hak, Islam juga mengedepankan konsep maslahat (kemaslahatan) dalam setiap keputusan yang diambil. PHK yang dilakukan tanpa memperhatikan kondisi karyawan dapat membawa dampak negatif, baik bagi karyawan maupun keluarganya. Dalam Islam, setiap kebijakan yang diambil seharusnya mempertimbangkan manfaat dan menghindari kemudharatan. Oleh karena itu, sebelum melakukan PHK, perusahaan seharusnya mencari solusi terbaik yang tidak merugikan kedua belah pihak.

Dalam praktiknya, Islam juga mengajarkan konsep musyawarah (syura) dalam pengambilan keputusan. Allah SWT berfirman,

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

" Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya, serta mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka " (QS. Asy-Syura: 38).<sup>77</sup>

Musyawarah (syura) adalah salah satu prinsip penting dalam Islam yang menekankan pengambilan keputusan secara kolektif dengan mempertimbangkan pendapat berbagai pihak. Prinsip ini mencerminkan nilai keadilan, kebersamaan,

---

<sup>76</sup> Ibnu Majah, 2009, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, Hadis No. 2443, Dar al-Risalah al-Alamiyyah, Beirut, hlm. 817.

<sup>77</sup> Al-Qur'an, Surah Asy-Syura, Ayat 38.

dan tanggung jawab dalam kehidupan bermasyarakat, baik dalam urusan pemerintahan, bisnis, keluarga, maupun sosial. Dengan demikian, keputusan mengenai PHK seharusnya didasarkan pada musyawarah dan mufakat antara pihak pekerja dan majikan, bukan hanya keputusan sepihak.

Islam juga menekankan pentingnya memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memperbaiki kinerjanya sebelum dilakukan PHK. Dalam Islam, seorang muslim diwajibkan untuk memberikan nasihat dan peringatan sebelum mengambil tindakan drastis. Hal ini sesuai dengan prinsip *ta'zir*, yaitu memberikan teguran atau hukuman yang bersifat mendidik agar seseorang dapat memperbaiki kesalahannya. Jika PHK benar-benar tidak dapat dihindari, maka Islam mengajarkan pentingnya memberikan pesangon atau kompensasi kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa dan kerja kerasnya. Dalam sejarah Islam, Khalifah Umar bin Khattab pernah memberikan santunan kepada para karyawan yang sudah tidak mampu bekerja lagi sebagai bentuk kepedulian terhadap kesejahteraan mereka.<sup>78</sup>

Dalam beberapa negara yang menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam ketenagakerjaan, PHK harus melalui proses hukum yang jelas dan mempertimbangkan kondisi pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa Islam memiliki mekanisme perlindungan yang kuat terhadap pekerja agar mereka tidak menjadi korban tindakan semena-mena dari pemberi kerja.

Islam juga menekankan pentingnya solidaritas sosial dalam membantu pekerja yang mengalami kesulitan akibat PHK. Konsep zakat, infaq, dan sedekah dapat

---

<sup>78</sup> Al-Baladzuri, 1991, *Futuh al-Buldan*, Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, Beirut, hlm. 345.

menjadi solusi bagi mereka yang kehilangan pekerjaan agar tetap bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam era modern, konsep hubungan kerja dalam Islam dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan manusiawi. Perusahaan seharusnya tidak hanya berorientasi pada keuntungan semata, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Islam menekankan prinsip keadilan, musyawarah, perlindungan hak-hak pekerja, dan kemaslahatan dalam setiap keputusan yang diambil. Oleh karena itu, perusahaan yang menerapkan prinsip Islam dalam ketenagakerjaan seharusnya menghindari tindakan PHK sepihak dan mencari solusi terbaik yang tidak merugikan pekerja maupun perusahaan itu sendiri.

#### **D. Penelitian Terdahulu : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir.**

Penelitian yang dilakukan oleh Chezia Maharany berjudul Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak sebelum Masa Kontrak Berakhir. Penelitian ini membahas bagaimana hukum memberikan perlindungan bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak sebelum masa kontraknya berakhir.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Chezia Maharany, 2024, "Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT atas pemutusan hubungan kerja sepihak sebelum masa kontrak berakhir" *Media Hukum Indonesia*, Yayasan Daarul Huda Krueng Mane. Vol.2, No.3, hlm 332-339.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan kualitatif. Metode ini digunakan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja, terutama dalam konteks PHK terhadap pekerja PKWT.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja PKWT memiliki perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara spesifik, Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir, maka pihak yang mengakhiri harus membayar ganti rugi kepada pihak lainnya.

Ganti rugi yang dimaksud dalam peraturan tersebut adalah sebesar upah pekerja hingga masa kontrak seharusnya berakhir. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja PKWT yang kehilangan pekerjaan sebelum kontraknya selesai.

Chezia Maharany juga menyoroti bahwa meskipun aturan telah mengatur perlindungan bagi pekerja PKWT, dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan tersebut. Beberapa perusahaan melakukan PHK secara sepihak tanpa memberikan kompensasi sebagaimana diatur dalam peraturan Perundang-Undangan. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT masih menghadapi berbagai kendala. Salah satunya adalah kurangnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak mereka

sehingga banyak pekerja yang tidak menuntut haknya ketika di-PHK secara sepihak.

Penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar aturan juga masih lemah. Beberapa perusahaan menghindari kewajiban membayar kompensasi dengan berbagai cara, termasuk dengan tidak mencatat pekerja secara resmi dalam sistem ketenagakerjaan.

Chezia Maharany juga mengungkapkan bahwa banyak pekerja PKWT yang kesulitan mengakses mekanisme penyelesaian sengketa. Proses penyelesaian sering kali memakan waktu lama dan biaya yang tidak sedikit, sehingga membuat pekerja enggan untuk mengajukan gugatan terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini, Maharany mengusulkan beberapa solusi untuk memperkuat perlindungan bagi pekerja PKWT. Salah satunya adalah meningkatkan sosialisasi tentang hak-hak pekerja, baik kepada pekerja itu sendiri maupun kepada perusahaan agar lebih memahami dan menaati aturan hukum yang berlaku.

Pemerintah perlu memperketat pengawasan terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja PKWT. Pengawasan yang lebih ketat dapat mencegah terjadinya PHK sepihak yang tidak sesuai dengan aturan, sekaligus memastikan perusahaan memenuhi kewajiban mereka dalam memberikan kompensasi kepada pekerja yang di-PHK sebelum masa kontrak berakhir.

Penelitian Chezia Maharany juga merekomendasikan adanya peningkatan akses terhadap lembaga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dengan adanya mekanisme penyelesaian yang lebih cepat dan terjangkau, pekerja dapat lebih

mudah memperoleh haknya tanpa harus menghadapi proses hukum yang berbelit-belit. Penelitian ini menyoroti perlunya revisi terhadap beberapa ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan agar lebih adaptif terhadap perkembangan dunia kerja saat ini. Hal ini penting untuk memastikan bahwa regulasi yang ada tetap relevan dan mampu memberikan perlindungan yang maksimal bagi pekerja PKWT.



## **BAB III**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Perlindungan Hukum Bagi Karyawan PKWT Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Di Kota Semarang (Analisis Menggunakan Teori Perlindungan Hukum, Teori keadilan pancasila , Teori Sistem Hukum)**

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja seharusnya dilandasi asas keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Salah satu bentuk hubungan kerja yang banyak diterapkan di Indonesia adalah melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

PKWT pada prinsipnya dibuat untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau berjangka waktu tertentu. Regulasi mengenai PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbaharui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan-Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Pengganti Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ketentuan-ketentuan tersebut pada dasarnya memberikan perlindungan hukum kepada karyawan PKWT, antara lain dengan kewajiban pemberian kompensasi di akhir masa kontrak dan larangan melakukan PHK sebelum masa perjanjian berakhir kecuali dalam keadaan tertentu.<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> Budi Suroso, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 122-125.

Praktiknya, masih banyak terjadi kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap karyawan PKWT sebelum masa kontrak berakhir. PHK ini sering kali dilakukan tanpa dasar hukum yang kuat dan tanpa mekanisme penyelesaian sengketa yang adil. Akibatnya, karyawan dirugikan baik secara ekonomi maupun sosial.<sup>81</sup> Praktik PHK sepihak ini bertentangan dengan prinsip perlindungan karyawan yang seharusnya menjamin keberlangsungan hubungan kerja selama masa kontrak berlaku.

Fenomena PHK sepihak terhadap pekerja PKWT di kota Semarang semakin marak terutama di sektor-sektor padat karya seperti manufaktur, ritel, dan jasa. Banyak perusahaan beralih efisiensi atau perubahan strategi bisnis untuk mengakhiri hubungan kerja lebih awal tanpa memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku.<sup>82</sup>

Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki hak dan kewajiban yang berbeda dengan karyawan tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja yang dibuat untuk pekerjaan dengan sifat sementara, tertentu, atau berbasis proyek dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Aturan mengenai PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta regulasi turunannya, termasuk Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

Karyawan PKWT, terdapat berbagai hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Salah satu hak utama adalah menerima upah sesuai kesepakatan, yang tidak boleh

---

<sup>81</sup> Rieke Diah Pitaloka, 2010, *Politik Hukum Perburuhan*, Jakarta, Kompas Media Nusantara, hlm. 88.

<sup>82</sup> Abdul Rachmad Budiono, 2018, "Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Pekerja Kontrak dalam Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 48, No. 2, hlm. 435.

lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Berdasarkan Pasal 88B Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah yang diberikan kepada karyawan PKWT tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah daerah setempat. Selain itu, sistem pengupahan harus disesuaikan dengan skala upah yang berlaku di perusahaan dan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati antara kedua belah pihak. Selain itu, karyawan PKWT juga berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, termasuk perlindungan dalam bentuk BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, yang mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, serta jaminan pensiun jika memenuhi syarat.

Hak atas cuti tahunan dan istirahat, berdasarkan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan, setiap karyawan yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut di perusahaan berhak atas cuti tahunan minimal 12 hari kerja. Selain itu, karyawan juga berhak mendapatkan istirahat mingguan selama 1 hari untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu. Jika perusahaan mengharuskan karyawan bekerja pada hari libur nasional, maka karyawan berhak mendapatkan kompensasi upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ketika kontrak PKWT berakhir, karyawan juga memiliki hak atas uang kompensasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perusahaan wajib memberikan uang kompensasi kepada karyawan PKWT yang telah bekerja minimal 1 bulan. Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja karyawan, yaitu 1 bulan upah per tahun kerja yang telah dijalani. Jika kontrak diperpanjang, kompensasi tetap harus dibayarkan sebelum perpanjangan kontrak diberlakukan.

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah upaya untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak seseorang dari tindakan sewenang-wenang. Beliau membagi perlindungan hukum menjadi dua bentuk utama:

1. Perlindungan hukum preventif

Bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran. Dalam bentuk ini, rakyat (dalam konteks ini: karyawan) diberikan kesempatan untuk berpartisipasi, mengajukan keberatan, atau menolak kebijakan/keputusan yang merugikan sebelum keputusan itu berlaku.

2. Perlindungan hukum represif

Bertujuan menyelesaikan sengketa setelah terjadi pelanggaran hak. Mekanisme ini dilakukan melalui jalur pengadilan atau lembaga penyelesaian sengketa lainnya.

Menurut Hadjon, keberadaan mekanisme perlindungan preventif dan represif menjadi bagian integral dari negara hukum (*rechtsstaat*), yang menjamin bahwa semua tindakan pemerintahan dan swasta tunduk pada hukum.<sup>83</sup>

PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah bentuk perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Sesuai dengan ketentuan:

1. Pasal 56 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>83</sup> Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, hlm. 25-27.

2. PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

PKWT harus memenuhi syarat-syarat khusus, antara lain:

1. Berdasarkan jangka waktu tertentu atau sifat pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu.
2. Harus dibuat secara tertulis dan dalam bahasa Indonesia.
3. Memuat klausul yang jelas tentang hak, kewajiban, dan pemutusan hubungan kerja.

PHK Sepihak terhadap PKWT tanpa alasan yang sah adalah tindakan melawan hukum. Menurut konsep perlindungan hukum preventif dari Philipus M. Hadjon, preventif berarti mengantisipasi terjadinya pelanggaran hukum sebelum terjadi sengketa. Ini dilakukan dengan membuat sistem, prosedur, atau dokumen hukum yang:

1. Jelas
2. Transparan
3. Adil bagi semua pihak.

Perlindungan preventif, potensi terjadinya tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha terhadap pekerja dapat diminimalisir karena seluruh hak dan kewajiban telah diatur secara jelas dalam kontrak kerja. Salah satu aspek penting yang wajib dicantumkan adalah mekanisme berakhirnya hubungan kerja, termasuk dasar-dasar pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian berakhir. Perlindungan hukum preventif dalam PKWT mengharuskan perusahaan:

1. Membuat perjanjian kerja tertulis,

2. Menyusun isi perjanjian secara lengkap dan transparan,
3. Menjelaskan secara tegas mekanisme dan hak pekerja apabila terjadi pemutusan kerja.

Prinsip negara hukum yang mengedepankan kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Jika PKWT tidak dibuat sesuai ketentuan, atau tidak memuat mekanisme pemutusan hubungan kerja secara jelas, maka PKWT tersebut dapat dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Perlindungan hukum represif adalah bentuk perlindungan yang diberikan setelah terjadinya pelanggaran terhadap hak pekerja. Dalam konteks Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), jika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau pelanggaran lain oleh perusahaan, pekerja memiliki hak untuk mencari keadilan melalui mekanisme penyelesaian sengketa. Salah satu saluran hukum yang tersedia adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menggugat perusahaan atas tindakan yang dianggap melanggar ketentuan perundang-undangan atau perjanjian kerja.

Menurut Sutrisno berdasarkan wawancara dengan penulis, Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang menegaskan komitmennya untuk melindungi para pekerja, baik yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun karyawan tetap, yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan. Bahwa pemerintah hadir untuk menjamin keadilan bagi para pekerja yang hak-haknya dirugikan. Sutrisno menegaskan hukum harus membuat bahagia, bukan menambah derita. Oleh karena itu, kami siap memberikan

bantuan hukum, mediasi, dan pendampingan kepada setiap pekerja yang menjadi korban PHK sepihak.<sup>84</sup>

Mekanisme penyelesaian sengketa ini adalah bagian dari perlindungan hukum represif yang bertujuan untuk memulihkan hak-hak pekerja yang telah dilanggar. PHI bertindak sebagai lembaga yang independen untuk memeriksa dan mengadili sengketa antara pekerja dan pengusaha, dengan tujuan mencapai keadilan dan memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sistem peradilan ini menjamin bahwa meskipun terjadi pelanggaran, pekerja tetap memiliki jalur hukum untuk mendapatkan pemulihan yang sesuai dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum yang diamanatkan oleh negara hukum. Proses penyelesaian sengketa ini dimulai dengan upaya penyelesaian secara:

1. Bipartit, yaitu perundingan antara pekerja dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan. Jika tidak tercapai kesepakatan dalam waktu 30 hari.
2. Mediasi yang dilakukan oleh mediator yang ditunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja atau lembaga yang berwenang.
3. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berfungsi sebagai lembaga peradilan khusus yang menangani sengketa ketenagakerjaan.

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum tidak hanya sebatas upaya menjaga ketertiban dan kepastian hukum, tetapi juga untuk memastikan bahwa hak-hak individu terlindungi dari penyalahgunaan kekuasaan atau ketidakadilan yang

---

<sup>84</sup> Wawancara langsung Dr. Sutrisno, S.Km., MH.Kes., Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang diakses Tanggal 02 Mei 2025

mungkin timbul. Rahardjo menekankan pentingnya keadilan substantif, bukan hanya keadilan prosedural, yang berarti bahwa hukum harus berpihak kepada pihak yang lebih lemah, dalam hal ini pekerja.

Satjipto Rahardjo melihat perlindungan hukum sebagai suatu sistem yang mencakup tindakan-tindakan hukum yang bertujuan untuk mengimbangi ketimpangan antara pihak yang kuat dan pihak yang lemah, baik secara hukum maupun ekonomi. Perlindungan hukum ini tidak hanya terfokus pada pemenuhan hak-hak formil, tetapi lebih jauh untuk menjamin keadilan yang sejati dalam konteks hubungan sosial. Dalam hal ini, hubungan industrial, termasuk hubungan antara karyawan dan perusahaan, sangat memerlukan peraturan yang memberikan perlindungan lebih bagi pihak pekerja yang sering berada dalam posisi lebih lemah.

Rahardjo juga berpendapat bahwa proses hukum tidak hanya tentang penerapan aturan yang kaku, tetapi lebih pada upaya untuk mewujudkan keadilan yang konkret, terutama dalam hal-hal yang melibatkan pihak yang lebih lemah. Dalam hal ini, pekerja yang di-PHK sepihak harus mendapatkan perlindungan hukum yang tidak hanya bersifat prosedural tetapi juga substantif, yang pada akhirnya memberikan solusi yang adil sesuai dengan kondisi sosial-ekonomi pekerja.

Hans Kelsen, dalam teorinya yang dikenal sebagai "*Pure Theory of Law*", berpendapat bahwa hukum harus dipahami sebagai suatu sistem yang terpisah dari faktor-faktor eksternal, seperti moralitas atau politik.<sup>85</sup> Menurut Kelsen, hukum seharusnya hanya dilihat dari perspektif normatif yang mengatur hubungan antar

---

<sup>85</sup> Hans Kelsen, 1967, *Pure Theory of Law*, Berkeley, University of California Press, hlm. 16-18.

individu di dalam masyarakat tanpa melibatkan nilai-nilai lain yang tidak terkait langsung dengan hukum itu sendiri. Dalam konteks ini, keadilan hukum menurut Kelsen berfokus pada pemenuhan norma yang ada dalam sistem hukum, yang harus diikuti oleh setiap individu tanpa ada campur tangan atau intervensi dari nilai subjektif lainnya.

Menurut Yudi Latif, teori keadilan Pancasila menekankan pada keadilan sosial yang bersumber pada nilai-nilai luhur yang terkandung dalam Pancasila. Dalam pandangannya, keadilan Pancasila bukan hanya soal kesetaraan di depan hukum, tetapi lebih jauh mencakup kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama mereka yang berada dalam posisi rentan atau kurang beruntung.<sup>86</sup> Keadilan Pancasila mengedepankan asas gotong royong, dimana negara, masyarakat, dan individu harus saling mendukung untuk mewujudkan kesejahteraan bersama.

Pasal 27 Ayat (2) jo. Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 menggarisbawahi bahwa hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hukum ini sejalan dengan tujuan pembangunan ekonomi nasional yang berlandaskan pada demokrasi ekonomi Pancasila, yang berfokus pada upaya mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.<sup>87</sup> Hal ini menunjukkan komitmen negara untuk memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan hak-haknya, termasuk kesempatan untuk

---

<sup>86</sup> Yudi Latif, 2014, *Keadilan Sosial Pancasila: Sebuah Perspektif Filosofis*, Jakarta, Penerbit Buku Kompas, hlm. 88-91.

<sup>87</sup> M. Mochtar Kusumaatmadja, 2003, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bandung, Alumni, hlm. 61-63.

memperoleh pekerjaan yang layak dan kondisi kerja yang adil, sesuai dengan prinsip keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Teori keadilan Pancasila yang dikembangkan oleh Yudi Latif mengedepankan nilai-nilai keadilan sosial yang bersumber pada semangat Pancasila sebagai dasar untuk menilai suatu tindakan atau kebijakan, termasuk dalam hal ketenagakerjaan. Dalam hubungan kerja, keadilan tidak hanya mengukur kesetaraan atau keadilan dalam bentuk formal (prosedural), tetapi juga melibatkan aspek kesejahteraan sosial yang lebih substansial bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama bagi pekerja yang berada dalam posisi lebih lemah.

Keadilan sosial menjadi landasan penting dalam memastikan hak-hak pekerja dilindungi, tidak hanya melalui proses hukum formal, tetapi juga melalui pemahaman yang lebih luas mengenai kesejahteraan dan perlakuan adil di dunia kerja. Konsep ini sejalan dengan nilai-nilai Pancasila, khususnya sila Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia, yang mengharuskan adanya keseimbangan dalam setiap tindakan yang melibatkan perusahaan dan karyawan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan sering kali diklaim dengan alasan seperti efisiensi, restrukturisasi, atau penurunan kinerja perusahaan. Namun, terkadang alasan-alasan tersebut digunakan sebagai alasan untuk menghindari kewajiban perusahaan terhadap pekerja. Contohnya, perusahaan yang ingin mengurangi biaya operasional mungkin melakukan PHK tanpa memberikan kompensasi yang layak atau tanpa mengikuti prosedur yang sah. Dalam situasi

seperti ini, pekerja sering kali berada dalam posisi yang lebih lemah dan kesulitan untuk memperjuangkan hak-haknya.<sup>88</sup>

Perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami PHK sepihak juga meliputi hak untuk mendapatkan kompensasi. Undang-undang menetapkan bahwa karyawan yang di-PHK berhak menerima pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Namun, dalam kenyataannya, banyak karyawan yang tidak menerima kompensasi yang layak akibat berbagai alasan, seperti kebangkrutan perusahaan atau ketidakpatuhan pengusaha terhadap peraturan yang berlaku.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tidak hanya memengaruhi karyawan secara pribadi, tetapi juga berdampak pada keluarga mereka. Kehilangan pekerjaan sering kali menyebabkan keluarga pekerja menghadapi kesulitan ekonomi dan sosial. Anak-anak bisa terpaksa menghentikan pendidikan mereka, sementara kebutuhan dasar seperti makanan dan tempat tinggal menjadi sulit untuk dipenuhi.<sup>89</sup>

Lawrence M. Friedman menyatakan bahwa hukum berfungsi sebagai sebuah sistem yang terdiri dari tiga komponen utama, yaitu: struktur hukum, substansi hukum, dan budaya hukum. Ketiga komponen ini saling berinteraksi untuk menciptakan sistem hukum yang dapat berfungsi dengan baik di dalam masyarakat.

Ketiga komponen itu adalah

1. Struktur Hukum: Merujuk pada lembaga-lembaga hukum yang ada, seperti peradilan, legislatif, dan birokrasi hukum. Struktur ini mencakup sistem

---

<sup>88</sup> Rahmad, L., 2021, *Meningkatkan Kesadaran Hukum di Dunia Kerja*, Penerbitan Hukum, Jakarta, hlm. 49

<sup>89</sup> Ahmadi, A., 2020, *Dampak Ekonomi PHK terhadap Keluarga*, Kajian Sosial Ekonomi, Jakarta, hlm. 59.

hukum yang mengatur dan melaksanakan kebijakan serta regulasi ketenagakerjaan.

2. Substansi Hukum: Berkaitan dengan norma-norma hukum yang menjadi dasar bagi aturan yang ada, termasuk undang-undang, peraturan, dan keputusan pengadilan yang mengatur hubungan industrial antara karyawan dan perusahaan.
3. Budaya Hukum: Berhubungan dengan nilai-nilai, sikap, dan perilaku masyarakat terhadap hukum. Dalam konteks ketenagakerjaan, budaya hukum mencakup pandangan masyarakat tentang hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha, serta bagaimana masyarakat secara keseluruhan menerima dan menjalankan peraturan yang ada.

Teori sistem hukum Lawrence M. Friedman dapat diterapkan untuk menganalisis bagaimana struktur hukum Indonesia, seperti Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), berfungsi untuk memberikan perlindungan hukum kepada karyawan yang di-PHK tanpa alasan yang sah. Substansi hukum, dalam hal ini, mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak karyawan terkait dengan PHK, seperti hak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya. Sedangkan budaya hukum mencerminkan bagaimana masyarakat dan dunia usaha memahami dan mematuhi ketentuan-ketentuan hukum yang ada, serta bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan diterima dan diterapkan dalam praktik.

Diskriminasi dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan PKWT dapat terjadi apabila perusahaan memutuskan hubungan kerja berdasarkan

faktor-faktor yang tidak berkaitan dengan kinerja atau kemampuan karyawan, seperti agama, jenis kelamin, atau suku bangsa. Hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil juga mencakup adanya prosedur yang jelas, transparan, dan objektif dalam proses PHK. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap hak karyawan untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan bebas dari diskriminasi sangat penting untuk mencegah penyalahgunaan wewenang oleh perusahaan, serta memastikan bahwa keputusan PHK diambil berdasarkan pertimbangan yang obyektif dan berkeadilan.<sup>90</sup>

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan tidak diperbolehkan untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak, kecuali dalam kondisi yang diatur secara jelas dalam undang-undang. Pasal 151 undang-undang ini menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan alasan yang sah dan mengikuti prosedur yang sesuai. Dalam hal pekerja di-PHK sepihak, mereka berhak untuk menerima hak-hak kompensasi sesuai dengan masa kerja mereka, seperti pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak.

Prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sah merupakan suatu rangkaian langkah yang harus dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Agar PHK yang dilakukan tidak dianggap sebagai PHK sepihak yang melanggar hukum, perusahaan harus mengikuti prosedur yang jelas

---

<sup>90</sup> Prakoso, B. 2019, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dirumahkan di Indonesia", *Jurnal Keadilan*, hlm.161-175.

dan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Prosedur yang harus diikuti oleh perusahaan untuk memastikan PHK dilakukan dengan sah:

1. Pemberitahuan Terlebih Dahulu (*Notice*)
2. Proses Negosiasi dan Mediasi
3. Proses Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)
4. Pemberian Kompensasi.

Kewajiban utama yang harus dilakukan perusahaan sebelum melakukan PHK adalah memberikan pemberitahuan terlebih dahulu kepada karyawan. Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan wajib memberikan pemberitahuan tertulis kepada karyawan yang akan di-PHK, paling sedikit 30 hari sebelumnya. Pemberitahuan ini dimaksudkan untuk memberi waktu bagi pekerja untuk mencari alternatif solusi atau pekerjaan baru.

Perusahaan dan karyawan diharuskan untuk melakukan negosiasi terkait PHK tersebut. Negosiasi ini bisa melibatkan perwakilan serikat pekerja (jika ada), untuk mendiskusikan alasan dan ketentuan yang mengatur PHK, serta kemungkinan adanya kompensasi atau pembicaraan mengenai pengaturan pengakhiran hubungan kerja. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.

1. Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang ini menjelaskan bahwa mediasi adalah upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui

proses perundingan yang difasilitasi oleh mediator yang ditunjuk oleh Dinas Ketenagakerjaan atau lembaga yang berwenang.

2. Pasal 4 ayat (1) mengatur bahwa negosiasi antara pekerja (atau serikat pekerja) dan pengusaha adalah langkah awal dalam penyelesaian perselisihan. Jika negosiasi tidak mencapai kesepakatan, maka dapat dilanjutkan dengan mediasi, arbitrase, atau gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Mediasi tidak membuahkan hasil dan perselisihan tidak bisa diselesaikan, pekerja berhak untuk membawa masalah ini ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI adalah lembaga yang memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan, termasuk yang berkaitan dengan PHK sepihak.

1. Pengajuan ke PHI: Pekerja yang merasa dirugikan atau di-PHK secara sepihak tanpa prosedur yang benar dapat mengajukan gugatan ke PHI dalam waktu paling lambat 30 hari setelah keputusan PHK tersebut.
2. Putusan PHI: Setelah proses persidangan, PHI akan memberikan putusan yang mengikat. Jika PHI memutuskan bahwa PHK tersebut tidak sah, maka perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada pekerja, yang meliputi pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan.

PHK dilakukan secara sah dan pekerja kehilangan pekerjaan, pekerja berhak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan hukum. Kompensasi ini meliputi:

1. Pesangon: Uang yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas pengabdian pekerja, dengan besarnya yang dihitung berdasarkan masa kerja.
2. Penghargaan Masa Kerja: Uang yang diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap masa kerja pekerja.
3. Uang Penggantian Hak: Kompensasi untuk hak-hak yang belum diberikan, seperti cuti tahunan yang tidak diambil, biaya pengobatan, dan lain-lain.

Pekerja juga berhak untuk tidak mengalami paksaan atau ancaman selama proses PHK. Perusahaan dilarang menggunakan intimidasi atau kekerasan untuk memaksa pekerja menerima PHK atau memengaruhi keputusan mereka. Perlindungan terhadap tekanan atau ancaman ini sangat penting agar pekerja dapat membuat keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan hak-haknya tanpa merasa terancam atau takut akan dampak negatif.<sup>91</sup>

Berlandaskan pada nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila, yang menekankan pada keseimbangan, keadilan sosial, dan penghormatan terhadap martabat setiap individu. Keadilan yang dimaksud bukan hanya keadilan dalam distribusi kesejahteraan, tetapi juga keadilan prosedural, yakni perlakuan yang adil dan transparan dalam setiap proses hukum dan hubungan sosial, termasuk di dunia kerja.

---

<sup>91</sup> Suharto, B., 2017, "Implikasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Dirumahkan Karena Alasan Penutupan Usaha", *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, hlm. 211-226.

Teori Keadilan Pancasila, perlindungan terhadap pekerja PKWT yang di-PHK secara sepihak harus memastikan bahwa hak-hak mereka dilindungi yaitu :

1. Keadilan Sosial: Pancasila mengajarkan bahwa negara dan setiap lembaga harus bertindak untuk memastikan bahwa setiap individu mendapatkan perlakuan yang adil dan tidak mengalami penindasan. Dalam konteks PHK sepihak, pekerja harus dilindungi dari segala bentuk intimidasi atau kekerasan yang dapat merugikan hak-hak mereka. PHK harus dilakukan melalui prosedur yang sah dan transparan, yang tidak melibatkan pemaksaan terhadap pekerja untuk menerima keputusan yang merugikan mereka.
2. Kehormatan dan Martabat Pekerja: Salah satu prinsip dalam Teori Keadilan Pancasila adalah penghormatan terhadap martabat setiap manusia. Pekerja yang di-PHK berhak untuk dihargai martabatnya, dan tidak boleh dipaksa menerima PHK melalui ancaman atau kekerasan. Intimidasi dalam proses PHK bertentangan dengan prinsip ini, yang mengutamakan penghormatan terhadap hak individu untuk membuat keputusan secara bebas tanpa rasa takut.
3. Perlindungan Hukum yang Adil: Sesuai dengan prinsip keadilan Pancasila, perusahaan diwajibkan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja agar tidak menjadi korban pemaksaan. Hal ini mencakup hak untuk mendapatkan pemberitahuan yang layak, kesempatan untuk bernegosiasi, dan hak untuk mengajukan gugatan hukum jika PHK dilakukan secara tidak sah atau melanggar hak-hak mereka.

4. Penyelesaian Sengketa yang Adil: Jika terjadi perselisihan terkait PHK sepihak, Teori Keadilan Pancasila mendorong untuk adanya penyelesaian yang adil dan tidak berpihak. Pekerja harus memiliki akses ke pengadilan atau lembaga penyelesaian sengketa yang independen, seperti Pengadilan Hubungan Industrial, untuk memastikan bahwa mereka mendapatkan keadilan yang seimbang dan tidak dibungkam oleh ancaman atau tekanan dari pihak perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sepihak tanpa dasar yang jelas dan tanpa prosedur yang sah adalah suatu tindakan yang tidak adil. Islam mengajarkan agar segala bentuk hubungan kerja dilaksanakan dengan transparansi, keadilan, dan kemanfaatan bagi kedua belah pihak. PHK sepihak yang dilakukan tanpa memberikan hak-hak pekerja, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak lainnya, bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan dan tanggung jawab dalam Islam.

Islam sangat menekankan pentingnya menjaga kesejahteraan pekerja. Sebagaimana disebutkan dalam hadis Nabi Muhammad SAW, "Berikan hak kepada pekerja sebelum keringatnya kering" (HR. Ibnu Majah). Ini menunjukkan bahwa hak-hak pekerja harus diberikan dengan adil dan tepat waktu, termasuk kompensasi yang layak.<sup>92</sup>

Menurut pendapat karyawan PKWT yang di-PHK sepihak di Kota Semarang berdasarkan hasil wawancara, bahwa karyawan yang tidak mendapatkan perlindungan yang memadai dalam menghadapi PHK sepihak. Kurangnya

---

<sup>92</sup> Ibnu Majah, 2009, *Sunan Ibnu Majah*, Buku 12, Beirut: Dar al-Fikr, Hadis No. 2473.

sosialisasi dari dinas ketenagakerjaan menyebabkan karyawan yang di-PHK tidak mengetahui hak-hak mereka. Karena ketidaktahuan dan rasa takut untuk mengurusnya, karyawan yang di-PHK tidak mau memperjuangkan hak-haknya.<sup>93</sup> Bagi karyawan yang di PHK sistem hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, meskipun sudah mencakup prosedur dan hak-hak karyawan, belum cukup efektif dalam memberikan keadilan. Proses pengajuan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang memakan waktu dan biaya sering kali menjadi hambatan bagi karyawan untuk memperoleh hak-haknya.

Penjelasan Sutrisno, terdapat beberapa masalah utama terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kota Semarang:<sup>94</sup>

1. Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang sudah melakukan sosialisasi HRD perusahaan dan karyawan tetapi banyak pekerja dan pengusaha yang tidak memahami dengan baik ketentuan dalam PKWT, sehingga sering terjadi penyalahgunaan dalam penerapannya.
2. Beberapa perusahaan melakukan PHK tanpa mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan masih banyak perusahaan tidak melaporkan perjanjian kerja/ kontrak kerja ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.
3. Banyak pekerja/karyawan tidak bergabung ke organisasi serikat buruh, maka pekerja/karyawan sering kali tidak mengetahui hak-hak mereka

---

<sup>93</sup> Wawancara langsung Mrs. D (nama samaran) karyawan PKWT yang di PHK sepihak Perusahaan, Semarang diakses Tanggal 22 April 2025

<sup>94</sup> Wawancara Kepala Dinas Ketenagakerjaan kota Semarang.

dan tidak memiliki akses yang memadai untuk mendapatkan bantuan hukum, sehingga sulit untuk menuntut keadilan.

Serikat pekerja memiliki peran penting dalam melindungi karyawan, termasuk mereka yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dari perlakuan yang tidak adil seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Melalui kekuatan kolektif, serikat pekerja memastikan agar hak-hak karyawan dihormati dan perusahaan menjalankan kewajibannya sesuai ketentuan hukum. Perlindungan ini mencakup pendampingan dalam proses perundingan dengan perusahaan, mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, hingga penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial. Serikat juga memberikan edukasi, advokasi, dan bantuan hukum agar anggota memahami hak mereka secara jelas dan tidak mudah dirugikan. Dengan bergabung dalam serikat, karyawan memperoleh rasa aman dan dukungan dalam menghadapi berbagai permasalahan ketenagakerjaan, baik yang bersifat individual maupun kolektif.

Melihat hasil penelitian yang dilakukan oleh Chezia Maharany dalam Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir, penulis menyimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi karyawan PKWT yang di-PHK sepihak oleh perusahaan masih menghadapi sejumlah tantangan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa meskipun ada peraturan yang mengatur hak-hak pekerja dalam hal PHK sepihak, implementasi perlindungan tersebut belum sepenuhnya efektif.

Pekerja PKWT sering kali berada dalam posisi yang lemah karena ketidaktahuan mereka tentang hak-hak yang seharusnya diterima ketika PHK

terjadi sebelum masa kontrak berakhir. Selain itu, meskipun undang-undang mewajibkan perusahaan untuk mengikuti prosedur yang benar, banyak perusahaan yang mengabaikan ketentuan tersebut, sehingga pekerja kesulitan mendapatkan haknya. Dalam banyak kasus, perusahaan melakukan PHK sepihak tanpa memberikan kompensasi yang layak atau mengikuti prosedur yang transparan, yang bertentangan dengan prinsip keadilan.

Penulis berpendapat mekanisme penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), meskipun tersedia, sering kali tidak memberikan solusi yang cepat dan efisien. Hal ini menyebabkan pekerja mengalami kesulitan dalam memperoleh keadilan secara tepat waktu. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem hukum ketenagakerjaan yang lebih berpihak pada perlindungan hak pekerja/karyawan PKWT, dengan penegakan yang lebih tegas terhadap prosedur yang telah ditetapkan serta pemberian hak yang layak sesuai dengan ketentuan hukum.

Penulis juga menekankan pentingnya upaya preventif seperti penyuluhan kepada pekerja dan perusahaan mengenai hak-hak ketenagakerjaan, serta perlunya memperbaiki prosedur penyelesaian sengketa agar lebih efisien dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja PKWT yang di-PHK sepihak.

**B. Penerapan Hukum Hak-Hak Karyawan PKWT Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan (Analisis Menggunakan Teori Perlindungan Hukum, Teori keadilan pancasila , Teori Sistem Hukum)**

Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mencakup berbagai aspek, termasuk jenis perjanjian kerja, pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), serta hak-hak karyawan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut. Salah satu hal penting yang perlu dicermati adalah hak-hak karyawan yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang di-PHK sepihak oleh perusahaan. PKWT adalah bentuk perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu, dan biasanya berakhir secara otomatis setelah masa kontrak habis. Namun, dalam kasus PHK sepihak, terdapat perlindungan hukum untuk memastikan hak-hak karyawan tetap terlindungi.

Pada dasarnya, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sekarang Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan-Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja) mengatur tentang perjanjian kerja, termasuk PKWT. Menurut Pasal 59 Undang-Undang tersebut, perjanjian kerja waktu tertentu dibuat untuk pekerjaan yang memang sifatnya sementara dan tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan. Sedangkan, PHK sepihak mengacu pada pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tanpa adanya kesepakatan atau alasan yang sah sesuai hukum yang berlaku. Hal ini sering kali menimbulkan sengketa, karena karyawan yang di-PHK sepihak merasa dirugikan.

PKWT memiliki ketentuan yang berbeda dibandingkan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam PKWT, perusahaan hanya diperbolehkan memperkerjakan karyawan untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan jenis pekerjaan dan tujuan perjanjian tersebut. Jika PHK dilakukan sebelum masa kontrak berakhir tanpa alasan yang sah, maka hal ini dapat dianggap sebagai PHK sepihak yang melanggar hak karyawan. Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian PKWT tidak boleh bertentangan dengan undang-undang dan harus memperhatikan kepentingan kedua belah pihak.

Hasil dari wawancara di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang Sutrisno menyatakan karyawan PKWT yang di-PHK secara sepihak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan perundang-undangan, meskipun mereka bekerja dengan kontrak waktu tertentu. Hak-hak mereka meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lainnya seperti cuti yang belum diambil. Jika tidak ada kesepakatan, mereka juga bisa mengajukan gugatan kepada perusahaan. Proses ini juga tergantung pada adanya klausul dalam kontrak yang mengatur hal tersebut.<sup>95</sup>

PHK sepihak oleh perusahaan hanya dapat dilakukan jika ada alasan yang sah menurut hukum. Menurut Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, alasan yang sah untuk PHK mencakup pelanggaran berat oleh karyawan, seperti tindakan kriminal, atau karena adanya keadaan yang memaksa, seperti kondisi perusahaan yang tidak lagi mampu untuk mempertahankan operasionalnya. PHK sepihak yang dilakukan tanpa

---

<sup>95</sup> Wawancara Kepala Dinas Ketenagakerjaan kota Semarang.

alasan yang sah berpotensi menyalahi hukum, dan karyawan berhak menuntut hak-haknya.

Menurut teori perlindungan hukum oleh Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum bertujuan untuk memberikan rasa keadilan, keamanan, serta kepastian kepada masyarakat, termasuk pekerja sebagai bagian dari subjek hukum yang rentan. Karyawan PKWT, keadilan substantif harus terwujud melalui pemenuhan hak-hak mereka secara nyata, tidak hanya secara formal di dalam kontrak, tetapi juga dalam praktik hubungan kerja.

Prinsip keadilan sering kali menghadapi tantangan dalam pelaksanaannya, terutama saat terjadi ketidakseimbangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Salah satu contohnya adalah dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), di mana banyak pekerja diberhentikan tanpa melalui prosedur yang adil dan tanpa kompensasi yang layak. Hal ini memperlihatkan bahwa meskipun secara normatif hukum telah mengatur hak-hak pekerja, implementasinya masih jauh dari harapan karena lemahnya pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.<sup>96</sup>

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 6/PUU-XVI/2018 juga menegaskan bahwa pekerja PKWT memiliki hak konstitusional atas perlindungan kerja dan hak atas kesejahteraan. Oleh karena itu, PHK sepihak terhadap karyawan PKWT yang tidak sesuai prosedur merupakan pelanggaran terhadap hak-hak dasar pekerja.

Penerapan perlindungan hukum juga menekankan bahwa negara harus hadir dalam mengawasi pelaksanaan PKWT, sebab seringkali pekerja PKWT diposisikan

---

<sup>96</sup> Suparman Marzuki, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Yogyakarta, FH UII Press, 2017, hlm. 88

lebih lemah dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, lembaga pengawasan ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus aktif melindungi hak pekerja PKWT yang dirugikan akibat PHK sepihak.

Menurut Yudi Latif, keadilan Pancasila menuntut perlakuan yang adil secara kontekstual, yakni memperhatikan posisi lemah dan rentannya pekerja dalam struktur hubungan industrial<sup>2</sup>. Oleh sebab itu, ketika perusahaan memutuskan kontrak PKWT secara sepihak tanpa kompensasi yang layak, hal tersebut bertentangan dengan asas kemanusiaan yang adil dan beradab serta asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Perlakuan terhadap pekerja tidak boleh sekadar berdasarkan formalitas kontrak, tetapi juga harus mempertimbangkan keadilan substantif dalam praktik.

Karyawan PKWT yang di-PHK sepihak memiliki hak moral dan hukum untuk mendapatkan perlindungan, seperti pembayaran sisa upah dan kompensasi sebagaimana diatur dalam hukum positif. Yudi Latif menekankan bahwa keadilan Pancasila tidak hanya mengutamakan prosedur legalistik, tetapi juga memperjuangkan pemulihan ketidakadilan struktural dalam kehidupan sosial-ekonomi. Oleh karena itu, negara wajib aktif mengawasi dan menegakkan hak-hak pekerja PKWT agar tidak menjadi korban dari ketidakadilan korporasi.

Substansi hukum, aturan-aturan yang mengatur hak-hak pekerja PKWT harus jelas, tegas, dan berpihak kepada perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah, yakni pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan regulasi turunannya perlu memperjelas hak kompensasi, prosedur PHK, serta sanksi terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran kontrak kerja secara sepihak

Perubahan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan melalui UU No. 6 Tahun 2023, Pasal 81 angka 15 dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menetapkan perubahan terhadap Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003. Perubahan ini mencakup pengaturan ulang mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), termasuk: secara tegas batasan dan ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yakni

1. Batasan PKWT : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
  - e. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
2. Durasi dan Perpanjangan : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu hanya dapat dibuat paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu harus memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum

perjanjian kerja waktu tertentu berakhir. Pembaharuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, dan perjanjian kerja waktu tertentu yang diperbaharui hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

3. Perlindungan bagi Pekerja : Apabila PKWT tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 59 yang telah diubah, maka secara hukum hubungan kerja tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini berarti pekerja berhak atas hak-hak yang sama dengan karyawan tetap, termasuk:

- a. Perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK).
- b. Hak atas pesangon dan kompensasi lainnya.
- c. Kepastian hukum dalam hubungan kerja (tidak bisa diberhentikan sepihak tanpa prosedur), Pemutusan hubungan kerja tidak bisa dilakukan secara sepihak tanpa alasan dan prosedur PHK sesuai UU.

Ketentuan ini bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan sistem kontrak oleh perusahaan dan memastikan adanya keadilan serta kepastian hukum bagi pekerja. Dalam penerapan hukum hak-hak karyawan PKWT yang di PHK sepihak oleh perusahaan dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (yang menetapkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang) ditambah dengan ketentuan rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, ada tambahan hak bagi pekerja PKWT berupa uang kompensasi, walaupun masa kerjanya baru 1 bulan.

Pasal 15 dan Pasal 16 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja:

1. Hak uang kompensasi untuk pekerja PKWT Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 yaitu

- a. Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT berhak mendapatkan uang kompensasi dari Pengusaha.
- b. Uang kompensasi diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah bekerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus-menerus.
- c. Uang kompensasi diberikan pada saat berakhirnya PKWT.
- d. Perhitungan besarnya uang kompensasi dilakukan berdasarkan masa kerja Pekerja/Buruh.

2. Cara Menghitung Uang Kompensasi Pasal 16 PP Nomor 35 Tahun 2021

a. Besarnya uang kompensasi dihitung berdasarkan rumus:

$$\text{Uang Kompensasi} = (\text{Masa Kerja (bulan)} \div 12) \times 1 \text{ Bulan Upah}$$

- b. Jika masa kerja pekerja lebih dari 1 tahun, maka perhitungan dilakukan berdasarkan kelipatan tahun kerja.
- c. Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan adalah upah pokok dan tunjangan tetap yang diterima oleh pekerja.

Pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berhak menerima uang kompensasi jika telah bekerja minimal 1 bulan secara terus-menerus. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang memberikan hak bagi pekerja untuk memperoleh uang kompensasi pada saat kontrak berakhir. Besaran uang kompensasi dihitung

berdasarkan masa kerja pekerja, dengan rumus masa kerja dibagi 12 bulan dan dikalikan dengan 1 bulan upah yang diterima pekerja. Meskipun pekerja hanya bekerja selama satu bulan, mereka tetap berhak atas kompensasi yang dihitung secara proporsional sesuai dengan upah yang diterima selama masa kontrak. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja PKWT, memastikan bahwa mereka memperoleh hak yang adil sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan selama masa kontrak. Jika perusahaan tidak membayar kompensasi, pekerja bisa mengajukan tuntutan ke Dinas Ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg merupakan bukti nyata bahwa pemerintah hadir dan berperan aktif dalam membantu penerapan dan perlindungan hak-hak karyawan. Melalui proses penyelesaian perkara hubungan industrial ini, pemerintah dalam hal ini melalui lembaga peradilan memberikan jaminan kepastian hukum bagi para pihak yang bersengketa, khususnya dalam menegakkan hak-hak normatif pekerja. Majelis Hakim menyatakan bahwa Tergugat (perusahaan) telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat (karyawan, sebelum masa berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selanjutnya, Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan seketika, dengan perincian sebagai berikut:

1. Uang Tunjangan Pangan : Rp 800.000,00
2. Kekurangan THR Tahun 2020 : Rp 37.568,00
3. Ganti Rugi Sisa Kontrak : Rp 11.640.000,00

4. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja : Rp 2.182.518,75

5. Sisa Cuti Tahunan 2021 : Rp 1.164.010,00

Jumlah : Rp 15.824.196,75 (lima belas juta delapan ratus dua puluh empat ribu seratus sembilan puluh enam rupiah tujuh puluh lima sen).<sup>97</sup>

Pengadilan memeriksa dan memutus sengketa secara adil, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Dengan demikian, pemerintah menunjukkan komitmennya untuk memastikan agar pekerja yang merasa dirugikan tetap memiliki akses terhadap keadilan, dan hak-haknya dapat dipulihkan melalui mekanisme hukum yang tersedia. Hal ini mencerminkan implementasi prinsip negara hukum sekaligus perlindungan hak asasi manusia dalam bidang ketenagakerjaan.

Substansi hukum yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan hak kompensasi bagi pekerja PKWT yang berakhir kontraknya. Jika perusahaan tidak memenuhi kewajiban tersebut, maka secara langsung ada pelanggaran terhadap hak pekerja yang diatur oleh peraturan hukum tersebut. Berdasarkan struktur hukum, pekerja memiliki akses untuk menuntut hak mereka melalui Dinas Ketenagakerjaan atau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai lembaga yang berwenang menangani sengketa ketenagakerjaan.

Kebudayaan hukum mencerminkan sikap masyarakat terhadap hukum dan penerapannya. Jika masyarakat, dalam hal ini pekerja, merasa bahwa hukum tidak berpihak pada mereka karena tidak ada tindakan tegas terhadap pelanggaran hak

---

<sup>97</sup> Putusan Pengadilan Negeri Semarang, *Op Cit*, hlm 42

kompensasi, maka kepercayaan mereka terhadap sistem hukum dapat berkurang. Oleh karena itu, untuk memastikan keadilan dan perlindungan hak pekerja, penegakan hukum yang tegas sangat diperlukan, baik melalui jalur administratif di Dinas Ketenagakerjaan maupun jalur peradilan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Penerapan hukum terhadap perlindungan hak-hak karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan masih sering menghadapi tantangan di praktiknya. Secara hukum, karyawan PKWT memiliki hak yang jelas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya, termasuk hak atas ganti rugi sisa kontrak, kompensasi, dan perlindungan dari pemutusan yang tidak sah. Namun, dalam kenyataannya, banyak perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban tersebut, baik karena ketidaktahuan, kelalaian, maupun itikad tidak baik. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan ketenagakerjaan yang lebih ketat, kesadaran hukum dari para pekerja, serta upaya penyelesaian sengketa yang adil melalui jalur mediasi, perselisihan hubungan industrial, hingga pengadilan ketenagakerjaan. Perlindungan hukum yang efektif bagi karyawan PKWT yang di-PHK sepihak adalah kunci untuk menciptakan hubungan kerja yang adil, berimbang, dan sesuai dengan prinsip keadilan sosial.

Penulis menyadari bahwa terdapat ketidaksesuaian antara penerapan hukum di lapangan dengan ketentuan hukum yang berlaku mengenai perlindungan hak-hak karyawan PKWT yang di-PHK sepihak. Idealnya, hukum ketenagakerjaan mampu memberikan jaminan kepastian dan keadilan bagi pekerja. Namun dalam

praktiknya, masih banyak perusahaan yang mengabaikan kewajiban mereka dan melemahkan posisi tawar pekerja. Ketidapatuhan ini memperlihatkan adanya celah dalam penegakan hukum serta kurangnya kesadaran hukum di kalangan pelaku usaha dan pekerja itu sendiri. Oleh karena itu, penulis memandang penting adanya langkah konkret untuk memperkuat perlindungan hukum, meningkatkan edukasi ketenagakerjaan, serta memperbaiki sistem pengawasan dan penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia.

Penulis berharap agar ke depan pemerintah dapat mempertimbangkan penghapusan regulasi terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Keberadaan PKWT selama ini kerap menimbulkan ketidakpastian kerja dan melemahkan perlindungan hak-hak karyawan. Dalam praktiknya, banyak perusahaan yang menggunakan PKWT secara berlebihan dan tidak sesuai dengan semangat perlindungan ketenagakerjaan, yang seharusnya memberikan rasa aman dan kepastian bagi pekerja. Dengan dihapuskannya regulasi PKWT, seluruh hubungan kerja diharapkan berlandaskan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang lebih menjamin kestabilan hubungan industrial, keberlanjutan pekerjaan, serta jaminan sosial pekerja. Langkah ini diyakini dapat menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih adil, berkeadilan sosial, dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja. Penulis meyakini bahwa dengan komitmen kuat dari pemerintah, dunia usaha, dan serikat pekerja, transisi menuju sistem kerja tetap akan mendorong produktivitas nasional, menciptakan hubungan industrial yang harmonis, serta memperkuat daya saing tenaga kerja Indonesia di tengah tantangan globalisasi.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Perlindungan hukum bagi karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak sangat penting dalam menjamin keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak-hak pekerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan PP Nomor 35 Tahun 2021, PHK terhadap karyawan PKWT sebelum kontrak berakhir hanya dapat dilakukan dalam kondisi tertentu dan dengan prosedur hukum yang sah. PHK sepihak tanpa dasar yang jelas merupakan pelanggaran hukum.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan di Kota Semarang, termasuk karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya setelah perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. PKWT dibuat untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, dan jika pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan sepihak tanpa alasan sah, pekerja PKWT berhak atas perlindungan hukum. Hak-hak tersebut meliputi sisa upah, kompensasi kontrak, serta hak untuk menuntut keadilan melalui Dinas Ketenagakerjaan atau Pengadilan Hubungan Industrial.

## **B. Saran**

1. Pemerintah, melalui Dinas Ketenagakerjaan, perlu mengambil langkah konkret untuk memperkuat fungsi pengawasan ketenagakerjaan secara aktif. Penguatan pengawasan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan frekuensi inspeksi ketenagakerjaan ke berbagai perusahaan, terutama di sektor-sektor yang rawan pelanggaran ketenagakerjaan. Inspeksi ini harus dilakukan secara rutin dan tidak hanya berdasarkan laporan pengaduan, tetapi juga secara inisiatif dari pihak pemerintah sebagai bentuk tindakan preventif. Selain itu, pemberian sanksi yang tegas dan proporsional terhadap perusahaan yang terbukti melanggar ketentuan tentang PKWT dan prosedur PHK juga perlu diterapkan tanpa pandang bulu.
2. Pemerintah, serikat pekerja, dan lembaga swadaya masyarakat harus lebih giat memberikan edukasi hukum ketenagakerjaan, baik kepada karyawan maupun pengusaha. Pekerja/karyawan yang memahami hak-haknya akan lebih percaya diri dalam memperjuangkan hak-hak mereka dan menghindari eksploitasi. Sementara itu, pengusaha yang memahami kewajiban mereka akan lebih patuh terhadap peraturan, mengurangi potensi sengketa hukum, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

## Daftar Pustaka

### A. Al-Quran dan Hadis

- Al-Qur'an. Surah An-Nahl: 90  
Al-Qur'an. Surah Al-Ma'idah: 1  
Al-Qur'an. Surah Asy-Syura: 38  
Al-Baladzuri. (1991). *Futuh al-Buldan*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.  
Baihaqi. (2003). *Sunan Al-Kubra*, Juz 6, Hadis No. 11627. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.  
Ibnu Majah. (2009). *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, Hadis No. 2443. Beirut: Dar al-Risalah al-Alamiyyah.

### B. Buku

- Abdullah, S., & Wali, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.  
Ahmad, A. (2020). *Dampak Ekonomi PHK terhadap Keluarga*. Jakarta: Kajian Sosial Ekonomi.  
Anwar, C. (2010). *Aspek hukum pemutusan hubungan kerja (PHK)*. Jakarta: Sinar Grafika.  
Asikin, Z. (2009). *Hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.  
\_\_\_\_\_. (2018). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.  
Asshiddiqie, J., & Safa'at, M. A. (2024). *Teori Hans Kelsen tentang hukum*. Jakarta: Konstitusi Press (Konpress).  
Aswanto, A. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.  
Badruzaman, M. D. (2001). *Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.  
Budi, S. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.  
Budiono, A. R. (2018). *Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Pekerja Kontrak dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Graha Ilmu.  
Darsono, J. (2017). *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.  
Fajar, M., & Achmad, Y. (2015). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris (Cet. III)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.  
Fatimah, L. (2022). *CSR dan Perlindungan Hak Pekerja: Studi Kasus pada Perusahaan Multinasional*. Jakarta: Pustaka Bangsa.  
Fitriani, S. (2021). *Kajian perlindungan karyawan dalam perjanjian kerja waktu tertentu*. Bandung: Alfabeta.  
Friedman, L. M. (2013). *Sistem hukum: Perspektif ilmu sosial*. Bandung: Nusa Media.  
Fuady, M. 2003. *Pengantar Hukum Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti.  
Gunawan, M. (2019). *Sengketa ketenagakerjaan di Indonesia: Kasus PKWT dan PKWTT*. Surabaya: Airlangga University Press.

- Hadi, S. (2020). *Konflik Industrial dan Penyelesaiannya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Harahap, M. Y. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Haris, D. (2020). *Konflik dan resolusi dalam hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendarwan Putra. (2021). *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hendarwan, T. (2022). *Efektivitas Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Penerbit Nusantara.
- Heryanto, H. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Husni, L. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Edisi Revisi)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- International Labour Organization. (2022). *Protecting Workers in Informal Employment*. Geneva: ILO Publishing.
- Imam, S. (1999). *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Iskandar, M. (2016). *Perlindungan hukum dalam perjanjian kerja waktu tertentu*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kelsen, H. (1967). *Pure Theory of Law*. Berkeley: University of California Press.
- Khairani. (2022). *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Disesuaikan dengan UU No. 11 Tahun 2020)*. Cet. 3. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, I. (2019). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan PHK sepihak*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Latif, Y. (2014). *Keadilan Sosial Pancasila: Sebuah Perspektif Filosofis*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Mata Air Keteladanan: Pancasila dalam Perbuatan*. Jakarta: Mizan.
- \_\_\_\_\_. (2024). *Negara Paripurna: Historisitas, Rasionalitas, dan Aktualitas Pancasila (Cet. ke-10)*. Jakarta: Gramedia.
- Lestari, S. (2017). *Perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Manulung, S. H. (2001). *Pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Marzuki, P. M. (2008). *Penelitian hukum (Edisi revisi)*. Jakarta: Kencana.
- Marzuki, S. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Yogyakarta: FH UII Press.

- Mertokusumo, S. (1993). *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Hukum dan Perlindungan Tenaga Kerja*. Jakarta: Gramedia.
- Muchdarsyah, S. (2015). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak*. Bandung: CV Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchtar, S. (2013). *Perlindungan hukum bagi karyawan PKWT menurut perspektif hukum perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Mutiara S. Panggabean. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan II. Bogor: Ghalia Indah.
- Nurhayati, S. (2021). *Tinjauan yuridis terhadap hubungan kerja PKWT dan PHK*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-2)*. Bogor: Ghalia Indah.
- Pitaloka, R. D. (2010). *Politik Hukum Perburuhan*. Jakarta: Kompas Media Nusantara.
- Prasetyo, T. (2020). *Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang di-PHK*. Surakarta: UNS Press.
- Priyono, A. (2021). *Aspek hukum perlindungan karyawan PKWT di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Media.
- Purwanto, S. (2022). *Aspek yuridis perjanjian kerja waktu tertentu*. Yogyakarta: UII Press.
- Putra, H. (2021). *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rahmad, L. (2021). *Meningkatkan Kesadaran Hukum di Dunia Kerja*. Jakarta: Penerbitan Hukum.
- Redaksi Sinar Grafika. (2023). *Peraturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja di bidang ketenagakerjaan: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, ahli daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 tentang penyelenggara program jaminan kehilangan pekerjaan (Cetakan ke-2)*. Jakarta: PT Sinar Grafika.
- Romli, M. S. (2019). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Kasus PHK*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sari, N. (2018). *Tinjauan hukum terhadap PHK sepihak karyawan PKWT*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2017). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE UI Press.
- Sinaga, E. T. (2018). *Analisis perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dalam UU Ketenagakerjaan*. Jakarta: Penerbit Mandar Maju.

- Sinungan, M. (2015). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak*. Bandung: CV Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono, & Abdurahman, H. (2003). *Metode penelitian hukum*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sopomo, I. (1999). *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Subekti. (2005). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Sudarsono. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Sudikno Mertokusumo. (2007). *Hukum dan Perlindungan Tenaga Kerja*. Jakarta: Gramedia.
- Sulaiman, A., & Wali, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan SDM.
- Suparman, M. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Yogyakarta: FH UII Press.
- Surya, T. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sutisna, D. (2015). *Pengantar hukum perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Suyanto, R. (2019). *Ketimpangan Sosial dan Kerentanan Pekerja di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tjandra, S. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Triana, D. (2020). *Kajian perlindungan hak pekerja kontrak di Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Wahyudi, T. (2018). *Pengantar hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Widjaja, G. (2018). *Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja*. Jakarta: Kencana.
- Wulandari, E. (2021). *Hak-hak karyawan PKWT dalam kasus PHK sepihak*. Surabaya: Airlangga University Press.

### C. Jurnal

- Aprillia, A. Y., & Suyanto, H. (2024). "Perlindungan hukum hak pekerja perjanjian kerja waktu tertentu dalam pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir." *Jurnal Kertha Semaya*, 12(7).
- Chezia Maharany. (2024). "Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT atas pemutusan hubungan kerja sepihak sebelum masa kontrak berakhir". *Media Hukum Indonesia*, 2(3). Diakses dari: <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/download/523/556>  
Diakses pada 17 Maret 2025
- Dewi, S.R. (2021). "Implementasi hubungan industrial Pancasila dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmiah Hukum dan Keadilan*, 12(2).
- Dhanani, S., & Islam, I. (2004). "Labour market policies and unemployment in Indonesia". *International Labour Review*, 143(4).
- Eriza, N. (2016). "Tanggung jawab ganti rugi atas pemutusan kontrak kerja sepihak terhadap pekerja oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru berdasarkan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”. *JOM Fakultas Hukum*, 3(2). Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/186409-ID-tanggung-jawab-ganti-rugi-atas-pemutusan.pdf> (Diakses pada 5 November 2024, pukul 09.08 WIB).
- Fathammubina, R., & Apriani, R. (2018). ”Perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak bagi pekerja”. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure*, 3(1).
- Fatimah, L. (2022). “CSR dan perlindungan hak pekerja”. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 52(4).
- Febrian, D. P., Pebriansya, R., & Pratama, M. A. (2024). “Konsep keadilan Aristoteles”. *Jurnal Filsafat Terapan*, 1(2).
- Hidayah, N. (2022). “Kepatuhan karyawan PKWT terhadap peraturan perusahaan”. *Jurnal Ilmu Hukum*, 10(1), 112.
- Latupono, B. (2011). “Perlindungan hukum dan HAM terhadap pekerja kontrak di Kota Ambon”. *Jurnal Sasi*, 17(3).
- Madjid, N. V., & Afrinal. (2021). “Hak ahli waris pekerja meninggal dunia dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia (analisis putusan PHI pada PN Surabaya Nomor 74/G/2014/PHI.SBY Jo. Putusan MA RI No. 225 K/Pdt.Sus PHI/2015)”. *Jurnal UNES Law*, 4(2).
- Rahayu, S. (2018). “Tinjauan yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor: 37 K/Pdt.Sus/2013)”. *Jurnal Good Governance*, 14(1).
- Rian Andika. (2023). “Analisis pemutusan hubungan kerja sepihak”. *Jurnal Ilmu Hukum*, 12(2), 45.
- Ridwan, A. (2022). “Dampak sosial dan ekonomi PHK sepihak”. *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*, 15(3).
- Sari, M. A. (2020). “Analisis yuridis PHK sepihak terhadap pekerja PKWT”. *Jurnal Ilmu Hukum*, 15(1).
- Simanjuntak, P. (2012). “Peran serikat pekerja dalam hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*”, 14(2).
- Sri Rahayu. (2018). “Tinjauan yuridis PHK sepihak”. *Jurnal Good Governance*, 14(1).
- Suardita, I. K. (2017). “Pengenalan bahan hukum (PBH) hukum administrasi negara bagi mahasiswa semester I”. *Jurnal Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Udayana*.
- Suhirman, & Viani, P.V. (2018). “Pemutusan hubungan kerja tenaga kerja kontrak”. *Jurnal Kertha Semaya*, 2(5).
- Suryana, A. (2021). “Dampak kepatuhan karyawan terhadap produktivitas”. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(3).
- Utami, S. (2021). “Implementasi Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dalam perlindungan karyawan PKWT”. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 18(1).
- Viani, P. V., & Suhirman. (2018). “Pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja kontrak sebelum berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu”. *Jurnal Kertha Semaya*, 2(5).

- Wati, L. (2023). "Hubungan kinerja dan stabilitas kerja karyawan". *Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). "Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak". *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1).
- Wicaksono, A. (2021). "Dampak UU Cipta Kerja terhadap perlindungan hukum karyawan PKWT". *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 8(2).
- Wulandari, F. (2021). "Perlindungan hukum terhadap pekerja PHK sepihak". *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan Indonesia*, 10(1).
- Yani, A. (2022). "Analisis dampak PHK terhadap stabilitas sosial ekonomi pekerja". *Jurnal Sosial Ekonomi Ketenagakerjaan*, 7(1).

#### **D. Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

#### **E. Sumber Internet**

- KBBI. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/hukum> Diakses pada tanggal 06 November 2024
- Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jenis-jenis-perlindungan-tenaga-kerja-di-indonesia> Di Akses Pada Hari Jumat Tanggal 14 Maret 2025
- Media Indonesia. <https://mediaindonesia.com/ekonomi/749062/pakar-ugm-gelombang-phk-berpotensi-tingkatkan-angka-kemiskinan-hingga-kriminalitas> Diakses Pada 17 Maret 2025
- Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/muhamadnizarpramudita1038/6777870c34777c34e94f9764/gelombang-phk-di-indonesia-tantangan-dan-solusi-di-tengah-krisis> Diakses Pada 17 Maret 2025
- JDIH Kemnaker. <https://jdih.kemnaker.go.id/berita-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-pkwt.html> Diakses Pada Tanggal 14 Maret 2025
- Putusan Pengadilan Negeri Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg. <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaed00e6ae69bf029d02313335373038.html> Diakses Pada Tanggal 1 November 2024