

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KEPADA PEKERJA TERHADAP PENGABAIAHAK GANTI RUGI DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Oleh

Aidil Fitri¹, Maryano², Achmad Fitrian³

^{1,2,3} Pascasarjana, Universitas Jayabaya

Email: ¹hery.ok79@yahoo.com, ²maryano.myn@gmail.com,

³fitrian.achmad@gmail.com

Article History:

Received: 19-01-2026

Revised: 27-01-2026

Accepted: 22-02-2026

Keywords:

Perlindungan Hukum,

Pekerja, Pemutusan

Hubungan Kerja, Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu

Abstract: Dalam ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pemberian ganti rugi karena pemutusan kontrak kerja. Prakteknya, perusahaan tidak menjalankan ganti rugi kepada pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya dengan menyalahi aturan hukum ketenagakerjaan sebagaimana yang terdapat dalam ketiga kasus dalam penelitian ini. Hal tersebut tentunya merugikan bagi pekerja. Rumusan dalam penelitian ini yaitu Bagaimana akibat hukum terhadap perusahaan atas pengabaian ganti rugi dalam pemutusan kontrak kerja? serta Bagaimana perlindungan hukum kepada pekerja atas tidak dibayarkannya ganti rugi dalam pemutusan kontrak kerja? Dari hasil penelitian dapat diperoleh bahwa Akibat hukum bagi perusahaan atas tindakan pemutusan kontrak kerja terhadap pekerja dengan menyalahi aturan hukum ketenagakerjaan akan menimbulkan suatu hak-hak bagi pekerja yaitu perusahaan wajib membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Perlindungan terhadap pekerja yang diputus kontrak kerjanya sebelum perjanjian kerja berakhir berupa perlindungan hukum represif yaitu pekerja berhak untuk melakukan upaya hukum non litigasi atau litigasi yaitu berupa Bipatrit, Tripartit dan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial bahkan pekerja juga dapat mengajukan eksekusi terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini, persoalan terkait sumber daya manusia,

khususnya tenaga kerja dalam perusahaan, menjadi aspek yang semakin krusial untuk diperhatikan. Hal ini dikarenakan, meskipun perusahaan telah didukung oleh teknologi yang canggih dan modal yang besar, keberadaan pekerja tetap menjadi elemen kunci dalam menjalankan operasional perusahaan secara efektif.

Secara umum, relasi antara perusahaan dan tenaga kerja didasarkan pada suatu bentuk perjanjian kerja. Perjanjian ini dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja sendiri merupakan suatu kesepakatan di mana individu menyatakan kesediaannya untuk bekerja kepada pihak lain dengan imbalan berupa upah, sesuai dengan ketentuan dan syarat yang telah disepakati bersama.¹

Adanya perjanjian kerja menimbulkan hubungan hukum yang mengikat antara kedua belah pihak dan menciptakan kewajiban untuk menjalankan isi perjanjian tersebut.² Hal ini sejalan dengan prinsip hukum perdata yang tercantum dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi pihak-pihak yang mengadakannya.³

Menurut pendapat Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah kesepakatan di mana seorang pekerja menyanggupi untuk melaksanakan pekerjaan dan menerima upah dari pemberi kerja, sedangkan pemberi kerja berkomitmen untuk mempekerjakan pekerja tersebut serta memberikan imbalan.⁴ Sementara itu, Subekti menjelaskan bahwa perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang ditandai dengan adanya janji pemberian upah tertentu dan hubungan kerja yang bersifat subordinatif, di mana pemberi kerja memiliki wewenang untuk memberikan instruksi yang wajib dipatuhi oleh pekerja.⁵

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 1 angka 14, mendefinisikan perjanjian kerja sebagai kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup ketentuan mengenai syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam suatu perjanjian kerja, terdapat beberapa elemen penting, yakni:

1. Adanya pekerjaan yang dilakukan (*arbeid*),
2. Hubungan kerja yang berlangsung di bawah perintah atau pengawasan (*in dienst/gezag verhouding*),
3. Kesepakatan mengenai pemberian upah (*loon*),
4. Adanya jangka waktu tertentu (*tijd*).⁶

Inti dari perjanjian kerja terletak pada hubungan kerja di mana seorang pekerja bersedia melakukan pekerjaan untuk pihak lain (pengusaha) dengan tunduk pada

¹ Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumber Daya, Jakarta, 1995, hlm.55

² I Made Udiana, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar, 2011, hlm. 11

³ R. Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2001, hlm. 137

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm.62

⁵ Abdul Khakim, *Dasar –Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm.

⁶ Aloysius Uwiyo, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 55

instruksi dan menerima imbalan dalam bentuk upah.⁷ Salah satu bentuk perjanjian kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang diperuntukkan bagi jenis pekerjaan tertentu yang bersifat sementara atau memiliki batasan waktu penyelesaian berdasarkan sifat pekerjaannya.⁸

Pekerja yang terikat dalam PKWT umumnya disebut sebagai pekerja atau karyawan kontrak. Mereka memiliki hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, yakni Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mencakup hal-hal seperti sistem kerja, alih daya, waktu kerja dan istirahat, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja.

Namun dalam praktiknya, pelaksanaan PKWT di lapangan kerap menimbulkan permasalahan. Salah satu isu yang sering muncul adalah pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap pekerja kontrak secara sepihak. Tak jarang pemutusan kontrak ini dilakukan tanpa alasan yang jelas atau tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga menimbulkan ketidakadilan bagi pihak pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 25 menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja/kontrak kerja (PHK) adalah penghentian hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang disebabkan oleh alasan tertentu, sehingga mengakhiri hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁹ Sementara itu, menurut D. Danny H. Simanjuntak, PHK adalah penghentian hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja dan karyawan akibat sejumlah faktor signifikan.¹⁰ PHK merupakan isu yang cukup kompleks karena berkaitan langsung dengan berbagai persoalan sosial, seperti meningkatnya tingkat pengangguran, otensi kriminalitas, serta menyempitnya lapangan pekerjaan. Bagi pekerja, pemutusan hubungan kerja bisa menjadi awal dari kesulitan ekonomi yang berdampak tidak hanya bagi dirinya sendiri, tetapi juga bagi keluarganya, akibat hilangnya sumber pendapatan utama.

Ketentuan mengenai PHK tercantum dalam Pasal 61 dan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dalam peraturan tersebut, selain dijelaskan tentang alasan dan mekanisme PHK, juga diatur ketentuan mengenai ganti rugi. Pasal 62 menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum masa kerja yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir dan tidak termasuk dalam situasi sebagaimana diatur pada Pasal 61 ayat (1) maka pihak yang

⁷ Halim (*et.al.*), *Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2001, hlm.12

⁸ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020, hlm.72

⁹ Edwan Hamidy, *Kiat PHK Terhadap Pekerja yang Menjabat Pengurus Serikat Buruh*, Samudra Biru, Yogyakarta, 2021, hlm.60

¹⁰ D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan Cetakan Ke-1*, Pustaka Yustisia Yogyakarta, 2007, hlm.18

mengakhiri hubungan kerja tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sampai masa kontrak berakhir.

Namun demikian, dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang melakukan pemutusan kontrak kerja tanpa memenuhi kewajiban pembayaran ganti rugi kepada pekerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 62 tersebut. Hal ini tidak hanya merugikan pekerja secara finansial, tetapi juga mencederai asas keadilan dalam hubungan industrial.

Berikut ini adalah contoh kasus yang berkaitan dengan pelanggaran hak atas ganti rugi dalam pemutusan hubungan kerja/kontrak kerja yaitu Kasus yang terjadi pada Putusan Nomor 525 K/Pdt.Sus-PHI/2017, dimana Samuel Godfried sebagai pekerja kontrak mendapatkan pemutusan hubungan kerja/kontrak kerja yang dilakukan oleh perusahaan dalam masa kontrak/kerja yang belum habis, menuntut ganti rugi kepada perusahaan atas tindakan pemutusan kontrak tersebut, yang mana dalam kasus ini sudah berkekuatan hukum tetap dan putusan pengadilan memenangkan pekerja.¹¹

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan data penelitian ini dengan jenis penelitian yuridis normatif berupa bahan hukum kepustakaan atau data sekunder dengan sumber bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan, konseptual, analitis dan kasus serta teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan menginterventarisasi aturan hukum positif, literatur buku, jurnal, wawancara dan sumber bahan hukum lainnya. Untuk teknik analisa bahan hukum dilakukan dengan penafsiran sistematis dan gramatikal.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana akibat hukum terhadap perusahaan atas pengabaian ganti rugi dalam pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum kepada pekerja atas tidak dibayarkannya ganti rugi dalam pemutusan hubungan kerja?

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Akibat Hukum Terhadap Perusahaan Atas Pengabaian Ganti Rugi Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut pendapat para ahli, istilah akibat hukum merujuk pada konsekuensi yang timbul dari tindakan atau peristiwa hukum yang dilakukan oleh subjek hukum. Dalam konteks ini, Marwan Mas dalam bukunya yang berjudul pengantar ilmu hukum menyatakan bahwa akibat hukum adalah respons yang diberikan oleh sistem hukum terhadap suatu kejadian hukum atau tindakan dari subjek hukum. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sendiri, kata "akibat" diartikan sebagai sesuatu yang merupakan hasil atau kesudahan dari suatu peristiwa atau keadaan sebelumnya.

¹¹ Putusan Mahkamah Agung Nomor 525 K/Pdt.Sus-PHI/2017 PHI pada tingkat kasasi

Sementara itu, Jazim Hamidi menjelaskan bahwa akibat hukum adalah konsekuensi yang bersifat langsung dan memiliki kekuatan hukum yang nyata. Artinya, akibat hukum merupakan hasil dari suatu tindakan hukum yang dapat berupa tindakan yang sah ataupun yang bertentangan dengan hukum. Akibat hukum dapat berwujud dalam beberapa bentuk:

- a. Timbul, berubah, atau berakhirnya suatu status hukum. Misalnya, seseorang yang sebelumnya belum cakap hukum menjadi cakap setelah mencapai usia 18 tahun.
- b. Timbulnya, berubahnya, atau berakhirnya hubungan hukum antara subjek hukum yang saling berinteraksi, di mana masing-masing memiliki hak dan kewajiban. Contohnya, ketika terjadi perjanjian sewa menyewa antara dua pihak.
- c. Munculnya sanksi akibat tindakan melawan hukum. Misalnya, seorang pencuri akan menerima sanksi pidana atas tindakannya.

Dalam kerangka penelitian ini, pembahasan mengenai akibat hukum difokuskan pada ranah hukum perdata (khususnya hukum bisnis), mengingat objek penelitian berada dalam lingkup privat. Menurut Salim HS, hukum perdata merupakan seperangkat aturan yang mengatur hak dan kewajiban antar individu dalam hubungan sosial dan kekeluargaan, serta memberikan perlindungan atas kepentingan perseorangan. Hak-hak tersebut meliputi hak kepribadian, hak kekeluargaan, hak kebendaan, dan hak atas benda tidak berwujud.

Di sisi lain, Jum Anggriani menyebutkan bahwa dalam hukum juga dikenal pembagian kewajiban, antara lain kewajiban publik dan privat, positif dan negatif, serta kewajiban umum maupun khusus. Seluruh jenis kewajiban ini dapat memunculkan akibat hukum ketika tidak dipenuhi atau dilanggar.

Teori lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat dari R. Soeroso yang menyatakan bahwa akibat hukum merupakan hasil dari tindakan hukum, yang diharapkan oleh pelaku hukum dan diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tindakan tersebut bisa merupakan tindakan sah maupun yang melanggar hukum.

Akibat hukum merupakan konsekuensi yuridis yang timbul dari suatu tindakan atau peristiwa hukum, khususnya apabila tindakan tersebut dilakukan dengan melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam konteks ketenagakerjaan, akibat hukum ini muncul ketika salah satu pihak, baik pekerja maupun pengusaha, tidak menjalankan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum yang mengikat dalam perjanjian kerja.

Penelitian ini mengkaji putusan Pengadilan yang mencerminkan timbulnya akibat hukum akibat pemutusan hubungan kerja/kontrak kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak dan tanpa dasar hukum yang sah. Analisis dilakukan terhadap kasus berikut yaitu Putusan Kasasi Nomor 525 K/Pdt.Sus-PHI/2017 juga menunjukkan kasus serupa, di mana pengusaha memberhentikan pekerja secara sepihak tanpa dasar hukum yang jelas dan tidak melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akibatnya, pengusaha diwajibkan membayar ganti rugi kepada pekerja sebagaimana diatur dalam ketentuan yang sama.

Dalam perkara hubungan industrial yang diajukan hingga tingkat kasasi, yakni Putusan Nomor 201 K/Pdt.Sus-PHI/2013 dan Putusan Nomor 525 K/Pdt.Sus-PHI/2017,

Mahkamah Agung memutuskan untuk mengabulkan gugatan pekerja. Kedua kasus tersebut memiliki kesamaan inti permasalahan, yaitu terjadinya pemutusan hubungan kerja/kontrak kerja (PHK) oleh perusahaan sebelum masa berlakunya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir. Tindakan sepihak tersebut dinilai tidak memiliki dasar hukum yang sah, sehingga menimbulkan konsekuensi hukum bagi pihak perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan tidak memenuhi ketentuan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa suatu hubungan kerja hanya dapat berakhir jika terjadi salah satu dari kondisi berikut:

1. Meninggalnya pekerja/buruh;
2. Berakhirnya jangka waktu dalam perjanjian kerja;
3. terselesaikannya pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja;
4. Terdapat putusan pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap; atau
5. Terjadinya kondisi tertentu sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

Dalam dua kasus tersebut, perusahaan tidak dapat membuktikan bahwa PHK dilakukan atas dasar alasan yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61. Oleh karena itu, perbuatan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dianggap bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, dan sebagai akibatnya, perusahaan diwajibkan membayar kompensasi kepada pekerja sesuai dengan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mengatur mengenai kewajiban membayar ganti rugi jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum masa berlakunya perjanjian kerja berakhir.

Selain itu, Pasal 154A huruf k Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juga mempertegas bahwa apabila alasan PHK didasarkan pada pelanggaran disiplin oleh pekerja, perusahaan diwajibkan untuk terlebih dahulu memberikan tiga kali surat peringatan secara berturut-turut, masing-masing dengan jangka waktu paling lama enam bulan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan kata lain, proses PHK harus mengikuti prosedur yang ketat dan tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa mekanisme peringatan terlebih dahulu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa setiap tindakan pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum positif, khususnya dalam konteks PKWT, akan menimbulkan akibat hukum yang merugikan pihak pelaku, dalam hal ini perusahaan. Akibat hukum tersebut berupa kewajiban membayar ganti rugi kepada pekerja sebagai bentuk perlindungan atas hak-hak normatif pekerja yang telah dirugikan secara hukum.

Berdasarkan ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja tidak memenuhi syarat sah sebagaimana ditentukan dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 6

Tahun 2023. Dalam pasal tersebut ditegaskan bahwa perjanjian kerja, khususnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hanya dapat berakhir apabila terpenuhi alasan-alasan tertentu seperti berakhirnya masa kontrak, selesainya pekerjaan, atau adanya keadaan yang telah ditentukan dalam perjanjian.

Selain itu, ketentuan lebih lanjut diatur dalam Pasal 154A huruf k Undang-Undang yang sama, yang menyatakan bahwa apabila pemutusan hubungan kerja didasarkan pada pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, maka pengusaha wajib memberikan surat peringatan secara bertahap pertama, kedua, dan ketiga yang masing-masing berlaku paling lama enam bulan, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Prosedur ini bersifat imperatif dan tidak dapat diabaikan sebagai syarat formal sebelum pengakhiran hubungan kerja.

Terkait dengan kewajiban kompensasi atas pemutusan PKWT, Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum masa berakhirnya PKWT, maka pihak pengusaha wajib membayarkan uang kompensasi kepada pekerja, yang besarnya dihitung berdasarkan masa kerja yang telah dilaksanakan. Namun demikian, mengingat PP No. 35 Tahun 2021 baru mulai berlaku pada tahun 2021, maka ketentuan kompensasi tersebut tidak memiliki daya laku terhadap kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebelumnya.

Dengan mengacu pada uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan terhadap pekerja tanpa alasan sah dan tanpa mengikuti prosedur yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan merupakan bentuk pelanggaran hukum. Hal ini mengakibatkan timbulnya kewajiban hukum bagi pengusaha untuk memberikan ganti rugi atau bentuk kompensasi lain sesuai ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebelum diubah), atau ketentuan sejenis dalam regulasi yang telah diperbarui. Dengan kata lain, tindakan perusahaan yang melanggar prosedur formal dan substansial dalam pemutusan hubungan kerja akan menimbulkan akibat hukum berupa tanggung jawab perdata yang harus dipenuhi oleh pihak pengusaha terhadap pekerja.

Dalam putusan kasasi Nomor 201 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Mahkamah Agung menguatkan pertimbangan hukum yang telah diberikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru. Majelis Hakim berpendapat bahwa *Judex Facti* tidak keliru dalam menerapkan hukum, karena telah secara tepat menyimpulkan bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah, dan tidak dapat dibenarkan dengan alasan evaluasi kinerja selama tiga bulan sebagaimana dicantumkan dalam perjanjian kerja, karena ketentuan semacam itu bertentangan dengan Pasal 58 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang larangan memasukkan masa percobaan kerja ke dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Oleh karena itu, perusahaan diwajibkan membayar sisa upah kepada pekerja sesuai Pasal 62 UU Ketenagakerjaan.

Serupa dengan itu, dalam putusan kasasi Nomor 525 K/Pdt.Sus- PHI/2017, Mahkamah Agung menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Negeri Jakarta Pusat tidak salah dalam menerapkan hukum. Majelis Hakim menilai bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat terhadap penggugat tidak berdasarkan alasan yang sah dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, tergugat dinyatakan wajib membayar sisa upah pekerja sampai dengan masa berakhirnya kontrak kerja sesuai dengan jangka waktu dalam PKWT.

Kasus tersebut menunjukkan bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja/kontrak kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja dengan status PKWT tanpa dasar hukum yang sah merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Berdasarkan Pasal 62, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT dan pengakhiran tersebut tidak memenuhi syarat dalam Pasal 61 ayat (1) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar sisa upah sampai berakhirnya masa kontrak.

Selain hak atas ganti rugi, pekerja PKWT juga berhak atas kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 61A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Kompensasi ini wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja pada saat hubungan kerja berakhir, dan besaran kompensasi tersebut ditentukan berdasarkan masa kerja yang telah dijalani oleh pekerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme dan besaran kompensasi diatur dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Pengenaan sanksi berupa ganti rugi yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja selaras dengan Putusan Mahkamah Agung pada kedua kasus diatas yang memenangkan pekerja, yang mana putusan tersebut menghukum tergugat/perusahaan untuk membayar ganti rugi kepada pekerja sesuai ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yaitu membayar sisa upah kepada penggugat/pekerja sampai berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan penelitian di atas, dapat diketahui bahwa akibat hukum yang timbul dari beberapa kasus yang telah dibahas sejalan dengan teori akibat hukum menurut R. Soeroso. Menurut Soeroso, akibat hukum adalah hasil yang ditentukan atau diatur oleh hukum atas suatu perbuatan atau tindakan tertentu yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam konteks ini, akibat hukum yang dimaksud adalah pengenaan sanksi terhadap perusahaan yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara tidak sah atau melanggar aturan yang ada. Akibat dari pelanggaran tersebut adalah kewajiban perusahaan untuk membayar ganti rugi kepada pekerja yang terdampak akibat pengakhiran hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam hal ini, perusahaan yang melakukan PHK tanpa mengikuti prosedur yang benar atau tidak berdasar pada alasan yang sah, wajib memberikan kompensasi dan ganti rugi sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya. Oleh karena itu,

tindakan perusahaan yang menyalahi aturan hukum menghasilkan konsekuensi hukum berupa kewajiban untuk memberikan hak-hak pekerja yang terabaikan, termasuk kompensasi dan ganti rugi atas kerugian yang ditimbulkan akibat pemutusan kontrak kerja yang tidak sah tersebut.

2. Perlindungan Hukum Kepada Pekerja Atas Tidak Dibayarkannya Ganti Rugi Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Konsep perlindungan hukum berkaitan erat dengan fungsi hukum dalam masyarakat, yaitu sebagai sarana untuk mengatur, menyeimbangkan, dan menyelaraskan kepentingan individu dalam kehidupan sosial. Hukum memberikan jaminan terhadap hak dan kewajiban yang dimiliki oleh setiap subjek hukum.

Menurut C.S.T. Kansil dalam bukunya yang berjudul pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia, perlindungan hukum merupakan wujud dari fungsi hukum yang mencakup pemberian keadilan, ketertiban, kepastian hukum, kemanfaatan, serta menciptakan kedamaian dalam masyarakat. Perlindungan ini diberikan kepada subjek hukum agar hak-hak mereka terlindungi dan dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Sementara itu, Hans Kelsen dalam bukunya yang berjudul teori umum tentang hukum dan negara menjelaskan bahwa perlindungan hukum berarti setiap organ dan subjek hukum negara harus menjalankan kewajiban hukum yang ditetapkan oleh sistem hukum yang berlaku. Ia menekankan bahwa hukum memiliki peran penting dalam menjaga kepentingan individu melalui mekanisme yang sah dan terstruktur.

Perlindungan hukum juga dapat dipahami sebagai bentuk pengayoman negara terhadap hak-hak asasi manusia, khususnya ketika individu dirugikan oleh pihak lain. Perlindungan ini memastikan bahwa setiap orang dapat menikmati hak-haknya sesuai hukum melalui pranata dan instrumen hukum yang tersedia.

Menurut Sudikno Mertokusumo, perlindungan hukum merupakan jaminan atas harkat dan martabat manusia, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi subjek hukum, berdasarkan kekuatan hukum yang mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang. Hukum, dalam hal ini, berfungsi melindungi individu dari pelanggaran terhadap hak-haknya oleh pihak lain.

Perlindungan hukum merupakan salah satu hak konstitusional yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum".⁹⁴ Ketentuan ini memberikan dasar bahwa setiap warga negara, tanpa kecuali, berhak memperoleh perlindungan hukum baik sebagai subjek hukum yang menegakkan hukum maupun ketika berada dalam posisi sebagai korban atau pihak yang berhadapan dengan proses hukum.

Menurut Soetandyo Wignjosoebroto dan Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum di Indonesia memiliki landasan ideologis yang bersumber dari nilai-nilai Pancasila, khususnya dalam mewujudkan prinsip negara hukum (*rule of law*).¹² Prinsip

¹² Soetandyo Wignjosoebroto & Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, hlm. 19.

perlindungan hukum yang bersumber dari Pancasila ini terbagi menjadi dua bagian utama:

a. Pengakuan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia

Perlindungan terhadap hak-hak asasi individu mengandung makna bahwa negara wajib menjamin dan menghormati hak tersebut, termasuk melalui pembatasan dan pengaturan pelaksanaannya demi menciptakan keteraturan dan perdamaian sosial.

b. Prinsip Negara Hukum

Sesuai amanat konstitusi, Indonesia menganut sistem negara hukum. Dalam negara hukum, setiap tindakan pemerintahan maupun warga negara harus tunduk dan taat pada hukum yang berlaku. Perlindungan hukum dalam konteks ini bukan hanya mencakup hak atas keadilan, tetapi juga jaminan atas pemulihan ketika hak-hak individu dilanggar.

Berdasarkan pemahaman tersebut, perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai suatu bentuk pengayoman negara terhadap harkat dan martabat manusia melalui pengakuan dan jaminan atas hak asasi dalam ranah hukum. Tujuannya adalah agar setiap orang dapat menikmati hak-hak yang telah ditetapkan oleh hukum, melalui instrumen dan lembaga hukum yang tersedia. Dalam penelitian ini, pendekatan teori perlindungan hukum yang digunakan adalah pandangan dari Satjipto Rahardjo. Menurutny, perlindungan hukum adalah usaha negara untuk melindungi kepentingan individu dengan memberikan mereka wewenang atau kekuasaan hukum guna menjaga kepentingannya dari pelanggaran pihak lain. Perlindungan hukum ini bukan sekadar formalitas normatif, melainkan harus diwujudkan secara nyata agar masyarakat benar-benar merasakan keadilan dan keberpihakan hukum terhadap pihak yang lemah atau dirugikan.

Dalam bukunya Ilmu Hukum, Satjipto Rahardjo juga menekankan bahwa perlindungan hukum merupakan manifestasi dari fungsi hukum itu sendiri, yaitu memberikan pengayoman terhadap hak-hak warga negara, khususnya ketika hak tersebut dirampas atau dilanggar.

Adapun dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum tercermin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini memberikan kepastian bahwa setiap pemutusan hubungan kerja harus dilakukan secara adil, transparan, dan didasarkan pada alasan yang sah. Selain itu, pekerja berhak memperoleh kompensasi apabila pemutusan kontrak kerja dilakukan secara sepihak atau tanpa dasar hukum yang kuat, sebagaimana diatur dalam Pasal 62 UU tersebut.

Dalam konteks ketenagakerjaan, hukum memiliki peran sentral dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, khususnya dalam situasi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan sebelum masa kontrak berakhir. Hal ini sejalan dengan prinsip perlindungan hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan jaminan hukum kepada pekerja untuk memperoleh ganti rugi apabila terjadi pemutusan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) secara sepihak sebelum jangka waktunya berakhir. Hak atas ganti rugi tersebut merupakan hak yang diakui dan dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

Perlindungan hukum, dalam hal ini, dipahami sebagai serangkaian tindakan atau

kebijakan yang dilakukan oleh negara melalui perangkat hukum untuk menjamin bahwa subjek hukum dapat menikmati dan mempertahankan hak-haknya. Dalam pengertian ini, hukum tidak hanya menjadi sarana untuk menyelesaikan konflik, tetapi juga alat preventif untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua bentuk utama:

i. Perlindungan Hukum Preventif

Menurut Muchsin dalam bukunya perlindungan dan kepastian hukum bagi investor di Indonesia, perlindungan hukum preventif merupakan upaya hukum yang dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran atau sengketa. Pemerintah menyediakan rambu-rambu hukum melalui peraturan perundang-undangan agar masyarakat mengetahui hak dan kewajibannya serta tidak melanggar ketentuan hukum yang berlaku.

ii. Perlindungan Hukum Represif

Peter Mahmud Marzuki dalam bukunya pengantar ilmu hukum, Kencana menjelaskan bahwa perlindungan hukum represif adalah bentuk perlindungan yang diberikan setelah terjadinya pelanggaran hukum. Perlindungan ini biasanya diwujudkan melalui sanksi pidana atau perdata terhadap pelaku pelanggaran serta pemulihan hak pihak yang dirugikan.

Kedua bentuk perlindungan hukum tersebut sama-sama penting dalam sistem hukum. Perlindungan preventif memberikan dasar hukum yang jelas bagi setiap tindakan hukum dan mencegah potensi pelanggaran, sementara perlindungan represif memberikan kepastian dan pemulihan ketika hak seseorang telah dilanggar.

Dalam konteks hubungan industrial, perlindungan hukum preventif dapat dilihat melalui kewajiban penyusunan perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya. Kehadiran regulasi-regulasi tersebut merupakan upaya negara dalam memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang adaptif terhadap dinamika ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, perlindungan hukum baik yang bersifat pencegahan (preventif) maupun penanganan (represif) merupakan perwujudan konkret dari peran hukum dalam masyarakat, yaitu menciptakan keadilan, menjaga ketertiban, memberikan kepastian hukum, serta menjamin kemanfaatan dan ketenteraman sosial. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum dimaksudkan untuk memastikan bahwa pekerja memperoleh hak-haknya secara adil dan tidak menjadi korban tindakan sepihak oleh pihak perusahaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja terwujud melalui perjanjian kerja. Dokumen ini menjadi fondasi yuridis yang mengikat hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, memuat ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta menetapkan syarat-syarat kerja yang berlaku selama hubungan kerja berlangsung. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 51 Ayat (1) dan (2) menyebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, namun pada kondisi tertentu, bentuk tertulis menjadi keharusan. Selanjutnya, Pasal 52 Ayat (1) mengatur bahwa perjanjian kerja harus memenuhi unsur kesepakatan para pihak, kecakapan hukum untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta tidak

bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam praktiknya, perjanjian kerja memiliki peran penting sebagai alat kontrol dan kejelasan hak serta kewajiban yang akan dijalankan oleh pekerja, seperti uraian tugas (*job description*), struktur komando, dan jumlah upah yang diterima. Oleh karena itu, keberadaan perjanjian kerja menjadi bukti awal adanya hubungan kerja yang sah dan sebagai dasar dalam penyelesaian sengketa apabila terjadi perselisihan di kemudian hari.

Di sisi lain, bentuk perlindungan hukum yang bersifat represif diberikan apabila pelanggaran terhadap hak pekerja telah terjadi. Perlindungan represif ini merupakan bentuk penegakan hukum yang diarahkan untuk menyelesaikan sengketa dan memulihkan hak yang telah dilanggar. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini dapat dilakukan melalui dua jalur, yaitu non-litigasi dan litigasi.

Jalur non-litigasi mencakup proses perundingan atau mediasi yang difasilitasi oleh mediator dari Dinas Ketenagakerjaan. Apabila penyelesaian secara musyawarah tersebut tidak membuahkan hasil (*deadlock*), maka perkara dapat dilanjutkan melalui jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tahapan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dimulai dari perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha, dilanjutkan dengan mediasi tripartit oleh pihak ketiga (Dinas Ketenagakerjaan), dan jika masih belum ada kesepakatan, sengketa diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang putusannya dapat diajukan hingga tingkat kasasi di Mahkamah Agung.

Perlindungan hukum represif bagi Pekerja adalah Pekerja berhak melakukan upaya penyelesaian perselisihan hak baik dengan jalur non litigasi maupun jalur litigasi yaitu pekerja sudah mengupayakan musyawarah dengan pihak perusahaan (penyelesaian secara bipartit). Namun penyelesaian dengan bipartit tidak berhasil, lalu kemudian pekerja melakukan pelaporan ke Dinas Ketenagakerjaan yang mana ini merupakan upaya penyelesaian perselisihan secara tripartit. Namun hal upaya ini tidak mendapatkan solusi bagi pekerja maupun perusahaan, sehingga pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan hubungan industrial.

Merujuk pada Pasal 61 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, disebutkan bahwa hubungan kerja dapat berakhir karena beberapa alasan, antara lain: pekerja meninggal dunia; berakhirnya masa perjanjian kerja; selesainya pekerjaan; adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap; serta adanya ketentuan khusus dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan ini juga membuka kemungkinan tidak diberikannya ganti rugi jika telah disepakati secara sah sebelumnya, seperti misalnya klausul mengenai pemberitahuan satu bulan atau pembayaran upah sebagai penggantinya.

Namun demikian, penting dicatat bahwa hak atas kompensasi dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) baru secara eksplisit diatur melalui Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja sesuai masa kerja. Karena peraturan ini baru berlaku pada tahun 2021, maka dalam

konteks ketiga kasus yang terjadi sebelumnya, ketentuan kompensasi tersebut belum dapat dijadikan dasar hukum dalam proses gugatan saat itu.

Pasal 154A huruf k Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, secara eksplisit mensyaratkan bahwa dalam hal pekerja atau buruh melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan untuk memberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Masing-masing surat peringatan berlaku untuk jangka waktu maksimal enam bulan, kecuali ditentukan lain dalam peraturan internal perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan ketentuan tersebut, apabila pengakhiran hubungan kerja dilakukan tanpa mendahului proses peringatan sebagaimana yang dipersyaratkan dalam Pasal 154A huruf k, maka tindakan tersebut bertentangan dengan prosedur hukum yang berlaku. Dalam konteks ini, pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan tanpa memperhatikan ketentuan tersebut juga tidak sesuai dengan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja yang tidak mengikuti prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan tidak dapat dibenarkan secara hukum.

Terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak dan tidak sesuai ketentuan, perusahaan berkewajiban memberikan kompensasi atau ganti rugi kepada pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal ini menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir, atau jika pemutusan tidak didasarkan pada alasan sebagaimana disebut dalam Pasal 61 ayat (1), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi sebesar upah pekerja sampai jangka waktu kontrak seharusnya berakhir.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, definisi pekerja atau buruh dijelaskan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara itu, pengertian tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 2 merujuk pada setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan, baik untuk menghasilkan barang maupun jasa, untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Pengertian tenaga kerja bersifat lebih luas dibandingkan pekerja, karena mencakup semua orang yang mampu bekerja, tidak terbatas hanya pada mereka yang telah memiliki hubungan kerja.

Sejalan dengan prinsip perdata tersebut, Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai kewajiban membayar ganti rugi apabila salah satu pihak dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT mengakhiri perjanjian sebelum waktunya. Pasal tersebut menyatakan bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan sebelum jangka waktu dalam perjanjian kerja berakhir, dan bukan karena sebab-sebab yang disebut dalam Pasal 61 ayat (1), maka pihak yang memutus hubungan kerja tersebut diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah hingga sisa masa berlakunya kontrak kerja.

Dengan demikian, kontrak kerja, sebagaimana halnya perjanjian pada umumnya, menimbulkan kewajiban (prestasi) bagi para pihak yang membuatnya. Dalam hal ini, kewajiban yang timbul dari perjanjian kerja baik itu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berfokus pada pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak, yang terdiri dari pengusaha dan pekerja. Khususnya dalam konteks PKWT, apabila pengusaha memutuskan kontrak sebelum masa kerja berakhir tanpa alasan yang sah menurut hukum yang berlaku, maka pengusaha tersebut wajib memenuhi kewajiban untuk membayar ganti rugi kepada pekerja.

Kegagalan pengusaha untuk memenuhi kewajiban ini merupakan bentuk wanprestasi yang berakibat pada hak pekerja untuk mengajukan gugatan hukum. Dalam sistem hukum Indonesia, ganti rugi dalam hal ini dipandang sebagai utang yang harus dibayar oleh pihak yang melakukan wanprestasi. Oleh karena itu, pekerja memiliki hak untuk menuntut pemenuhan kewajiban yang belum terlaksana melalui mekanisme hukum yang ada, baik secara non-litigasi maupun litigasi. Dalam proses ini, pelaksanaan pembayaran ganti rugi menjadi solusi yang memungkinkan penyelesaian sengketa hubungan kerja. Hal ini memberi pengusaha kesempatan untuk memenuhi kewajibannya, sementara pekerja memperoleh hak atas sisa kontrak yang belum dipenuhi, sehingga tercapai keadilan bagi kedua pihak.

Lebih jauh lagi, dalam penelitian ini, penulis berpendapat bahwa perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja sejalan dengan teori perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo. Dalam pandangan Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum tidak hanya sekadar memberikan hak kepada pihak yang lebih lemah (dalam hal ini pekerja), tetapi juga mengupayakan adanya keadilan yang lebih substansial, yakni memberikan kepastian hukum mengenai hak-hak yang dimiliki pekerja. Perlindungan hukum yang dimaksud adalah adanya upaya hukum untuk melindungi kepentingan pekerja agar dapat memperoleh hak-hak yang diberikan oleh hukum, baik secara preventif maupun represif.

Wujud dari perlindungan hukum ini bagi pekerja dapat dilihat dalam mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang tersedia, yaitu melalui jalur non-litigasi maupun litigasi. Dalam jalur non-litigasi, pekerja dapat mengajukan keberatan melalui mediasi bipartit (antara pekerja dan pengusaha) atau tripartit (melibatkan pihak ketiga, seperti dinas tenaga kerja atau serikat pekerja). Apabila upaya penyelesaian tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk menuntut hak-haknya, termasuk pembayaran ganti rugi yang seharusnya diterima sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja dalam konteks pemutusan kontrak kerja yang tidak sah ini bukan hanya bersifat prosedural, tetapi juga memberikan ruang bagi pekerja untuk menuntut keadilan, baik melalui jalur hukum formal maupun informal. Hal ini mencerminkan hak pekerja untuk memperoleh haknya, serta kewajiban pengusaha untuk mematuhi ketentuan hukum yang mengatur hubungan kerja secara adil dan sesuai dengan prinsip keadilan sosial.

KESIMPULAN

1. Akibat hukum terhadap perusahaan atas pengabaian ganti rugi dalam pemutusan kontrak kerja seperti yang terlihat dalam beberapa kasus yang dibahas dalam penelitian ini yaitu merupakan konsekuensi dari tindakan yang tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Ketika perusahaan memutuskan hubungan kerja tanpa mengikuti prosedur yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, khususnya Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib membayar ganti rugi kepada pekerja. Ganti rugi ini setara dengan upah pekerja hingga berakhirnya masa kontrak yang telah disepakati. Meskipun tidak ada data rinci mengenai jumlah kasus di mana perusahaan gagal membayar ganti rugi untuk PKWT, ketentuan hukum yang berlaku tetap mengharuskan perusahaan untuk memenuhi kewajiban ini jika kontrak dihentikan sebelum waktunya.
2. Perlindungan hukum kepada pekerja atas tidak dibayarkannya ganti rugi dalam pemutusan kontrak kerja dapat dikategorikan sebagai bentuk perlindungan hukum represif. Perlindungan ini dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang mencakup tahapan bipartit, mediasi tripartit oleh Dinas Ketenagakerjaan, hingga pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila putusan Pengadilan telah berkekuatan hukum tetap, pekerja berhak mengajukan permohonan eksekusi agar perusahaan memenuhi kewajiban pembayaran ganti rugi. Dalam konteks ini, hukum hadir sebagai instrumen untuk menjamin pemenuhan hak-hak pekerja yang dilanggar, serta untuk menegaskan prinsip keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA BUKU

- [1] Abdul Khakim, *Dasar –Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra AdityaBakti, Bandung, 2014
- [2] Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014
- [3] Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020
- [4] Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), Jakarta, 2019
- [5] Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2011
- [6] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- [7] Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*.Ghalia Indonesia, Bogor, 2010
- [8] Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia Cetakan Pertama*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 1990
- [9] Andi Hamzah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001 Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- [10] Antoni Putra, *Kertas Advokasi Kebijakan atas UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bidang Sumber Daya Alam*, PSHK UII, Yogyakarta, 2020
- [11] Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002
- [12] C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta,

1980

- [13] C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia Edisi Ke-2*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013
- [14] C.S.T. Kansil, *Modul Hukum Perdata Cetakan kedua*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1995
- [15] Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan Cetakan Ke-1*, Pustaka Yustisia Yogyakarta, 2007
- [16] Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013
- [17] Darwan P, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Persada, Bandung, 1994
- [17] Darza Z. A, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, Delima Baru, Jakarta, 2000
- [18] Djumadi, *Hukum Tentang Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- [19] Edwan Hamidy, *Kiat PHK Terhadap Pekerja yang Menjabat Pengurus Serikat Buruh*, Samudra Biru, Yogyakarta, 2021
- [20] Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafindo, Jakarta, 2016