

# **Employment Contract Terminated Unilaterally by the Company**

(Kontrak Kerja Yang di Putuskan Secara Sepihak oleh Perusahaan)

**Ester R. Sitanggang<sup>1</sup>, Nadia Tia<sup>2</sup>, Siti Nabila Aulia<sup>3</sup>, Sri Devi Anjani<sup>4</sup>, Taufik H. Waruwu<sup>5</sup>, Refistan Waruwu<sup>6</sup>**

Hukum, Universitas Battuta, Indonesia

\*Correspondence: [estersitanggang135@gmail.com](mailto:estersitanggang135@gmail.com)

<b>Keyword:</b> Kontrak Kerja, Metode Penelitian, Perusahaan.	<b>Abstract</b> An employment relationship is a formal relationship between an employer and an employee based on an employment contract. In reality, this relationship does not always run smoothly. One of the main issues that frequently occurs in the employment sector is unilateral termination of employment (PHK) by companies against employees, especially contract workers who are still bound by a fixed-term employment agreement (PKWT). This problem causes legal uncertainty and injustice for employees, because termination of employment should be carried out in accordance with applicable legal provisions. Employers who terminate employment without valid reasons are considered to have violated existing laws, particularly Articles 61 and 62 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, which was amended by Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. This study aims to understand the forms of legal protection for contract workers whose contracts are unilaterally terminated by companies, analyze the company's responsibilities regarding workers' rights, and explain the dispute resolution mechanism in industrial relations in the event of unilateral layoffs. The method used in this study is normative legal research using a legislative approach and a conceptual approach. The data sources used are secondary data, including laws and regulations, legal references, and court decisions related to the industry. The results of this study indicate that unilateral layoffs of contract workers are illegal if carried out without a valid reason. Employers are required to provide compensation in the form of wages until the contract expires, as well as other benefits in accordance with the provisions of Article 156 of Law Number 13 of 2003. In addition, workers have the right to file legal remedies through bipartite channels, mediation, conciliation, and even to the industrial relations court.
--	--

## **PENDAHULUAN**

Hubungan kerja adalah suatu bentuk hubungan hukum yang melibatkan dua pihak, yakni pengusaha sebagai pihak yang mempekerjakan dan pekerja sebagai pihak yang mendapatkan pekerjaan. Hubungan ini didasari oleh adanya perjanjian kerja yang mencantumkan hak serta kewajiban dari masing-masing pihak. Seiring dengan perkembangannya, sektor ketenagakerjaan di Indonesia menghadapi berbagai isu yang kompleks, salah satunya adalah masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan sepihak oleh perusahaan.

PHK merupakan tindakan untuk mengakhiri hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja dengan alasan tertentu. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK diartikan sebagai penghentian hubungan kerja akibat suatu keadaan yang menyebabkan hilangnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Namun, dalam praktiknya, banyak pengusaha yang menjalankan PHK secara sepihak tanpa mematuhi peraturan hukum yang ada.

Isu ini penting karena sering kali pekerja, terutama pekerja yang memiliki kontrak (PKWT), berada dalam posisi yang tidak menguntungkan dan kurang memahami hak-hak mereka. Dampaknya, banyak pekerja yang kehilangan pekerjaan tanpa menerima kompensasi yang seharusnya mereka dapatkan. Dalam konteks ini, tindakan sepihak dari perusahaan tidak hanya melanggar perjanjian kerja namun juga bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Di samping itu, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menawarkan ketentuan baru terkait perjanjian kerja waktu tertentu dan prosedur pemutusan hubungan kerja. Namun, implementasinya di lapangan masih sering menciptakan ketidakseimbangan akibat lemahnya pengawasan dan rendahnya kesadaran hukum dari pengusaha terhadap hak-hak pekerja.

Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan kajian mendalam mengenai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang mengalami pemutusan kontrak secara sepihak oleh pihak perusahaan, serta hak dan langkah hukum apa saja yang dapat dipilih oleh pekerja untuk mendapatkan keadilan.

## METODE

Penelitian hukum normatif dianggap sesuai karena fokus pada keabsahan tindakan hukum pengusaha dalam mengakhiri kontrak kerja sebelum waktu yang telah ditentukan, serta perlindungan hukum bagi pekerja kontrak. Dengan demikian, penelitian ini tidak mengambil data empiris di lapangan, melainkan lebih menekankan pada analisis aturan perundang-undangan, konsep hukum, dan putusan pengadilan. Penelitian hukum normatif ini menggunakan beberapa pendekatan, antara lain:

### 1. Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach)

Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis berbagai regulasi hukum yang berkaitan dengan perjanjian kerja, PKWT, dan PHK, seperti UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 11 Tahun 2020, PP No. 35 Tahun 2021, dan UU No. 2 Tahun 2004.

### 2. Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach)

Pendekatan ini dimanfaatkan untuk memahami berbagai konsep dasar seperti hubungan kerja, perlindungan hukum, dan prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Pendekatan ini mendukung penjelasan mengenai penerapan teori hukum dalam praktik hubungan industrial.

### 3. Pendekatan Kasus (Case Approach)

Dalam bagian analisis, digunakan studi kasus melalui tinjauan terhadap putusan pengadilan hubungan industrial yang relevan, misalnya putusan PHI Nomor 24/Pdt. Sus-PHI/2019/PN. Dps yang membahas pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja kontrak.

Penelitian ini mengandalkan data sekunder, yang diperoleh dari studi pustaka. Data sekunder mencakup:

#### 1. Bahan Hukum Primer

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- PP No. 35 Tahun 2021
- UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

---

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Buku, artikel, jurnal ilmiah, pendapat para pakar, dan hasil riset yang berkaitan dengan tema hukum ketenagakerjaan.

## 3. Sumber Hukum Tersier

Kamus dan ensiklopedia hukum, serta situs resmi yang membantu menjelaskan istilah-istilah. Informasi diambil melalui penelitian pustaka dengan cara membaca, mencatat, dan menganalisis dokumen hukum serta literatur yang terkait. Sumber didapat dari perpustakaan universitas, basis data hukum, jurnal digital, dan keputusan pengadilan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hubungan Kerja

Sebelum mengupas dasar hukum pembatalan hubungan kerja, penting untuk memahami relasi antara perusahaan dan karyawan. Menurut Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah ikatan antara perusahaan dan pekerja berdasarkan kontrak kerja, yang mencakup elemen pekerjaan, gaji, dan instruksi. Elemen-elemen dari perjanjian kerja yang menjadi landasan hubungan kerja menurut Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi:

- a. Terdapat pekerjaan (arbeid);
- b. Dilakukan di bawah perintah/gezag ver houding (buruh melakukan tugas sesuai instruksi majikan, sehingga bersifat subordinasi);
- c. Terdapat gaji tertentu/load;
- d. Dalam jangka waktu yang ditetapkan (bisa tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Menurut Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja terbentuk karena adanya kesepakatan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan. Dalam menjalankan operasional bisnis, banyak tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan. Berbagai tekanan ini tidak hanya berasal dari luar, sering kali faktor internal juga memberikan dampak yang signifikan. Sebenarnya, tekanan dari dalam maupun luar tidak selalu menghalangi kemajuan dan pertumbuhan perusahaan. Perusahaan harus mampu melihat tekanan sebagai kesempatan untuk memperbaiki dan melakukan evaluasi secara berkelanjutan. Tekanan dari dalam dan luar dapat diatasi jika perusahaan mampu membangun dan memelihara hubungan yang baik melalui komunikasi yang efektif dan terbuka antara kedua belah pihak. Pada kesempatan ini, perhatian kita fokuskan pada cara menciptakan dan mempertahankan hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan.

Definisi pekerjaan dapat ditemukan dalam glosarium ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pekerjaan adalah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan pada waktu dan tempat tertentu. Sedangkan terkait perintah, terdapat dua jenis perintah dalam konteks hubungan kerja, yaitu perintah langsung dan tidak langsung, serta perintah yang tertulis dan yang tidak tertulis.

Berbeda dengan pengertian pekerjaan dan perintah, definisi terkait upah telah diatur secara jelas dalam undang-undang. Berdasarkan Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang diatur dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan untuk pekerja dan keluarganya terkait pekerjaan dan layanan yang telah atau akan dilaksanakan.

Menurut Abdulkadir Muhammad (1999), hubungan kerja adalah suatu keterikatan antara pemberi kerja dan penerima kerja yang didasarkan pada kontrak. Relasi kerja bisa meliputi pengelolaan perusahaan atau pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks menjalankan perusahaan, pemberi kerja berperan sebagai pengusaha, sementara penerima kerja adalah manajer perusahaan yang meliputi pimpinan perusahaan serta asisten

pengusaha. Dalam konteks pelaksanaan pekerjaan, pemberi kerja bisa berupa pengusaha atau yang bukan pengusaha, sementara penerima kerja selalu merupakan pekerja.

Terjalannya hubungan kerja disebabkan oleh adanya kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha. Imam Soepomo menjelaskan bahwa “Hubungan kerja terjalin setelah adanya perjanjian antara pekerja dan pengusaha, di mana satu pihak, yaitu pekerja, berkomitmen untuk bekerja dengan menerima imbalan dari pihak lain yang merupakan pengusaha, yang juga berkomitmen untuk mempekerjakan pekerja dan membayar upah”.

Dari berbagai penjelasan di atas, dapat disimpulkan tentang hubungan kerja bahwa:

- a. Hubungan pekerjaan muncul sebagai akibat dari kesepakatan kerja yang disusun oleh pihak-pihak yang menghasilkan hak dan kewajiban serta memiliki kekuatan hukum;
- b. Hubungan pekerjaan menggambarkan posisi masing-masing pihak, termasuk adanya elemen perintah, tugas, dan gaji. Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara karyawan dan majikan atau pihak yang memberikan pekerjaan yang mencakup ketentuan-ketentuan kerja, hak, dan kewajiban dari kedua pihak. (Mohammad Syaafi Syamsuddin, 2005)

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja yang bersifat outsourcing memberikan peluang bagi adanya dua jenis subjek hukum yang berperan dalam perjanjian kerja, yaitu:

- a) Pekerja bersama pengusaha,
- b) Pekerja dapat menjadi pemberi kerja sehingga konsep hukumnya juga menunjukkan adanya perbedaan antara perjanjian kerja.

Evaluasi mengenai perbedaan ini harus dihubungkan dengan Pasal 50 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menekankan bahwa hubungan kerja terbentuk karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Kesimpulan yang dapat diambil di sini adalah bahwa hubungan kerja hanya dapat terjalin melalui perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Secara sebaliknya, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak lain selain pekerja dan perusahaan (dalam hal ini oleh pemberi kerja) tidak menciptakan hubungan kerja. Perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja membangun hubungan hukum tetapi tidak menciptakan hubungan kerja.

Subjek hukum dalam konteks hubungan kerja pada dasarnya melibatkan pengusaha atau pemberi kerja bersama pekerja atau buruh. UU Nomor 13 Tahun 2003 membedakan antara konsep usaha, perusahaan, dan pemberi kerja. Subjek hukum yang terdaftar dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah buruh dan majikan.

Dapat diperluas subjek hukum, mencakup asosiasi majikan, gabungan asosiasi majikan, atau apindo untuk memperluas cakupan majikan. Selain itu, terdapat serikat pekerja atau buruh, serta gabungan serikat pekerja sebagai perluasan dari buruh.

Diskusi mengenai hubungan industrial tidak dapat dipisahkan dari peran serikat pekerja dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Mengacu pada Pasal 1 angka 3 UU Nomor 13 Tahun 2003, pekerja atau buruh menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Sedangkan pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

- a) Individu, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan miliknya;
- b) Individu, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan yang bukan miliknya;
- c) Individu, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia dan mewakili perusahaan sebagaimana yang disebutkan dalam huruf a dan b yang berlokasi di luar negeri.

Definisi pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Menurut Pasal 1 angka 4 UU Nomor 13 Tahun 2003, pemberi kerja adalah individu, pengusaha, badan hukum, atau instansi lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Sementara itu, perusahaan berdasarkan Pasal 1 angka 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

- a) Segala bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik individu, persekutuan, atau badan hukum, baik yang dikelola swasta maupun negara yang mempekerjakan buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya;
- b) Usaha sosial dan usaha lain yang memiliki pengurus serta mempekerjakan orang lain dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Dalam hubungan kerja, obyek hukumnya adalah pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja. Dengan kata lain, tenaga yang dimiliki oleh pekerja menjadi obyek hukum dalam hubungan kerja. Obyek hukum dalam perjanjian kerja mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak yang bersifat timbal balik, termasuk syarat-syarat kerja atau aspek lainnya akibat adanya hubungan kerja. Persyaratan kerja selalu berkaitan dengan upaya meningkatkan produktivitas bagi pengusaha atau perusahaan dan upaya peningkatan kesejahteraan bagi buruh atau pekerja. Pada dasarnya, kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja sering kali saling bertentangan.

Objek hukum dalam hubungan kerja dijelaskan dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja memiliki posisi yang lebih rendah dibandingkan peraturan perusahaan, sehingga jika ada poin dalam kontrak kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan, maka yang diutamakan adalah peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan disusun oleh majikan secara keseluruhan. Meskipun secara teori perjanjian kerja disusun oleh buruh dan majikan, pada praktiknya kontrak tersebut telah disiapkan oleh majikan untuk ditandatangani oleh buruh ketika mereka diterima bekerja.

Kontrak kerja adalah landasan dari hubungan kerja yang terbentuk. Suatu perjanjian kerja dianggap sah jika memenuhi syarat-syarat keabsahan dan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Mengacu pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada prinsipnya adalah subjek hukum dalam konteks hubungan kerja. Yang menjadi objek dalam perjanjian ini adalah tenaga yang dimiliki oleh pekerja. Pekerja akan menerima upah sebagai imbalan atas tenaga yang telah dikeluarkannya. Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja untuk memperoleh upah. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja yang diterima dan diukur dalam bentuk uang sebagai kompensasi dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja, yang diatur dan dibayarkan sesuai kesepakatan, perjanjian, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan yang dilakukan.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja bisa dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang disyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat-syarat perjanjian kerja pada umumnya dibedakan menjadi dua kategori, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Syarat materiil dari perjanjian kerja, menurut Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa jika perjanjian tersebut bertentangan dengan ketentuan angka 1 dan 2, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Jika bertentangan dengan ketentuan angka 3 dan 4, maka perjanjian itu dianggap batal dengan sendirinya.

Keabsahan perjanjian harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam undang-undang. Syarat-syarat ini terdiri dari syarat subjektif dan syarat objektif. Ketidakpenuhan syarat subjektif, yaitu kesepakatan dan kemampuan para pihak pembuatnya, dapat membuat perjanjian tersebut diminta untuk dibatalkan oleh salah satu pihak. Sementara itu, ketidakpenuhan syarat objektif, yaitu hal tertentu dan kuasa yang sah, mengakibatkan perjanjian tersebut batal demi hukum. Dalam situasi seperti itu, perjanjian dianggap tidak pernah ada, dan dengan demikian pihak yang satu tidak dapat mengklaim haknya terhadap pihak yang lain di hadapan hakim, karena tidak ada dasar hukum yang mendukung. Hakim akan diwajibkan untuk menyatakan bahwa tidak pernah ada perjanjian atau perikatan yang sah.

## **Pembatalan Kontrak**

Pembatalan kontrak yang dinyatakan dalam kesepakatan (terminasi) dapat dilakukan dengan menyebutkan alasan di balik pemutusan kesepakatan tersebut. Dalam hal ini, kontrak tersebut menjelaskan alasan-alasan yang memungkinkan salah satu pihak atau kedua belah pihak untuk mengakhiri kesepakatan. Oleh karena itu,

tidak semua bentuk wanprestasi dapat memicu keputusan satu pihak untuk mengakhiri kontrak, tetapi hanya yang tercantum dalam perjanjian saja. Selain itu, cara lain untuk membatalkan kontrak yang disebutkan dalam kesepakatan adalah melalui kesepakatan bersama. Sebenarnya, ini hanya sebuah penegasan, karena tanpa menyebutkan hal ini, secara hukum, kontrak bisa dihentikan jika disetujui oleh kedua belah pihak. Penyangkalan terhadap Pasal 1266 KUHPerdara juga seringkali dicantumkan dalam kesepakatan untuk mengatur pengakhiran perjanjian. Penyangkalan pasal ini berarti bahwa apabila para pihak ingin mengakhiri perjanjian, mereka tidak perlu melalui proses pengadilan, melainkan dapat diakhiri langsung oleh kedua pihak. Penyangkalan Pasal 1266 ini juga masih menjadi perdebatan di kalangan ahli hukum dan praktisi.

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan terhadap pekerja kontrak adalah salah satu bentuk pelanggaran terhadap aturan hukum ketenagakerjaan. Dalam praktik, hal ini sering terjadi dengan berbagai alasan, seperti penurunan performa, efisiensi biaya, atau perubahan dalam strategi bisnis. Namun, tidak semua alasan tersebut memenuhi persyaratan hukum untuk dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf c UU No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja berakhir apabila muncul keadaan atau kejadian tertentu yang telah dicantumkan dalam perjanjian kerja. Jika pengusaha mengakhiri kontrak sebelum jangka waktu yang disepakati tanpa alasan yang sah, maka perusahaan tersebut telah melanggar Pasal 62 dari undang-undang yang sama, dan diharuskan memberikan ganti rugi kepada pekerja sebesar sisa gaji hingga akhir masa kontrak. Jika seorang karyawan mengundurkan diri sesuai dengan UU Cipta Kerja, mereka berhak mendapatkan uang pisah yang jumlahnya ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003, "Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang berdampak pada berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha." Selanjutnya, Pasal 151 ayat (1) menegaskan bahwa, "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus berusaha sekuat tenaga untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja."

Artinya, pemutusan hubungan kerja harus dipertimbangkan sebagai langkah terakhir setelah semua opsi untuk menyelesaikan hubungan kerja telah habis. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak tanpa alasan hukum yang sah adalah bentuk pelanggaran terhadap prinsip perlindungan hukum bagi para pekerja.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dan diskusi yang telah disampaikan di bab-bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan berikut Pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan terhadap pekerja kontrak adalah tindakan yang melanggar hukum. Berdasarkan Pasal 61 dan 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak harus membayar ganti rugi kepada pihak lainnya setara dengan upah hingga kontrak selesai. Dengan kata lain, jika pengusaha memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang sah, maka mereka harus menanggung konsekuensi finansial tersebut sebagai bentuk tanggung jawab hukum.

Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang kontraknya diputus secara sepihak bersifat preventif dan represif. Perlindungan yang bersifat preventif diwujudkan lewat peraturan perundang-undangan yang melarang tindakan sewenang-wenang dari pengusaha, sedangkan perlindungan represif diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian sengketa di lembaga hubungan industrial ketika terjadi pelanggaran hak pekerja. Perlindungan ini bertujuan mencapai keseimbangan antara hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja dalam konteks pekerjaan.

Hak-hak pekerja kontrak yang kontraknya diputus secara sepihak mencakup hak untuk mendapatkan kompensasi, sisa gaji selama masa kontrak, tunjangan hari raya, dan hak-hak lain yang belum mereka terima. Kewajiban perusahaan untuk memberikan ganti rugi dan kompensasi mencerminkan penerapan prinsip keadilan dan kepastian hukum sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja kontrak memiliki dimensi hukum dan etika. Secara hukum, pihak perusahaan diwajibkan untuk memenuhi hak-hak karyawan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Dari segi etika, perusahaan juga memiliki tanggung jawab sosial untuk menghormati martabat dan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial mereka.

Proses penyelesaian sengketa hubungan industrial berfungsi sebagai cara utama untuk memberikan keadilan kepada pekerja. Resolusi sengketa dilakukan melalui langkah-langkah bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan terakhir di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Prosedur ini memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-hak mereka secara hukum jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 telah membawa perubahan dalam relasi kerja, tetapi belum sepenuhnya memberikan perlindungan bagi pekerja kontrak. Fleksibilitas yang diberikan kepada pengusaha sering kali disalahgunakan untuk efisiensi dengan mengakhiri kontrak sebelum waktunya tiba. Oleh karena itu, pengawasan ketat dari pemerintah sangat penting agar pelaksanaan peraturan tersebut tidak merugikan pekerja.

Keadilan dan kepastian hukum adalah prinsip utama dalam hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan seharusnya melindungi kepentingan semua pihak secara adil. Pengusaha tidak boleh bertindak secara sewenang-wenang, dan di sisi lain, pekerja juga harus menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Hubungan kerja yang sehat dan berimbang hanya dapat terwujud jika kedua pihak dapat memahami dan menghargai hak serta tanggung jawab masing-masing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).  
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245).  
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja.  
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.  
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.  
Asri Wijayanti. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.  
Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. (2009). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.  
Zaeni Asyhadie. (2015). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.  
Philipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.  
Edy Sutrisno Sidabatur. (2008). *Pedoman Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja*. Yogyakarta: Elpress.  
Adrian Sutedi. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. R. Soepomo. (1999). *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.  
Satjipto Rahardjo. (2006). *Hukum dan Perubahan Sosial*. Bandung: Citra Aditya Bakti.  
Maria Farida Indrati. (2007). *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*. Yogyakarta: Kanisius.  
Gunarto Suhardi. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Refika Aditama.  
Wulandari, Ni Luh Ratna. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak dalam Pemutusan Hubungan Kerja di PT Bali Moon Indonesia*. Universitas Udayana.  
Ayu, Nadia. (2023). *Perlindungan Hukum terhadap Karyawan Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di-PHK saat Kontrak Berlangsung*. IBLAM School of Law.  
Rizka Sari. (2021). *Pembatalan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara Sepihak oleh Pengusaha*. Universitas Dr. Soetomo.  
Jurnal Hukum dan Pembangunan (2020). *Aspek Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak dalam UU Cipta Kerja*. Fakultas Hukum UI.  
Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Dps – Perkara Ni Luh Ratna Wulandari melawan PT Bali Moon Indonesia.  
<https://jdih.kemnaker.go.id> – Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Ketenagakerjaan RI.  
<https://mahkamahagung.go.id> – Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.  
<https://peraturan.bpk.go.id> – Basis Data Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia.