E-ISSN: 3025-0994
Halaman 7810-7820
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Pengusaha

Valerio Vito Deannova[1]*, Horadin Saragih[2], Athina Kartika Sari[3]

[1,2,3] Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta Barat
e-mail: [1]*vito101202@gmail.com, [2]diensarg@gmail.com,
[3]athina.sari@esaunggul.ac.id

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih sering terjadi meskipun perlindungan hukum telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tindakan tersebut berpotensi merugikan pekerja karena menghilangkan hak-hak yang seharusnya diterima hingga berakhirnya masa perjanjian kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang mengalami PHK sepihak yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum serta mengkaji upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja dalam Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Palu. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Bahan hukum primer yang digunakan meliputi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Palu, yang didukung oleh bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan literatur hukum lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang mengalami PHK sepihak diberikan melalui perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif diwujudkan melalui pengaturan syarat dan kompensasi dan prosedur PHK dalam peraturan perundang-undangan, sedangkan perlindungan represif diberikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Palu, PHK yang dilakukan sebelum berakhirnya masa PKWT tanpa alasan yang sah dan tanpa pemenuhan hak pekerja bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Oleh karena itu, pekerja berhak memperoleh ganti rugi berupa sisa upah sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja serta menempuh upaya hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mengutamakan bipartite.

Kata Kunci: Hubungan Industrial, Hak Pekerja, Perlindungan Hukum, Pekerja PKWT, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak.

Abstract

Unilateral termination of employment involving workers under Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) remains frequent, despite the existence of legal protections within labor legislation. Such actions disadvantage workers by depriving them of rights they are entitled to receive until the expiration of the employment agreement. This study aims to analyze the forms of legal protection available to PKWT workers subjected to unlawful unilateral termination and to examine the legal remedies they may pursue, based on Court Decision Number 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Palu. The study employs a normative-juridical legal research method, utilizing both statutory and case-based approaches. Primary legal sources include Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation, Government Regulation Number 35 of 2021, and Court Decision Number 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Palu, supplemented by secondary sources such as books, journals, and other legal literature. The findings indicate that legal protection for PKWT workers facing unilateral termination is provided through both preventive and repressive measures. Preventive protection is established through statutory regulations governing the conditions and compensation for termination, while repressive protection is afforded through industrial relations dispute resolution mechanisms. Based on Court Decision Number 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Palu, termination carried out prior to the expiration of the PKWT term—without valid grounds or the fulfillment of the worker's rights—violates applicable law. Consequently, the worker is entitled to compensation in the form of wages for the remainder of the agreement term and may pursue legal remedies through industrial relations dispute resolution mechanisms, especially bipartite.

Keywords : *Fixed-Term Contract Workers, Industrial Relations, Legal Protection, Unilateral Termination of Employment, Workers' Rights.*

LATAR BELAKANG

Hubungan kerja yang muncul dari kontrak disepakati yang melibatkan pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja lahir melalui perjanjian kerja yang dibentuk berdasarkan kesepakatan bersama para pihak serta mengikuti sebagaimana tercantum dalam “Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku" (Faturachman). Hubungan kerja terbentuk apabila terdapat pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja, instruksi yang disediakan berasal dari pihak pengusaha, upah sebagai hak pekerja. Berdasarkan hal tersebut, hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi yang penting dalam mengatur seluruh aspek hubungan kerja yang terbentuk antara pekerja dengan pemberi kerja sejak sebelum hubungan kerja terbentuk, maupun selama ikatan kerja masih berlaku, hingga setelah hubungan kerja berakhir (Awaliyah and Sundary).

Salah satu wujud permasalahan yang sering terjadi setelah berlangsungnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi salah satu faktor penyebab putusnya hubungan kerja. Dalam hubungan ketenagakerjaan, pemerintah memegang peranan yang sangat

penting sebagai pembentuk regulasi dan penjamin keadilan guna menciptakan hubungan kerja yang baik dan seimbang antara pekerja dengan pengusaha (Yusuf and Fadhlillah). “Perlindungan terhadap hak-hak pekerja telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dan disesuaikan melalui Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksananya”. Pengaturan tersebut memberikan jaminan atas hak pekerja, termasuk perlindungan akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak sejalan mengacu pada peraturan hukum yang telah daitur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Gofar et al.).

Pengaturan mengenai ketentuan berakhirnya hubungan kerja telah ditetapkan dengan tegas pada “Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Data, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja”, yang menjelaskan beragam faktor yang berpotensi digunakan sebagai landasan dilakukannya pengakhiran hubungan kerja, seperti efisiensi perusahaan, kerugian usaha, pailit, penggabungan perusahaan, maupun keadaan memaksa *(force majeure).* Selain itu, perlindungan ketenagakerjaan juga mencakup pemberian jaminan sosial, pelaksanaan prinsip jaminan keselamatan kerja dan kesehatan di lingkungan kerja serta adanya perlindungan dari perlakuan yang bersifat diskriminatif, serta berbagai hak pekerja lainnya yang telah diatur berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku (Putri et al.).

Meskipun berbagai ketentuan perlindungan pekerja telah tersedia, praktik PHK sepihak masih sering terjadi, khususnya bagi pekerja yang memiliki hubungan kerja berdsarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kondisi ini menunjukan bahwa efektivitas penerapan norma hukum masih belum sepenuhnya mampu sejalan dengan kondisi yang berlangsung di lapangan. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya masih membahas PHK secara umum dan belum mengkaji secara spesifik mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa melalui prosedur yang semestinya. Berdasarkan kondisi tersebut, meemrlukan kajian yang lebih menyeluruh atas bentuk-bentuk upaya perlindungan hukum terhadap pekerja yang terikat dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) apabila pengusaha melakukan pengakhiran hubungan kerja secara sepihak guna mendukung perkembangan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Fenomena tersebut dapat diketahui melalui “Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN. Palu”, dimana Nizar sebagai pekerja PKWT PT. Karya Bisnis Bersama mengalami PHK secara sepihak hanya sekitar satu bulan setelah bekerja. Pemberitahuan penghentian hubungan kerja yang disampaikan secara lisan dengan dalih efisiensi tanpa terjadinya pelanggaran oleh pekerja dan tanpa didahului surat peringatan. Padahal, perjanjian kerja yang disepakati berlaku selama satu tahun, Kasus serupa juga terjadi di dalam “Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2024/PN. Srg”, di mana Wawan Setiyono yang terikat yang berlaku selama dua belas bulan dengan PT. Teguh Murni Perdana diberhentikan setelah kurang dari satu bulan bekerja dengan alasan kelebihan stok barang, tanpa adanya teguran maupun surat peringatan sebelumnya.

Berdasarkan “Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT dan tidak termasuk ketentuan Pasal 61 ayat (1)”, oleh karena itu, pihak

yang mengakhiri hubungan kerja berkewajiban untuk membayar kompensasi senilai upah yang menjadi hak pekerja sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Namun, dalam praktiknya pekerja yang mengalami PHK sepihak sering kali tidak menerima hak-hak yang seharusnya diperoleh berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

"Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial termasuk PHK sesuai Undang-undang Nomor 2 Tahun 2024 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" wajib didahuli melalui proses perundingan secara bipartit yang melibatkan pekerja dengan pengusaha, jika perundingan belum menghasilkan persetujuan, sehingga penyelesaian perselisihan dapat diselesaikan melalui konsiliasi, melalui mediasi, maupun mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Maharany).

Berdasarkan uraian mengenai permasalahan terssebut, penelitian ini berupaya menganalisis bentuk perlindungan hukum serta langkah hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja PKWT yang mengalami PHK secara sepihak. Diharapkan penelitian ini akan memajukan studi hukum ketenagakerjaan serta dapat dijadikan acuan bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia (Kadir Abdul). Fungsi perlindungan hukum memberikan jaminan perlindungan atas kepentingan manusia sehingga kepentingan yang dimiliki tidak dapat mudah di langgar oleh orang lain dengan cara apapun dan dalam keadaan apapun (Manek et al.)

Uraian yang telah disampaikan menjadi dasar dalam penyusunan rumusan masalah, penelitian ini merumuskan pokok permasalahan adalah: Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang mengalami PHK sepihak yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku? dan Bagaimana penyelesaian hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ketika mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sepihak agar berkeadilan?

Pada penelitian ini menerapkan metode penelitian dengan hukum normatif yang menggunakan metode pendekatan peraturan perundang-undangan serta pendekatan kasus sebagai dasar analis. Proses pengumpulan bahan hukum dikumpulkan dengan menggunakan kajian pustaka untuk menelaah berbagai peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta literatur berupa buku dan jurnal ilmiah yang relevan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif, yaitu penelitian yang mengkaji hukum sebagai norma tertulis dengan menelaah peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta putusan pengadilan yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis peraturan yang relevan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sementara itu, pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis putusan pengadilan yang relevan dengan isu PHK sepihak terhadap pekerja PKWT, yaitu Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Palu dan Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg.

Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, berupa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan putusan pengadilan sebagaimana disebutkan di atas, serta bahan hukum sekunder, berupa buku, jurnal ilmiah, dan literatur hukum lain yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menelaah dan mengumpulkan peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta literatur hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT akibat PHK sepihak.

Teknik Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis, yaitu dengan menguraikan dan menghubungkan norma hukum yang berlaku dengan fakta hukum dalam putusan pengadilan, guna menjawab rumusan masalah mengenai bentuk perlindungan hukum dan upaya penyelesaian hukum bagi pekerja PKWT yang mengalami PHK sepihak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang mengalami PHK sepihak yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku?

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang hubungan kerjanya diakhiri secara sepihak dibedakan menjadi dua kategori, bentuk tersebut meliputi perlindungan hukum preventif serta perlindungan hukum represif (Setyonagoro). Dalam penelitian ini, analisis terfokus pada aspek bentuk perlindngan hukum represif yang dijelaskan menurut Philipus M. Hadjon, yaitu perlindungan hukum yang diterapkan setelah terjadinya pelanggaran hak dengan cara menggunakan mekanisme penyelesaian sengketa serta aparat penegak hukum (Tanera and Gunadi). Dalam konteks hubungan kerja PKWT, perlindungan diberikan melalui proses penyelesaian konflik ketenagakerjaan yang diatur “dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Jika seorang pekerja yang hubungan kerjanya diakhiri secara sepihak, langkah awal untuk menyelesaikan perselisihan harus dilakukan melalui proses perundingan yang dilakukan yang melibatka pekerja dan pengusaha. Jika para pihak tidak berhasil tercapai apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja tidak tercapai penyelesaian, salah satu pihak berhak untuk mendaftar konflik tersebut ke Dinas Ketenagakerjaan guna mendapatkan mediasi atau konsiliasi. Jika saran dari mediator tidak diterima oleh para pihak, perselisihan dapat ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Terkait keputusan dari PHI, masih terdapat jalur hukum kasasi sebagai melanjutkan penyelesaian perkara melalui pengajuan kasasi ke Mahkamah Agung (Adhawiyah et al.).

Selain cara penyelesaian perselisihan, perlindungan bagi pekerja PKWT juga diberikan melalui ketentuan “Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa pihak yang memutuskan hubungan kerja sebelum jangka waktu PKWT berakhir harus memberikan ganti rugi setara dengan upah pekerja sampai waktu akhir perjanjian kerja”. Setelah diterapkannya “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja”, hak pekerja PKWT mencakup penerimaan kompensasi berupa uang yang besarannya ditentukan masa kerja yang telah dilalui (Devi S).

Dalam “Putusan Nomor 1/Pdt. Sus-PHI/2024/PN. Palu”, seorang Pekerja bernama Nizar dipekerjakan oleh PT. Karya Bisnis Bersama dengan kontrak kerja waktu tertentu selama satu tahun. Namun, hubungan kerja tersebut berakhir secara sepihak sekitar sebulan setelah Nizar mulai bekerja dengan alasan untuk efisiensi perusahaan. Berdasarkan fakta hukum yang terungkap selama persidangan, tindakan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa didukung keberadaan bukti yang menegaskan adanya pelanggatan yang dilakukan pekerja sehingga dapat menjadi alasan hukum bagi pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa adanya surat peringatan, dan tanpa menunggu kontrak PKWT berakhir. Tindakan ini tidak sesuai dengan prinsip jaminan perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena perusahaan mengakhiri hubungan kerja sebelum kontrak selesai.

Perlindungan yang bersifat represif dalam kasus ini terwujud melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga tahap pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial. Pada akhirnya, majelis hakim menjamin perlindungan hukum sebagai bentuk jaminan bagi pekerja dengan mengharuskan perusahaan wajib memenuhi hak pekerja berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Putusan tersebut menegaskan bahwa negara melalui sistem peradilannya, berperan sebagai sarana perlindungan represif untuk mengembalikan hak-hak pekerja yang terlanggar akibat pemecatan yang tidak sah.

Dalam perkara lain, “Putusan Nomor 31/Pdt. Sus-PHI/2024/PN. Srg”, Wawan Setiyono memiliki kontrak kerja PKWT yang berlaku selama satu tahun dengan PT. Teguh Murni Perdana. Namunr, pekerja tersebut dipecat setelah bekerja kurang dari sebulan dengan alasan adanya kelebihan persediaan barang. Alasan yang diberikan oleh perusahaan tidak termasuk dalam kategori yang secara otomatis menghapus kewajiban perusahaan terhadap pekerja dengan status PKWT. Selanjutnya, pengakhiran hubungan kerja dapat terjadi saat kontrak masih aktif, sehingga pekerja kehilangan kesempatan untuk menerima gaji hingga kontrak PKWT berakhir. Melalui proses penyelesaian perselisihan di instansi ketenagakerjaan, pekerja mendapatkan perlindungan yang tegas melalui pemeriksaan oleh institusi yang berwenang dan penentuan hak mereka telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keputusan ini menegaskan bahwa pengusaha tidak berhak untuk sembarangan memutuskan PKWT tanpa menanggung akibat hukum berupa pembayaran hak pekerja yang wajib dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut peneliti, penerapan perlindungan hukum secara represif dalam kedua keputusan tersebut telah memberikan jaminan hukum terkait pekerja yang memiliki hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena negara menyediakan cara

untuk menyelesaikan sengketa, sehingga pekerja dapat mendapatkan kembali haknya melalui putusan pengadilan. Namun, perlindungan tersebut belum sepenuhnya efektif karena pemulihan hak pekerja hanya dapat dilakukan setelah melalui proses penyelesaian perselisihan yang cukup lama.

Dalam sudut pandang perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon, kedua "Keputusan" tersebut menjelaskan bahwa perlindungan yang bersifat represif telah diterapkan dengan baik, karena hakim dan instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan memberikan pemulihan atas pelanggaran hak pekerja. Meski begitu, selain penyelesaian yang cukup lama, perselisihan mengakibatkan pekerja kehilangan kepastian pekerjaan akibat hubungan kerja yang berakhir sebelum kontrak berakhir. Berdasarkan hal tersebut, selain memberikan kompensasi serta pembayaran ganti rugi, diperlukan pengawasan yang lebih ketat dalam pelaksanaan PKWT untuk mencegah pemutusan hubungan kerja sepihak sejak awal.

Bagaimana penyelesaian hukum yang dapat dilakukan oleh Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ketika mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sepihak agar berkeadilan?

Dalam penyelesaian sengketa PHK sepihak terhadap pekerja PKWT, cara yang sering diterapkan adalah melalui "Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)". Proses ini meliputi langkah-langkah seperti perundingan antara dua pihak, proses penyelesaian melalui Mediasi, Konsiliasi, Pengadilan Hubungan Industrial, dan kemungkinan untuk melakukan Kasasi di Mahkamah Agung. Sistem ini menawarkan perlindungan hukum karena setiap langkah dan otoritas lembaga penyelesaian telah ditentukan secara tegas melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku (Prabawa).

Meskipun begitu, upaya penyelesaian melalui penyelesaian sengketa dalam bidang hubungan industrial memiliki sejumlah kekurangan, seperti memerlukan waktu yang relatif panjang serta biaya yang diperlukan, serta kemungkinan mengurangi kesempatan pekerja untuk memperoleh kepastian hukum dengan cepat. Di sisi lain, penyelesaian yang dilakukan melalui "Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", permasalahan PHK diawali dengan proses musyawarah oleh pihak pekerja dan pengusaha. Jika dalam waktu 30 hari kerja belum ada kesepakatan, perselisihan tersebut dapat didaftarkan ke lembaga ketenagakerjaan untuk mediasi atau konsiliasi dalam kurun waktu penyelesaian 30 hari kerja. Jika saran dari mediator dan konsiliator tidak diterima oleh kedua belah oihak, maka perselisihan tersebut dapat diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industria dalam jangka waktu upaya penyelesaian 50 hari kerja, dan kemudian bisa diajukan untuk melakukan pengajuan kasasi kepada Mahkamah Agung sebagai bentuk upaya penyelesaian dalam kurun waktu 30 hari kerja.

Sesuai dengan "Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004", dikenal upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui mekanisme arbitrase, namun arbitrase memiliki keterbatasan hanya dapat diterapkan jika ada kesepakatan dengan perjanjian secara tertulis yang disusun oleh para pihak yang berselisih dan pada dasarnya secara normatif menyelesaikan perselisihan terkait kepentingan serta konflik yang terjadi melibatkan antar

seikat pekerja dalam lingkungan perusahaan. Dengan demikian, isu Perselisihan mengenai penyelesaian sengketa terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat ditempuh melalui jalur arbitrase (Maudina and Nurdin).

Berdasarkan teori negara hukum, setiap pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja harus mengikuti peraturan hukum yang ada serta dilarang untuk dilakukan secara sembarangan. Di sisi lain, menurut pandangan perlindungan hukum dari Philipus M. Hadjon, pekerja yang memiliki hubungan kerja dan diakhiri secara sepihak berhak memperoleh perlindungan hukum represif melalui mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat mengembalikan hak-hak mereka. Oleh sebab itu, menurut peneliti bahwa penyelesaian melalui PPHI tetap menjadi alat utama dalam mewujudkan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT.

Penyelesaian konflik melalui prosedur lembaga PPHI menurut "Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004" memiliki keuntungan karena merupakan pendekatan resmi yang dirancang khusus untuk mengatasi perselisihan dalam hubungan kerja. Sesuai dengan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kekuatan hukum yang tegas dan dapat dilaksanakan jika pihak yang dinyatakan kalah tidak melakukan eksekusi atas kemauan sendiri. Di samping itu, pekerja mendapatkan jaminan perlindungan hukum karena masalah yang terjadi ditangani menurut peraturan ketenagakerjaan yang ada.

Walaupun demikian, proses ini juga memiliki kekurangan. Penyelesaian sengketa harus melewati sejumlah langkah, mulai dari perundingan dua pihak, melalui tahapan mediasi, konsiliasi, serta penyelesaian perkara melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan tahap kasasi. Proses tersebut memerlukan waktu yang relatif panjang sehingga pekerja yang telah kehilangan pekerjaan harus menunggu untuk mendapatkan kepastian hukum.

Berdasarkan prinsip hukum, semua kegiatan yang dilakukan oleh pengusaha harus mengikuti peraturan yang berlaku dan tidak diperbolehkan dilakukan secara sembarangan. Oleh sebab itu, jika terjadi pengakhiran tindakan pemberhentian hubungan kerja secara sepihak oleh salah satu pihak terhadap pekerja PKWT, Pemerintah berkewajiban untuk menyediakan sistem yang dapat memulihkan hak-hak pekerja dengan cara yang efektif.

Kebijakan Ketenagakerjaan harus memastikan bahwa setiap orang memiliki kesempatan memperoleh pekerjaan yang layak dan bermartabat dan juga harus melindungi pekerja dari ekploitasi dan diskriminasi (Setyadi et al.).

Menurut peneliti, mekanisme penyelesaian diatur dalam "Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004" adalah cara yang paling sesuai untuk mencapai keadilan bagi pekerja dengan status PKWT yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak. Hal ini disebabkan oleh proses penyelesaian yang dibuat khusus untuk menangani perselisihan hubungan industrial serta menjamin jaminan hukum bagi para pihak atas segala bentuk hak serta tanggung jawab setiap para pihak.

Namun demikian, salah satu kekurangan dari mekanisme ini adalah lamanya waktu yang harus dilalui jika perselisihan harus dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial kemudian pada tahap kasasi. Berdasarkan kondisi tersebut, langkah yang dinilai lebih efektif untuk menyelesaikan permasalahan tersebut adalah dengan memaksimalkan penyelesaian melalui perundingan bipartit sejak awal munculnya perselisihan PHK, karena perundingan melalui bipartit para pihak pengusaha dan pekerja yang berselisih melakukannya dengan itikad baik, menunjukkan sikap yang menghormati para pihak, menghindari segala bentuk tindakan

anarkis, serta memathui tata tertib perundingan yang telah disepakati bersama sejalan dengan kedudukan keduanya sebagai mitra dalam proses produksi. Jika dalam bipartit tercapai suatu kesepakatan, maka hasilnya disusun melalui penyusunan perjanjian bersama sesuai ketentuan dalam "Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004" serta didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial sehingga menimbulkan akibat hukum yang mengikat bagi para pihak dan dapat dilaksanakan apabila terdapat pihak yang mengabaikan isi perjanjian.

Oleh karena itu, penyelesaian melalui bipartit yang menghasilkan Perjanjian Bersama bisa menjadi alternatif yang lebih cepat, hemat biaya, dan efisien sehingga berkeadilan, dibandingkan harus menjalani semua proses litigasi hingga tingkat kasasi.

SIMPULAN

Upaya perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja berstatus PKWT akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak diwujudkan dengan cara perlindungan hukum yang bersifat represif, sebagaimana dijelaskan dijelaskan oleh Philipus M. Hadjon, yaitu melalui proses "penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004". Dalam "Putusan Nomor 1/Pdt. Sus-Phi/2024/PN. Palu" dan "Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg", perlindungan represif diberikan melalui proses penyelesaian sengketa sehingga pekerja mendapatkan pemulihan hak, termasuk kompensasi serta hak lainnya sesauai dengan ketentuan yang berlaku.

Penyelesaian terhadap pekerja yang menjalankan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak adalah melalui proses perundingan bipartit dan dilanjutkan dengan mekanisme mediasi atau konsiliasi, kemudian penyelesaian perkara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) serta upaya kasasi "sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004". Selain itu untuk mewujudkan keadilan bagi kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha perlu mengedepankan penyelesaian melalui tahapan perundingan bipartit agar perselisihan dapat diselesaikan secara cepat, efisien, dengan memberikan upaya perlindungan secara hukum yang memadai bagi pekerja yang berstatus PKWT. Melalui kesepakatan yang dihasilkan dari proses perundingan kemudian kesepakatan yang berhasil dicapai oleh para pihak kemudian dinyatakan dalam Perjajian Bersama. Selanjutnya, perjanjian selanjutnya didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk memiliki kekuatan hukum yang mengikat sekaligus memberikan jaminan hukum kepada seluruh pohak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Pemerintah perlu memperkuat pengawasan terhadap penerapan pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) guna mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak yang merugikan pekerja, dan apabila terjadi perselisihan PHK yang merupakan berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja tidak mampu dicegah pemerintah perlu segala daya upaya mendorong para pihak menyelesaikan melalui mekanisme perundingan dan bermusyawarah

DAFTAR PUSTAKA

Adhawiyah, Nur Febya, Et Al. *PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL*

DALAM. No. 2, 2022, Pp. 502–10.

Awaliyah, Adisa Nur, And Rini Irianti Sundary. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Pekerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*. 2023, Pp. 321–28.

Darmawan, Gilang, And P. L. Tobing. *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24/PDT.SUS-PHI/2019/PN-DPS)*. Jurnal Kewarganegaraan, Vol. 6, No. 2, 2022, Https://Doi.Org/10.31316/Jk.V6i2.4034.

Derialdi, L., And Rini Irianti Sundary. *Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir Terhadap Pekerja Kontrak Perusahaan X Di Bandung Dihubungkan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung Conference Series: Law Studies, Vol. 3, No. 1, 2023, Pp. 338–344, Https://Doi.Org/10.29313/Bcsls.V3i1.4983.

Devi S, Ria. *Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*. 2024, Pp. 1208–19, Https://Doi.Org/10.47476/Assyari.V6i4.6307.

Faturachman, Fauzan Azima. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing*. No. 1, 2024, Pp. 598–613.

Gofar, Abdul, Et Al. *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak*. 2025, Pp. 3989–4004.

Hasan, Fuad, And Suwarno Abadi. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja*. Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 9, No. 1, 2025, Pp. 64–76, Https://Doi.Org/10.24269/Ls.V9i1.11128.

Maharany, Chezia. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir*. No. 3, 2024, Pp. 332–39.

Manek, Yuvensianus, Et Al. *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA NON PROSEDURAL DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA*. Edited By Lutfiah, Scopindo Media Pustaka, 2023, Https://Www.Google.Co.Id/Books/Edition/PERLINDUNGAN_HUKUM_TERHADAP_PEKERJA_MIGR/C2_JEAAAQBAJ?Hl=Id&Gbpv=1&Dq=PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA&Pg=PR2&Printsec=Frontcover.

Maudina, Friska, And Maharani Nurdin. *Implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hal Penyelesaian Pemenuhan Hak Pekerja Wanita*. No. 1, 2023, Pp. 393–400, Https://Doi.Org/10.37680/Almanhaj.V5i1.2378.

Prabawa, Satrya Yudha. *Implementasi Penyelesaian Sengketa Industrial Dalam Perspektif Bipartit Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. No. 2, 2023, Pp. 96–120.

Purba, Martha Yosephine, Ani Wijayati, And Binoto Nadapdap. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-Undang*

No. 6 Tahun 2023. Jurnal Kolaboratif Sains, Vol. 7, No. 4, 2024, Pp. 1513–1520, Https://Doi.Org/10.56338/Jks.V7i4.4767.

Putri, Roha Purnama, Et Al. *Pemberian Perlindungan Hukum Pekerja Atas Pelanggaran Perjanjian Kontrak Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan (Studi Kasus PT . Sumber Izumi Mas Perkasa Bintan)*. No. 2, 2023.

Rafia, Paksi, And Rasji. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Dalam Kasus PHK Sepihak Oleh PT Far East Seating: Studi Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg*. Morality: Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 11, No. 1, 2025, Pp. 31–43, Https://Doi.Org/10.52947/Morality.V11i1.978.

Rahmatullah, Rahmatullah, Ria Regger Effendi, And Imam Budi Santoso. *Perlindungan Hak Pekerja PKWT Terhadap Pemberian Kompensasi Di Perusahaan*. Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 8, No. 1, 2023, Pp. 64–78, Https://Doi.Org/10.24269/Ls.V8i1.7992.

Setyadi, Yusuf, Et Al. *POLITIK HUKUM DAN HAM*. Edited By Zidny Hasbi. M.N, PT. Atha Publishing Globalindo, 2025, Https://Doi.Org/Https://Www.Google.Co.Id/Books/Edition/POLITIK_HUKUM_DAN_PERLINDUNGAN_HAM_2025/I_WEEQAAQBAJ?Hl=Id&Gbpv=1&Dq=ANALISIS%20PERLINDUNGAN%20HUKUM%20TERHADAP%20PEKERJA%20AKIBAT%20PEMUTUSAN%20HUBUNGAN%20KERJA%20(PHK)%20SEPIHAK%20OLEH%20PENGUSAHA&Pg=PA67&Printsec=Frontcover.

Setyonagoro, Permadi. *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PELAKSANAAN TUGAS JABATAN DI PROVINSI JAWA TIMUR*. Edited By Herrukmi Septa, Scopindo Media Pustaka, 2023, Https://Doi.Org/Https://Www.Google.Co.Id/Books/Edition/PERLINDUNGAN_HUKUM_BAGI_PEGAWAI_APARATUR/Purmeaaaqbaj?Hl=Id&Gbpv=1&Dq=Perlindungan%20hukum%20preventif%20dan%20represif&Pg=PA27&Printsec=Frontcover.

Tanera, Lauren, And Ariawan Gunadi. *Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Hak Pekerja Pasca UU Cipta Kerja*. No. 4, 2025, Pp. 809–27.

Yulianita, D., M. Abas, Y. Rahmatiar, And A. Lubis. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Dengan Perjanjian Kerja Secara Lisan Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik, Vol. 4, No. 6, 2024, Pp. 2134–2145, Https://Doi.Org/10.38035/Jihhp.V4i6.2528.

Yulianto, Taufiq. *Ketentuan Mengenai Pemberian Uang Kompensasi Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Terhadap Pekerja/Buruh Yang Hubungan Kerjanya Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*. Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial, Vol. 18, No. 3, 2022, Pp. 216–220, Https://Doi.Org/10.32497/Orbith.V18i3.4365.

Yusuf, Yusmedi, And Muhammad Rizqi Fadhlillah. *Upaya Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*. 2025, Pp. 2628–36.