

Perlindungan hukum kepada pekerja atas pengabaian ganti Rugi dalam pemutusan kontrak kerja

Mona Yulianty Bangapadang , Wira Franciska , Putra Hutomo

^{a,b,c}Prodi Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Jayabaya
email: bangapadangmona@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :25-April-2025

Revised : 07-Mei-2025

Accepted :14-Mei-2025

Keywords: Legal Protection for Top Workers Waiver of Damages in Termination of Contract Work

Kata Kunci: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Utama Pengabaian Kerugian dalam Pemutusan Hubungan Kerja Kontrak

DOI: 10.62335

ABSTRACT

In the provisions of Article 62 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, it regulates the provision of compensation for termination of employment contracts. In practice, companies do not provide compensation to workers whose employment relationships are terminated in violation of labor law regulations. This is certainly detrimental to workers. The method used in this research is normative juridical research. The research results show that legal protection for employees for non-payment of compensation in the termination of employment contracts is in the form of repressive legal protection, namely that workers have the right to take legal action through litigation or non-litigation, namely in the form of Bipatrit, Tripartite and filing a lawsuit with the Industrial Relations Court, workers can even file an execution against the decision of the Industrial Relations Court.

ABSTRAK

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. Hal tersebut tentunya merugikan bagi pekerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui perlindungan hukum kepada pekerja atas tidak dibayarkannya ganti rugi dalam pemutusan kontrak kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitian yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan perlindungan hukum kepada pekerja atas tidak dibayarkannya ganti rugi dalam pemutusan kontrak kerja yaitu 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.

LATAR BELAKANG

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 Imam 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 memberikan 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

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 Wetbook), 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 AdityaBakti, Bandung, 2014, hlm. 49

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

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

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 Perppu 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 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.

Hal tersebut sebagaimana yang terjadi pada beberapa kasus yang terjadi pada Putusan

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

Nomor 201 K/Pdt.Sus-PHI/2013, Putusan Nomor 525 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dan Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013. Dalam kasus tersebut Pekerja bersatus sebagai pekerja kontrak atau pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mendapatkan pemutusan kontrak kerja/hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dalam masa kontrak kerja yang belum habis atau belum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, hal tersebut tentunya tidak mencerminkan terciptanya perlindungan hukum bagi pekerja, untuk itu perlu kiranya dilakukan pengkajian mengenai perlindungan hukum kepada pekerja atas pengabaian ganti rugi dalam pemutusan kontrak kerja. Sejumlah penelitian sebelumnya memiliki relevansi dengan topik yang dikaji dalam penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Iwayan Agus Vijayantera (2016) dengan judul penelitian yaitu "Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan" hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran yang dimaksud didalam judul penelitian dapat diselesaikan dengan menggunakan ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁹ Penelitian yang dilakukan oleh Regen Paolo (2009) dengan judul penelitian "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri" Hasil penelitian bahwa perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja terkait pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri dalam Pasal 162 ayat 91) dikolerasikan dengan Pasal 156 ayat (4) huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ialah perumusannya masih belum lengkap dan luas (komprehensif), sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum (*unpredictable*).¹⁰ Penelitian yang dilakukan oleh Ibul Gunawan (2023) dengan judul penelitian "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Cilacap" Hasil penelitian Bahwa Bab IV Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan sejumlah uang penghargaan (uang jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima oleh Pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.¹¹

Berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini akan memusatkan perhatian pada aspek pengabaian hak pekerja dalam bentuk ganti rugi akibat pemutusan kontrak kerja secara sepihak oleh perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 61 dan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta pembaruan ketentuannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

⁹ Iwayan Agus Vijayantera, "Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan", *Tesis Magister Ilmu Hukum*, Universitas Airlangga, 2016, hlm 1

¹⁰ Regen Paolo, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri", *Tesis Magister Ilmu Hukum*, Universitas Indonesia, 2009, hlm 1

¹¹ Ibul Gunawan, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Cilacap", *Tesis Magister Ilmu Hukum*, Universitas Islam Sultan Agung, 2023, hlm 1

Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu Bagaimana perlindungan hukum kepada pekerja atas tidak dibayarkannya ganti rugi dalam pemutusan kontrak kerja?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif adalah metode yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini antara lain Pendekatan perundang-undangan, Pendekatan konseptual, Pendekatan kasus dan Pendekatan analitis. Sumber Bahan Hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi Negara.¹² Bahan hukum sekunder meliputi buku, artikel, jurnal ilmiah, dan publikasi lainnya yang relevan. Selain itu, peneliti juga menggunakan wawancara dengan narasumber atau informan yang dipilih secara cermat. Proses wawancara ini dilaksanakan dengan menggunakan kuesioner. Tersier yaitu berupa kamus umum, kamus bahasa, surat kabar, artikel, internet.

Pengumpulan bahan-bahan hukum dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan menginvestigasi aturan hukum positif, meneliti bahan pustaka (buku, jurnal ilmiah, laporan hasil penelitian), dan sumber-sumber bahan hukum lainnya yang relevan dengan permasalahan hukum yang dikaji. Bahan-bahan hukum yang sudah terkumpul, selanjutnya klarifikasi, diseleksi dan dipastikan tidak bertentangan satu sama lain, untuk memudahkan analisis dan konstruksi. Teknik analisis bahan hukum digunakan dalam penelitian ini, yakni penafsiran gramatikal, penafsiran sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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, perlindungan hukum merupakan wujud dari fungsi hukum yang mencakup pemberian keadilan, ketertiban, kepastian hukum, kemanfaatan, serta menciptakan kedamaian dalam masyarakat.¹³ Perlindungan ini diberikan kepada subjek

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, hlm.47

¹³ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1980, hlm. 102.

hukum agar hak-hak mereka terlindungi dan dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Sementara itu, Hans Kelsen 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.¹⁴

Dalam penelitian ini, pendekatan teori perlindungan hukum yang digunakan adalah pandangan dari Satjipto Rahardjo. Menurutnya, perlindungan hukum adalah usaha negara untuk melindungi kepentingan individu dengan memberikan mereka wewenang atau kekuasaan hukum guna menjaga kepentingannya dari pelanggaran pihak lain.¹⁵ Perlindungan hukum ini bukan sekedar 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.¹⁶

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

¹⁴ Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusa Media, Bandung, 2009, hlm. 336.

¹⁵ Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm. 121.

¹⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53.

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:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Menurut Muchsin, 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.¹⁷

b. Perlindungan Hukum Represif

Peter Mahmud Marzuki 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.¹⁸

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.

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

¹⁷ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hlm. 20.

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 157-158

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.

Dengan pemahaman tersebut, penulis akan melakukan analisis terhadap kasus berikut sebagai bentuk penerapan perlindungan hukum represif terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan.

1. Kasus yang terjadi pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Tingkat Kasasi Nomor 201 K/Pdt.Sus-PHI/2013, yang mana penggugat selaku pekerja memiliki hubungan hukum dengan tergugat selaku perusahaan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang mana pekerja dikontrak selama 1 tahun, namun diputus kontrak kerjanya oleh perusahaan. Dalam hal ini pekerja telah melakukan pelaporan kepada Dinas Tenaga kerja Provinsi Riau namun tidak berhasil sehingga pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dan dalam putusan ini perusahaan diwajibkan membayar ganti rugi kepada pekerja;
2. Kasus yang terjadi pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Tingkat Kasasi Nomor 525 K/Pdt.Sus-PHI/2017, yang mana penggugat selaku pekerja memiliki hubungan hukum dengan tergugat selaku perusahaan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang mana pekerja dikontrak selama 1 tahun, namun diputus kontrak kerjanya oleh perusahaan. Dalam hal ini pekerja telah melakukan pelaporan kepada dinas ketenagakerjaan namun tidak berhasil sehingga pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan dalam putusan ini perusahaan diwajibkan membayar ganti rugi kepada pekerja;
3. Kasus yang terjadi pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Tingkat Kasasi Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013, yang mana penggugat selaku pekerja memiliki hubungan hukum dengan tergugat selaku perusahaan berdasarkan perjanjian kerja

waktu tertentu (PKWT) yang mana pekerja dikontrak selama 1 (satu) tahun namun diputus kontrak kerjanya oleh perusahaan. Namun sebelum pemutusan kontrak kerja perusahaan dan pekerja membuat suatu perjanjian bersama yang isinya pada intinya untuk mengakhiri kontrak kerja/ hubungan kerja perusahaan dan pekerja yang mana dalam perjanjian tersebut, perusahaan memberi janji pada pekerja, akan membantu pekerja mencari pekerjaan baru di perusahaan lain, dengan jabatan dan pekerjaan sama. Bahwa dalam perjanjian tersebut perusahaan tidak bersedia untuk memberikan ganti rugi uang kepada pekerja sebagai akibat dari pemutusan kontrak kerja/hubungan kerja yang dilakukan sebelum jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja (PKWT). Adapun dalam hal ini pekerja telah melaporkan perselisihan ini ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, namun upaya tripartit ini tidak berhasil sehingga pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan dalam putusan ini perusahaan tidak diwajibkan membayar ganti rugi kepada pekerja.

Kedua putusan kasasi yang dimenangkan oleh pihak pekerja, yakni Putusan Mahkamah Agung Nomor 201 K/Pdt.Sus-PHI/2013 dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 525K/Pdt.Sus-PHI/2017, mencerminkan adanya kesenjangan antara norma hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan realitas pelaksanaannya oleh perusahaan. Pasal tersebut menegaskan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum masa kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir dan pengakhiran tersebut tidak berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja secara sepihak wajib memberikan ganti rugi sebesar sisa upah pekerja hingga akhir masa perjanjian.

Hal ini menegaskan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan kepada pekerja melalui pengaturan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Sebagai subjek hukum, pekerja memiliki hak untuk memperoleh keadilan melalui mekanisme hukum apabila terjadi pelanggaran atas hak-haknya, termasuk dengan menempuh jalur perlindungan hukum represif sebagai bentuk upaya hukum terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.

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.

Dalam kasus diatas, Hakim mengabulkan gugatan pekerja untuk membayar ganti rugi atas

pemutusan kontrak kerja/hubungan kerja yang tidak sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan. Sehingga dengan demikian perlindungan hukum memberikan suatu jaminan hukum terhadap hak-hak yang dimiliki oleh pekerja. Pekerja dalam hal ini juga dapat mengajukan eksekusi terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial apabila perusahaan tidak menjalankan putusan tersebut, yang mana mekanismenya yaitu pekerja mengajukan permohonan eksekusi sekaligus membuat resume perkaranya ke Pengadilan, kemudian Pengadilan akan mengeluarkan penetapan eksekusi (*aanmaning*) kepada perusahaan supaya dilaksanakan putusan pengadilannya secara sukarela, jika tetap diabaikan oleh perusahaan maka pekerja mengajukan permohonan sita eksekusi ke Pengadilan dan Pengadilan akan mengeluarkan penetapan sita eksekusi sejak permohonan diterima, lalu pengadilan akan melakukan eksekusi paksa.

Pada kasus putusan Mahkamah Agung tingkat kasasi Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013, di mana perusahaan dinyatakan menang, tampak bahwa perlindungan hukum tidak hanya diberikan kepada pekerja, tetapi juga kepada pengusaha sebagai subjek hukum. Kasus ini mencerminkan bentuk perlindungan hukum represif terhadap pihak perusahaan yang merasa dirugikan oleh putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada tingkat pertama. Dalam hal ini, perusahaan menggunakan haknya untuk mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung atas dasar ketidaksesuaian putusan sebelumnya dengan ketentuan hukum yang berlaku. Mahkamah Agung pada akhirnya mengabulkan permohonan kasasi dan membatalkan kewajiban pembayaran ganti rugi kepada pekerja atas pemutusan hubungan kerja, dengan dasar hukum yang dianggap sah.

Putusan tersebut menjadi pelajaran penting bahwa perlindungan hukum bersifat dua arah: tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga menjamin hak hukum pengusaha untuk membela kepentingannya melalui mekanisme peradilan. Namun, dari sudut pandang pekerja, putusan ini juga menjadi pengingat pentingnya kehati-hatian dalam menandatangani perjanjian kerja atau kesepakatan bersama. Dalam kasus ini, pekerja kehilangan hak atas ganti rugi karena sebelumnya telah menyetujui klausul yang menyatakan bahwa perusahaan akan mencarikan pekerjaan baru sebagai bentuk kompensasi, yang dalam praktiknya tidak setara dengan pemberian ganti rugi sebagaimana diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan.

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.

Secara keseluruhan, pemahaman tentang hubungan kerja dan perjanjian kerja sangat penting dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam setiap perjanjian kerja, baik PKWT maupun PKWTT, pengusaha dan pekerja/buruh memiliki hak dan kewajiban yang harus dihormati dan dipatuhi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Penyusunan perjanjian yang jelas dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan akan meminimalkan potensi sengketa dan memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

Dalam konteks hukum perdata, istilah ganti rugi merujuk pada kompensasi finansial yang diberikan untuk mengganti kerugian yang diderita oleh pihak lain. Ganti rugi ini erat kaitannya dengan ketentuan hukum perdata yang mengatur hubungan hukum antarsubjek hukum. R. Subekti dan C.S.T. Kansil menyatakan bahwa hukum perdata adalah hukum dasar yang mengatur kepentingan individu dalam masyarakat. Dasar hukum mengenai ganti rugi juga dijumpai dalam Pasal 1365 dan 1366 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Pasal 1365 menyatakan bahwa "tiap perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian bagi orang lain, mewajibkan pelakunya mengganti kerugian tersebut", sedangkan Pasal 1366 memperluas pertanggungjawaban terhadap kerugian yang timbul akibat kelalaian atau kurang hati-hati.

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 memutus 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.

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.

PENUTUP / KESIMPULAN

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 menegakkan prinsip keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan kerja. Hal tersebut dikarenakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa disertai pembayaran ganti rugi merupakan pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati, dan sekaligus bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerduta, yang menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak layaknya undang-undang.

SARAN

1. Hendaknya fungsi pengawasan dari pihak dinas terkait kepada perusahaan-perusahaan harus lebih ditingkatkan dan berjalan secara efektif sehingga tidak lagi ditemukan pelanggaran ketentuan terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu
2. Hendaknya Pemerintah harus membuat suatu aturan hukum yang mengatur mengenai sanksi administratif yaitu berupa pencabutan atau pemblokiran izin usaha dan pengenaan denda terhadap pengabaian ganti rugi yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja yang mengakhiri kontrak kerja dengan menyalahi aturan hukum ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara, Malang, 2020.
- Aruan, Reytman, Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Asyhadei, Zaeni, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT Raja Gravindo Persada, Jakarta, 2008.
- Abdul Khakim, Dasar –Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra AdityaBakti, Bandung, 2014.
- Aloysius Uwiyono, Asas-asas Hukum Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 55
- C.S.T. Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1980.
- Halim (et.al.), Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2001.
- Hans Kelsen, Teori Umum Tentang Hukum dan Negara, Nusa Media, Bandung, 2009.

- Iwayan Agus Vijayantera, "Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan", Tesis Magister Ilmu Hukum, Universitas Airlangga, 2016.
- Ibul Gunawan, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Cilacap", Tesis Magister Ilmu Hukum, Universitas Islam Sultan Agung, 2023.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Muchsin, Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia, Magister Ilmu Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003.
- Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum (Edisi Revisi), Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005.
- Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Kencana, Jakarta, 2008.
- Regen Paolo, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri", Tesis Magister Ilmu Hukum, Universitas Indonesia, 2009.
- R. Subekti dan Tjitrosudibio, Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2001.
- Satjipto Rahardjo, Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia, Kompas, Jakarta, 2003.
- Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Yunus Shamad, Hubungan Industrial di Indonesia, Bina Sumber Daya, Jakarta, 1995