



Kontrak Kerja Yang di Putuskan Secara Sepihak oleh Perusahaan

Ester R. Sitanggang¹ Nadia Tia² Siti Nabila Aulia³ Sri Devi Anjani⁴ Taufik H. Waruwu⁵ Refistan Waruwu⁶
Hukum, Universitas Battuta, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Corespondensi : (estersitanggang135@gmail.com)

ABSTRAK

Ikatan kerja adalah hubungan resmi antara majikan dan karyawan yang berlandaskan pada kontrak kerja. Dalam kenyataannya, hubungan ini tidak selalu berjalan dengan baik. Salah satu isu utama yang sering terjadi dalam sektor ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan terhadap karyawan, terutama bagi pekerja kontrak yang masih terikat dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu (PKWT). Masalah ini menyebabkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan bagi karyawan, karena pemutusan hubungan kerja seharusnya dilakukan dengan mengikuti ketentuan hukum yang berlaku. Majikan yang melakukan PHK tanpa alasan yang valid dianggap melanggar hukum yang ada, terutama Pasal 61 dan 62 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bentuk perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang kontraknya diputus oleh perusahaan secara sepihak, menganalisis tanggung jawab perusahaan terkait hak-hak pekerja, serta menjelaskan mekanisme penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial jika terjadi PHK sepihak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sumber data yang dipakai adalah data sekunder yang meliputi peraturan perundang-undangan, referensi hukum, dan keputusan pengadilan yang berhubungan dengan industri.

Kata kunci : *Kontrak Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan.*

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.

METODOLOGI

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

A. Alasan Yang Dapat Membatalkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Secara Sepihak

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/*pensioen* 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 Syaufi 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.

Jika perusahaan memutuskan kontrak terhadap seorang karyawan, yang sering disebut sebagai PHK sepihak, maka karyawan tersebut berhak menerima pesangon atau tali asih sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk periode kerja kurang dari 1 tahun, pesangon yang diterima adalah setara dengan 1 bulan gaji.

- 1) Untuk masa kerja antara 1 tahun hingga kurang dari 2 tahun, pesangonnya adalah setara dengan 2 bulan gaji.
- 2) Bagi yang bekerja selama 2 tahun tetapi kurang dari 3 tahun, pesangon yang diterima adalah setara dengan 3 bulan gaji.

- 3) Bagi masa kerja 3 tahun tetapi kurang dari 4 tahun, pesangon yang diterima adalah setara dengan 4 bulan gaji.
- 4) Untuk masa kerja 4 tahun tetapi kurang dari 5 tahun, pesangonnya adalah setara dengan 5 bulan gaji.
- 5) Masa kerja 5 tahun tetapi kurang dari 6 tahun berhak atas 6 bulan gaji.
- 6) Bagi yang bekerja selama 6 tahun tetapi kurang dari 7 tahun, pesangon mereka adalah 7 bulan gaji.
- 7) Untuk masa kerja 7 tahun tetapi kurang dari 8 tahun, pesangon yang diterima setara dengan 8 bulan gaji.

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.

B. Penyelesaian Sengketa Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Antara Karyawan dan Perusahaan

Penyelesaian Hubungan Kerja

Salah satu pendekatan damai di luar pengadilan adalah arbitrase, di mana pihak-pihak yang terlibat diberikan kesempatan untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul di antara mereka, dan keputusan yang diambil bersifat final serta mengikat secara hukum. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, arbitrase diartikan sebagai satu orang atau lebih yang dipilih oleh pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditentukan oleh menteri untuk memberikan keputusan yang final dan mengikat mengenai masalah kepentingan, serta perselisihan antara serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan yang diselesaikan melalui kolaborasi arbitrase.

Perselisihan kepentingan merupakan konflik yang muncul dalam interaksi pekerjaan disebabkan oleh ketidakcocokan pendapat mengenai pembuatan atau perubahan ketentuan kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama. Dari pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa elemen-elemen pembentuk perselisihan kepentingan mencakup; pertama, adanya konflik; kedua, dalam konteks hubungan kerja; ketiga, adanya perbedaan pendapat; keempat, mengenai pembuatan atau modifikasi ketentuan kerja; kelima, terkait perjanjian kerja, regulasi perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.

Dalam konteks hubungan industrial, perselisihan kepentingan dapat berkaitan dengan penetapan ketentuan-ketentuan kerja dan kondisi baru, saran atau tuntutan pekerja atau serikat pekerja mengenai jaminan lapangan pekerjaan, peningkatan gaji, atau perbaikan ketentuan kerja dan kondisi lainnya. Elemen-elemen yang membentuk perselisihan antar serikat pekerja meliputi: Pertama, adanya konflik antara serikat pekerja; kedua, terjadi dalam satu perusahaan; ketiga, ketidakcocokan pendapat mengenai keanggotaan, atau mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja. Dalam konteks hubungan industrial, konflik antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan, misalnya, berkaitan dengan jumlah anggota, hak untuk bernegosiasi dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, hak perwakilan dalam organisasi, kewajiban untuk membela serta melindungi anggota dari pelanggaran hak-hak serta memperjuangkan kepentingan mereka.

Menurut Abdulkadir Muhammad, arbitrase merupakan lembaga penyelesaian sengketa swasta di luar pengadilan umum yang khusus dikenal dalam dunia bisnis. Arbitrase adalah metode penyelesaian konflik di luar pengadilan umum yang didasarkan pada kehendak bebas para pihak yang berselisih untuk menetapkan sendiri secara sukarela tanpa adanya paksaan. (Tampubolon, 2019) Kehendak bebas ini berlandaskan pada asas kebebasan berkontrak yang tertuang dalam perjanjian tertulis antara pihak-pihak tersebut, baik sebelum atau setelah sengketa muncul. Sementara menurut Sudargo Gautama, arbitrase merupakan cara penyelesaian yang tidak terikat pada banyak formalitas, memberikan keputusan dengan cepat, karena berfungsi sebagai instansi terakhir dan bersifat mengikat, serta mudah dilaksanakan dan dipatuhi oleh pihak-pihak yang terlibat. Maka, dapat disimpulkan bahwa arbitrase adalah metode penyelesaian konflik yang berlandaskan kesepakatan antara pihak-pihak tersebut dalam bentuk perjanjian tertulis melalui sebuah lembaga atau badan peradilan swasta di luar Pengadilan Umum. Dalam menjalankan fungsinya, seorang arbiter atau majelis arbiter dituntut untuk menerapkan dua prinsip dasar, yaitu:

Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, harus berlandaskan pada kecepatan, kemandirian, dan keadilan;

Penyelesaian perkara di luar pengadilan harus berdasarkan prinsip perdamaian, terjamin kerahasiaan sengketa, terhindar dari keterlambatan karena prosedur dan administrasi, serta mengedepankan konsep solusi saling menguntungkan dalam perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Seorang arbiter wajib menjalankan tanggung jawabnya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, tanggung jawab-tanggung jawab tersebut meliputi:

- a. Para Arbiter harus bersifat independen, menegakkan integritas serta keadilan dalam proses arbitrase, dan menunjukkan sikap netral;
- b. Perlu menginformasikan kepada semua pihak serta lembaga atau institusi tempat terdaftar mengenai setiap fakta dan situasi yang dapat menimbulkan keraguan terhadap kemandirian dan keadilannya;
- c. Dalam berinteraksi dengan pihak-pihak, arbiter harus menghindari segala hal yang tidak pantas;
- d. Arbiter harus menyelesaikan dan memberikan keputusan dalam waktu sesingkat mungkin sesuai dengan waktu yang telah ditentukan;
- e. Arbiter wajib membuat keputusan yang objektif, mandiri, dan dengan pertimbangan yang cermat;
- f. Arbiter harus dapat diandalkan dalam hal-hal yang bersifat rahasia. Ada pertimbangan etis lain yang spesifik untuk arbiter yang ditunjuk oleh salah satu pihak;
- g. Arbiter tidak dapat dituntut terkait dengan proses arbitrase atau hasil putusannya, kecuali ada bukti pelanggaran hukum yang dilakukan.

Penyelesaian yang dilakukan oleh profesional arbiter dalam perselisihan hubungan industri di Indonesia ditujukan untuk menghindari proses hukum di pengadilan, dengan adanya niat dari pihak-pihak untuk menyelesaikan melalui perjanjian arbitrase, sehingga putusan arbitrase bersifat final dan mengikat bagi para pihak yang terlibat. Dapat disimpulkan bahwa pihak-pihak yang tidak puas dengan hasil keputusan arbitrase tidak dapat mengajukan tindakan hukum.

Ketika pihak-pihak memilih untuk menyelesaikan konflik kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui arbitrase, mereka diharuskan memilih arbiter yang tepat, kompeten, jujur, dan berintegritas, tidak hanya dalam aspek pribadi tetapi juga dalam kemampuan dan keahlian di bidang Hukum Arbitrase serta pemahaman mengenai inti sengketa yang ada. Pihak-pihak dapat memilih arbiter dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri. Jumlah arbiter yang dipilih disesuaikan dengan keinginan pihak, bisa berupa satu arbiter tunggal atau majelis arbiter yang terdiri dari tiga orang (masing-masing pihak berhak menunjuk satu arbiter dalam waktu paling lambat tiga hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh arbiter yang telah ditunjuk dalam waktu maksimum tujuh hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase).

Jika pihak-pihak tidak sepakat dalam menunjuk arbiter, baik tunggal maupun majelis, maka atas permintaan salah satu pihak, Ketua Pengadilan dapat menunjuk arbiter dari daftar yang ditentukan oleh Menteri. Jika arbiter yang dipilih bersedia untuk memberikan putusan mengenai sengketa kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan, maka pihak-pihak bersama arbiter yang ditunjuk akan membuat perjanjian penunjukan arbiter.

Mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, menurut Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan ini terjadi akibat ketidakcocokan pandangan mengenai pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak. Rumusan pasal ini bersifat netral, terlihat dari kalimat "yang dilakukan oleh salah satu pihak", yang mencakup baik pengusaha maupun buruh. Pemutusan hubungan kerja sering dilakukan oleh pengusaha, yang menimbulkan berbagai dampak, salah satunya adalah hilangnya sumber penghidupan bagi buruh. Meskipun pasal-pasal yang mengatur mekanisme pemutusan hubungan kerja dikatakan bersifat netral, pada kenyataannya fokus perlindungan tertuju pada buruh. Dari rumusan Pasal 1 angka 4, bisa disimpulkan unsur-unsur yang membentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Hal-hal yang lebih rinci mengenai pemutusan hubungan kerja dijelaskan dalam pasal 150 hingga 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan dari undang-undang ini adalah untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah diharapkan menunjukkan usaha konkret dalam menghindari pemutusan hubungan kerja.

Apabila terdapat sengketa antara Serikat Buruh di dalam suatu perusahaan, Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa sengketa antar serikat buruh adalah konflik antara serikat buruh dengan serikat buruh lainnya di dalam perusahaan yang sama, disebabkan oleh ketidakcocokan pemahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat.

Hal yang perlu diperhatikan dari pernyataan tersebut adalah bahwa sengketa harus terjadi di antara serikat buruh dalam satu perusahaan. Ini bisa terjadi karena sesuai dengan pasal 6 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, sepuluh orang pekerja dapat membentuk sebuah serikat buruh. Secara teoritis, jika di perusahaan A terdapat 1000 pekerja, maka perusahaan A dapat memiliki 100 serikat buruh. Jika ada lebih dari satu serikat buruh dalam satu perusahaan, terutama jika jumlahnya banyak dan filosofinya berbeda, sangat mungkin terjadi konflik di antara mereka.

Sengketa di antara mereka mencakup berbagai isu. Undang-undang hanya membatasi hal-hal tersebut pada (a) ketidakcocokan mengenai keanggotaan, (b) ketidakcocokan mengenai pelaksanaan hak serikat, dan (c) ketidakcocokan mengenai pelaksanaan kewajiban serikat. Selain dari tiga isu ini, meskipun faktanya merupakan konflik antar serikat pekerja, itu tidak termasuk dalam pengertian sengketa antar serikat buruh menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Sebagai contoh, jika serikat buruh M dan serikat buruh N, yang keduanya berada di perusahaan S, berselisih tentang utang-piutang, konflik tersebut bukanlah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 meliputi (1) lembaga perundingan bipartit, (2) lembaga konsiliasi, (3) lembaga arbitrase, (4) lembaga mediasi, dan (5) pengadilan hubungan industrial. Masing-masing lembaga ini memiliki kekuasaan berbeda dalam menangani empat jenis perselisihan hubungan industrial.

4. Hak-Hak Pekerja Kontrak yang Di-PHK Secara Sepihak

Pekerja kontrak yang di-PHK sebelum kontraknya berakhir memiliki hak-hak hukum yang jelas diatur oleh undang-undang. Hak-hak tersebut antara lain:

- Hak atas Gaji hingga Kontrak Berakhir

Menurut Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003, “Jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, atau jika hubungan kerja berakhir tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 61 ayat (1), maka pihak yang mengakhiri wajib memberikan ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah pekerja hingga jangka waktu perjanjian kerja berakhir.”

Dengan demikian, bila perusahaan memutuskan kontrak kerja secara sepihak sebelum waktu yang ditentukan, maka pengusaha berkewajiban membayar gaji penuh hingga akhir masa kontrak.

- Hak atas Kompensasi

Pasal 15 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 menyatakan: “Pengusaha diwajibkan memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh yang berstatus PKWT dan telah bekerja selama satu bulan atau lebih tanpa terputus.”

Rumus perhitungannya diatur dalam Pasal 16 ayat (1):

“Uang kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja dengan rumus: (masa kerja dalam bulan / 12) × 1 bulan upah.” Oleh karena itu, selain gaji yang tersisa dari kontrak, pekerja kontrak juga berhak mendapatkan uang kompensasi sesuai dengan masa kerja yang telah dilalui.

- Hak atas Tunjangan Hari Raya (THR)

Sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 6 Tahun 2016 pasal 2 ayat (1): “pekerja yang telah bekerja minimal satu bulan berhak atas THR proporsional.” Meskipun kontrak berakhir atau diakhiri sepihak, asalkan masa kerja memenuhi syarat, pekerja tetap berhak menerima THR secara proporsional.

- Hak atas Uang Pengganti Hak (UPH)

Ketentuan ini tercantum dalam Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa uang pengganti hak mencakup:

- a. Cuti tahunan yang belum digunakan;
- b. Biaya atau ongkos pulang bagi pekerja dan keluarganya;
- c. Penggantian tempat tinggal dan biaya pengobatan;
- d. Ketentuan lainnya yang tertuang dalam perjanjian kerja atau regulasi perusahaan.

Meskipun tidak dicantumkan secara langsung dalam PKWT, pengusaha sering kali memberikan uang pisah atau penghargaan atas masa kerja sebagai tanggung jawab moral.

5. Tanggung Jawab Hukum Perusahaan

Perusahaan yang melakukan pemutusan kontrak kerja secara sepihak memiliki tanggung jawab hukum untuk memenuhi hak-hak pekerja:

- a. Membayar kompensasi penuh kepada pekerja sesuai sisa waktu kontrak (Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021);
- b. Memberikan hak-hak normatif lainnya seperti THR dan tunjangan;

- c. Mengeluarkan surat pengalaman kerja (Pasal 160 UU No. 13 Tahun 2003);
- d. Menghindari pencantuman catatan negatif yang dapat merugikan pekerja di masa depan.

Apabila perusahaan tidak melaksanakan kewajiban tersebut, maka pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004.

6. Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membawa beberapa perubahan penting dalam sistem hubungan kerja, terutama terkait fleksibilitas perjanjian kerja dan pemutusan hubungan kerja. Meskipun tujuannya untuk menciptakan iklim investasi yang baik, implementasinya menyebabkan kekhawatiran karena dapat melemahkan posisi tawar pekerja kontrak.

PP No. 35 Tahun 2021 sebagai pelaksana UU Cipta Kerja pada dasarnya memberikan kepastian mengenai kompensasi untuk pekerja PKWT, namun tidak sepenuhnya menutup kemungkinan penyalahgunaan kontrak oleh perusahaan. Oleh karena itu, pengawasan dari pemerintah dan serikat pekerja sangat diperlukan untuk memastikan keadilan bagi pekerja.

7. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak

Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dijamin dalam Pasal 61A UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menambahkan bahwa pekerja PKWT berhak memperoleh uang kompensasi apabila hubungan kerja berakhir. Ketentuan pelaksanaan kompensasi ini diatur lebih lanjut dalam Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021, yang berbunyi:

“Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dan telah bekerja selama satu bulan atau lebih secara terus-menerus.”

Uang kompensasi ini dihitung berdasarkan masa kerja dan dibayarkan meskipun hubungan kerja berakhir karena habis masa kontrak, apalagi jika diputus sepihak. Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang di-PHK sepihak terbagi menjadi dua bentuk, yaitu:

● Perlindungan Preventif

Diberikan melalui peraturan perundang-undangan yang mencegah tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Misalnya, keharusan pembuatan perjanjian kerja tertulis, pembatasan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT, dan kewajiban pendaftaran perjanjian kerja ke instansi pemerintah.

● Perlindungan Represif

Diberikan setelah terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja. Bentuknya berupa mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial, pembayaran kompensasi, atau gugatan ke pengadilan hubungan industrial (PHI). Peraturan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dapat ditemukan dalam PP No. 35 Tahun 2021, yang menegaskan bahwa pekerja PKWT berhak atas uang kompensasi meskipun hubungan kerjanya berakhir secara normal, terlebih jika terjadi pemutusan secara sepihak.

8. Analisis Yuridis dan Implementasi Pasal-Pasal

Dari kajian serta ketentuan pasal-pasal hukum yang telah dijelaskan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Pemutusan Kontrak Secara Sepihak Melanggar Prinsip Keadilan dan Prinsip Pacta Sunt Servanda.

Berdasarkan prinsip ini, perjanjian menjadi seperti undang-undang bagi para pihak (Pasal 1338 KUHPerdara). Ini berarti pengusaha tidak bisa membatalkan kontrak secara sepihak tanpa alasan hukum yang sah.

b. Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 Menjadi Landasan Utama Perlindungan Pekerja Kontrak.

Pasal ini dengan jelas menetapkan kewajiban untuk memberikan ganti rugi penuh kepada pihak yang mengakhiri kontrak sebelum waktu yang disepakati. Oleh karena itu, pekerja kontrak memiliki posisi hukum yang kuat untuk memperjuangkan hak-haknya.

c. UU No. 11 Tahun 2020 dan PP No. 35 Tahun 2021 Memperluas Perlindungan Melalui Kompensasi PKWT.

Meski UU Cipta Kerja memberikan keleluasaan lebih dalam hubungan kerja, pasal 15-16 PP No. 35 Tahun 2021 tetap menjamin bahwa pekerja kontrak berhak menerima kompensasi, sehingga tetap ada perlindungan finansial.

d. PHK Sepihak Tanpa Prosedur Melanggar Pasal 151-155 UU No. 13 Tahun 2003.

Pasal 151 mengharuskan pengusaha untuk melakukan negosiasi dan pemberitahuan sebelum melakukan PHK. Jika tidak dilakukan, maka PHK dianggap tidak sah, dan pekerja berhak untuk menuntut pemulihan haknya.

e. Mekanisme Penyelesaian Sengketa (UU No. 2 Tahun 2004) Menjadi Jalur Utama Penegakan Hukum.

Melalui proses mediasi dan PHI, pekerja dapat mengajukan tuntutan untuk mendapatkan kompensasi, pembayaran sisa kontrak, dan hak-hak lainnya secara hukum.

KESIMPULAN

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

- Adrian Sutedi. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- R. Soepomo. (1999). *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Asri Wijayanti. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ayu, Nadia. (2023). *Perlindungan Hukum terhadap Karyawan Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di-PHK saat Kontrak Berlangsung*. IBLAM School of Law.
- Edy Sutrisno Sidabatur. (2008). *Pedoman Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja*. Yogyakarta: Elpress.
- Gunarto Suhardi. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Refika Aditama.
- Jurnal Hukum dan Pembangunan (2020). *Aspek Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak dalam UU Cipta Kerja*. Fakultas Hukum UI.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Maria Farida Indrati. (2007). *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*. Yogyakarta: Kanisius.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Philipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Dps – Perkara Ni Luh Ratna Wulandari melawan PT Bali Moon Indonesia.

Rizka Sari. (2021). *Pembatalan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara Sepihak oleh Pengusaha*. Universitas Dr. Soetomo.

Satjipto Rahardjo. (2006). *Hukum dan Perubahan Sosial*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. (2009). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Wulandari, Ni Luh Ratna. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak dalam Pemutusan Hubungan Kerja di PT Bali Moon Indonesia*. Universitas Udayana.

Zaeni Asyhadie. (2015). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.