



Analisis Kritis PHK dan Upaya Perlindungan Hak Pekerja dalam Kasus PT Far East Seating (Putusan No. 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg)

Iqbal Tama Segara Hutabarat

Universitas Negeri Semarang

Kevin Marihot Marpaung

Universitas Negeri Semarang

Fakhri Fadhlurrohman Riyanto

Universitas Negeri Semarang

Rayi Kharisma Rajib

Universitas Negeri Semarang

Alamat: Sekaran, Kec. Gunungpati, Kota Semarang, Jawa Tengah 50229

email: iqbaltsh01@students.unnes.ac.id

Abstrak. This study aims to examine legal protection for workers who have Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) facing unilateral termination of employment (PHK), with an emphasis on its implementation in the case of PT Far East Seating Indonesia as stated in Decision Number 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg. This study applies a normative legal approach, examining labor laws and court decisions as sources of positive law. Although labor laws, including Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and Government Regulation Number 35 of 2021, have stipulated the obligation to provide compensation for PKWT workers who are dismissed before their contract expires, existing practices often show violations of these provisions. The findings in the PT Far East Seating case show a discrepancy between the compensation provided and the applicable legal regulations, reflecting a lack of supervision and inconsistency in law enforcement. This study states that protection for contract workers in Indonesia is still normative and has not been fully implemented in the field, thus requiring the strengthening of supervisory tools and dispute resolution mechanisms that are more efficient and prioritize industrial justice.

Keywords: Fixed-Term Employment Agreement; Termination of Employment; PT Far East Seating Indonesia

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, dengan menekankan pelaksanaannya pada kasus PT Far East Seating Indonesia yang tercantum dalam Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg. Penelitian ini menerapkan pendekatan yuridis normatif, yang meneliti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan keputusan pengadilan sebagai sumber hukum positif. Walaupun Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021, telah menetapkan kewajiban memberikan kompensasi bagi pekerja PKWT yang dipecat sebelum kontraknya habis, praktik yang ada sering kali menunjukkan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut. Penemuan dalam kasus PT Far East Seating menunjukkan adanya ketidakselarasan antara kompensasi yang diberikan dan peraturan hukum yang berlaku, yang mencerminkan kurangnya pengawasan dan ketidakkonsistensiannya dalam penegakan hukum. Studi ini menyatakan bahwa perlindungan bagi pekerja kontrak di Indonesia masih bersifat normatif dan belum sepenuhnya diimplementasikan di lapangan, sehingga diperlukan penguatan alat pengawasan dan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih efisien dan mengutamakan keadilan industrial.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Pemutusan Hubungan Kerja; PT Far East Seating Indonesia

PENDAHULUAN

Sebagai negara hukum, Indonesia bertanggung jawab secara konstitusi untuk memastikan keadilan sosial bagi semua warganya, termasuk dalam bidang hukum, pendidikan, budaya, dan kesejahteraan ekonomi. Indonesia yang memiliki status sebagai negara hukum harus memberikan jaminan untuk kesejahteraan rakyat tidak hanya dari segi kultural atau spiritual, tetapi juga harus

diwujudkan melalui perlindungan hak-hak ekonomi dan sosial, terutama dalam aspek ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, tenaga kerja sebagai komponen vital dalam pembangunan nasional, sepatutnya mendapatkan perlakuan yang setara serta perlindungan hukum yang sesuai dalam menjalani hubungan kerja. Penguatan perlindungan tersebut ditunjang oleh adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja Tahun 2022) yang mengatur secara lebih mendalam tentang hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

Meskipun demikian, pelaksanaan norma-norma hukum ketenagakerjaan seringkali tidak sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan yang diharapkan. Salah satu masalah paling penting yang sering menjadi perdebatan adalah pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) yang dilakukan secara unilateral oleh perusahaan, terutama terhadap karyawan yang memiliki status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT). Kerumitan interaksi antar pekerja dan pengusaha serta ketidaksetaraan dalam posisi tawar sering kali menyulitkan pelaksanaan hak-hak pekerja seperti pesangon, kompensasi, serta informasi yang jelas mengenai status kerja mereka. Dalam situasi ini, usaha pemilik usaha untuk menghentikan hubungan kerja dengan alasan efisiensi atau kerugian perusahaan sering kali menciptakan ketidakpastian hukum bagi karyawan yang terdampak.

Contoh nyata dari isu tersebut dapat dilihat dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, yang berhubungan dengan kasus pemutusan hubungan kerja massal terhadap karyawan PT East Far Seating Indonesia. Dalam situasi ini, perusahaan menyatakan sedang mengalami kerugian operasional yang besar dan berencana untuk menghentikan semua kegiatan usaha dengan menutup pabrik. Pada 30 November 2022, manajemen memberikan pemberitahuan kepada karyawan yang sebagian besar berstatus PKWT, bahwa mereka akan diliburkan sementara sebagai langkah efisiensi, yang berlaku dari 26 hingga 30 Desember 2022, dengan jaminan untuk kembali bekerja pada 2 Januari 2023. Namun, pernyataan ini ternyata tidak disertai kejelasan hukum mengenai kelangsungan hubungan kerja maupun kompensasi yang seharusnya menjadi hak pekerja.

Kondisi yang mengkhawatirkan, di awal Januari 2023, ketika para pekerja seharusnya kembali bertugas, perusahaan malah meneruskan operasionalnya dengan mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, sementara pekerja PKWT yang sebelumnya diliburkan dipecat secara sepahak. Informasi ini menunjukkan indikasi yang kuat mengenai pelanggaran prinsip-prinsip keadilan serta perlindungan hukum dalam hubungan ketenagakerjaan, sebab perusahaan tidak hanya tidak memberikan kompensasi yang layak, tetapi juga mengganti tenaga kerja dengan skema yang bisa melanggar peraturan ketenagakerjaan. Dalam sudut pandang hukum ketenagakerjaan, tindakan tersebut bisa dianggap sebagai bentuk penolakan terhadap kewajiban normatif, dan seharusnya dipandang sebagai pelanggaran terhadap prinsip perlindungan pekerja yang ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan serta norma-norma keadilan dalam hubungan industri.

Setelah PHK dilakukan secara sepahak, para pekerja yang merasa hak-haknya dilanggar kemudian secara kolektif mengajukan keberatan kepada perusahaan melalui saluran hubungan industrial yang resmi. Mereka memilih Serikat Buruh Independen (SBI) sebagai perwakilan hukum untuk menjalankan negosiasi internal. SBI adalah serikat pekerja yang sudah memiliki legalitas resmi dengan Bukti Pencatatan Nomor: B/4332/560/X/2022 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang pada tanggal 7 Oktober 2022. Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No 13 Tahun 2003), usaha bipartit antara pekerja dan pengusaha harus dilakukan terlebih dahulu melalui musyawarah untuk mencapai kesepakatan sebelum melibatkan

pihak ketiga. Namun dalam prakteknya, perusahaan malah menunjukkan niat tidak baik dengan tidak hadir pada semua undangan bipartit yang sudah dijadwalkan, yaitu pada tanggal 5, 6, dan 9 Januari 2023. Ketidakhadiran itu menunjukkan kurangnya keseriusan perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja dengan cara damai, sehingga proses bipartit tidak menghasilkan kesepakatan.

Karena proses bipartit tidak berhasil, para pekerja sebagai penggugat melanjutkan langkah selanjutnya yang diatur dalam undang-undang dengan melaporkan kasus ini kepada Dinas Ketenagakerjaan untuk difasilitasi dalam proses mediasi tripartit, sesuai dengan PP Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun, proses mediasi yang dilakukan juga belum mencapai kesepakatan yang berarti. Dalam forum itu, pihak pengusaha sebagai tergugat tidak memberikan kompensasi yang pantas dan sesuai dengan ketentuan normatif, termasuk Uang Penggantian Hak (selanjutnya disebut UPH) serta kompensasi PKWT seperti yang diatur dalam Pasal 15 dan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (selanjutnya disebut PP Nomor 35 Tahun 2021). Kegagalan dalam memberikan hak-hak normatif ini menunjukkan pelanggaran serius terhadap prinsip perlindungan pekerja yang dijamin dalam hukum ketenagakerjaan nasional, serta menjadi alasan yang sah bagi penggugat untuk melanjutkan proses penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial.

Setelah terjadinya PHK sepihak para pekerja, berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya, penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bentuk perlindungan hukum yang ada bagi pekerja berstatus PKWT yang mengalami PHK sepihak oleh majikan. Studi ini dilaksanakan dengan merujuk pada norma hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, termasuk undang-undang yang mengatur hubungan kerja kontrak, serta prinsip keadilan industrial yang menjadi landasan dalam menjalankan hubungan kerja yang adil dan seimbang. Penelitian ini juga bertujuan untuk menilai penerapan nyata dari ketentuan hukum tersebut melalui studi kasus mengenai tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh PT Far East Seating Indonesia, sebagaimana tercermin dalam amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg. Melalui pendekatan yuridis normatif, analisis ini diharapkan mampu mengungkap sejauh mana penerapan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT telah dilakukan secara efektif, serta mengidentifikasi kekurangan atau ketidaksesuaian antara norma hukum dan realitas di lapangan yang dapat berdampak pada jaminan kepastian hukum dan perlindungan hak-hak pekerja kontrak.

KAJIAN TEORITIS

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan tindakan yang memiliki konsekuensi serius terhadap kelangsungan hidup pekerja, sehingga pelaksanaannya harus sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan keadilan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, PHK hanya dapat dilakukan setelah melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan harus disertai pemberian hak normatif seperti pesangon, penghargaan masa kerja, serta penggantian hak. PHK yang dimuat dalam kontrak kerja wajib tunduk pada hukum positif dan tidak boleh mengurangi hak pekerja, sebab setiap ketentuan yang bertentangan dengan norma imperatif hukum ketenagakerjaan adalah batal demi hukum. Prinsip *termination as a last resort* menjadi dasar bahwa PHK harus menjadi langkah terakhir setelah seluruh alternatif penyelesaian dilakukan (Junaidi, Surahmi, & Romli, 2022).

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan implementasi prinsip negara hukum dan keadilan sosial sebagaimana diatur dalam UUD 1945. Menurut teori perlindungan hukum

Philipus M. Hadjon (Tim Hukumonline, 2022) dan teori keadilan John Rawls (Yuanita, 2022), hubungan industrial harus mencerminkan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, dengan menempatkan pekerja sebagai pihak yang perlu mendapat perlindungan lebih besar karena posisi ekonominya yang lemah. PHK yang adil harus didasarkan pada prinsip non-diskriminatif, proporsionalitas, dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja sesuai ketentuan nasional maupun internasional, seperti Konvensi ILO No. 158 Tahun 1982. Dengan demikian, penerapan teori perlindungan hukum dan keadilan menjadi tolok ukur untuk menilai keabsahan serta kepatutan PHK dalam kasus PT Far East Seating agar mencerminkan asas hubungan industrial yang berkeadilan sosial.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menelaah berbagai sumber hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan untuk menganalisis secara kritis pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perlindungan hak pekerja dalam kasus PT Far East Seating sebagaimana tertuang dalam Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg. Sumber hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang terkait, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta peraturan pelaksananya. Sumber hukum sekunder mencakup literatur ilmiah, jurnal, artikel, buku teks, dan hasil penelitian sebelumnya yang membahas mengenai keadilan hubungan industrial dan perlindungan hak pekerja. Sedangkan sumber hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia digunakan untuk memperjelas istilah hukum yang digunakan. Pendekatan penelitian ini bersifat yuridis normatif dengan analisis deskriptif kualitatif guna mengidentifikasi dan menilai sejauh mana PHK dalam kasus tersebut mencerminkan prinsip keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia (Muhammin, 2020).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Pemutusan Hubungan Kerja

Para pihak penggugat dalam perkara ini adalah: (1) Rohmad; (2) Masruhin; (3) Ana Farida; (4) Sri Setyowati; (5) Puji Astuti; (6) Supriyanto; (7) Erik Sanada; (8) Sri Mulyati; (9) Agus Supriyanto; (10) Siti Rokayatun; (11) Abu Ansori; (12) Bisri Mustofa; (13) Suryani merupakan anggota Serikat Buruh Indonesia di PT. Far Easing dan pekerja di sana dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Para penggugat ini terkena pemutusan hubungan kerja pada tanggal 23 Desember 2022 dan tergugat belum membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Tergugat, PT. Far East Seating beralasan bahwa pada awalnya tergugat meliburkan karyawan dalam rangka perayaan natal dan tahun baru 26-30 Desember dan masuk kerja pada 2 Januari 2023, namun karena pertimbangan tertentu, direktur melakukan penutupan pabrik pada tanggal 23 Desember 2022 dan tergugat mengajak karyawan untuk berunding untuk menentukan besaran pesangon akibat dari PHK karena penutupan pabrik dan mayoritas dari karyawan setuju dengan besaran pesangon hasil musyawarah lalu mereka mengurus penyelesaian PHK dengan mengambil uang pesangon dan surat PHK, namun tidak dengan para penggugat yang tidak setuju dengan besaran pesangon hasil musyawarah dan sampai saat ini para penggugat belum di PHK dan para penggugat masih diperbolehkan bekerja, tapi para penggugat malah mangkir dari pekerjaan yang padahal selama perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja wajib melaksanakan kewajibannya sesuai Pasal 157A UU 11/2020.

Dalam petatum para penggugat, mereka meminta agar: (1) Mengabulkan gugatan para penggugat untuk keseluruhan; (2) Menetapkan hubungan kerja PKWT antara para penggugat dengan tergugat adalah tidak sah dan oleh karena itu beralih menjadi PKWTT sejak awal hubungan kerja terjadi; (3) Menyatakan PHK yang dilakukan oleh tergugat kepada para penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku; (4) Menyatakan putus hubungan kerja antara para Penggugat dan tergugat; (5) Menghukum tergugat untuk membayarkan hak kompensasi PHK kepada para penggugat; (6) Menghukum tergugat untuk membayar upah proses kepada para penggugat; (7) Menghukum tergugat untuk membayar hak THR Keagamaan tahun 2023 kepada para penggugat; (8) Memerintahkan tergugat untuk membayar seluruh biaya yang ditimbulkan dalam perkara ini.

Dalam eksepsi dijelaskan bahwa petatum (2) dan (3) para penggugat menurut tergugat merupakan gugatan yang kabur atau obscuur libel karena antara petatum dan posita para penggugat ini saling bertentangan di mana pada petatum (2), para penggugat mendalilkan agar status hubungan kerja PKWT itu dianggap tidak sah dan diubah menjadi PKWTT yang menurut tergugat ini bukan perselisihan hak, melainkan perselisihan kepentingan dan pada petatum (3) ini PHK yang dilakukan tergugat kepada para penggugat dianggap tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku yang mana hal ini tidak selaras dengan posita para penggugat yang mengatakan telah terjadi PHK, sehingga tergugat menganggap gugatan para penggugat ini kabur.

Dalam pertimbangan hukum, para hakim menganggap petatum (2) dan (3) ini merupakan gugatan kabur di mana dalam petatum (3) ini tidak sesuai dengan posita para penggugat dan dalam petatum (2), para penggugat tidak menjelaskan apakah pelaksanaan PKWT bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dalam hal ini Pasal 5 ayat (1) dan (2) PP 35/2021, tidak disertakan berkas nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan baik dalam gugatan dan pembuktian serta juga tidak dilakukannya upaya penyelesaian PHI melalui bipartit atau tripartit.

Dalam putusan, para hakim menerima eksepsi tergugat, menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima dan menghukum para penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo sejumlah Rp. 135.000,00.

Dari putusan tersebut, yang menjadi inti dari permasalahan adalah perbuatan PHK yang dilakukan oleh PT. Far East Seating. Definisi PHK sendiri dapat dilihat pada Pasal 1 angka 25 UU 13/2003, yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Alasan dapat di PHK seorang pekerja ada di dalam Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003, yaitu: (a) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; (b) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan; (c) mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja; (d) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja; (e) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja; (f) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; (g) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan; (h) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; (i) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; (j) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Selain itu, PHK juga bisa terjadi apabila perusahaan mengalami penggabungan, peleburan, perubahan status perusahaan seperti pailit, force majeure atau pengusaha yang tidak

mau mempekerjakan karyawannya lagi yang mana hal ini sesuai Pasal 163 sampai Pasal 165 UU 13/2003 (Febrianto Wibowo & Herawati, 2021).

Prosedur PHK sendiri diatur dari Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 UU 13/2003 (Nopianti et al, 2024) dan PHK juga diatur secara khusus pada UU 2/2004 dan di dalamnya ada empat jenis dari perselisihan hubungan industrial (Siddiqiyah & Masidin, 2020), yaitu: (a) Perselisihan Mengenai Hak; (b) Perselisihan Kepentingan; (c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan (d) Perselisihan antara serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Proses penyelesaian PHI ini dapat melalui dua cara yaitu perundingan bipartit dan tripartit (Fadlan & Sundary, 2022; Pratiwi & Hoesin, 2021) dan secara definitif, perundingan bipartit adalah perundingan di antara pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan untuk menyelesaikan PHI dan perundingan ini wajib dilakukan sebelum lanjut ke litigasi atau penyelesaian di luar pengadilan lainnya kemudian perundingan tripartit atau disebut mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian PHI antara serikat kerja dan perusahaan yang ditengahi oleh seorang mediator atau dalam hal ini pemerintah.

Menurut Novarianti et al (2025) apabila seorang pekerja terkena PHK, maka dia berhak mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (1) UU 13/2003. Ayuda et al (2024) menjelaskan definisi dari ketiga hak tersebut, yaitu: (1) Uang Pesangon adalah uang yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja saat meninggalkan jabatannya; (2) Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang pembayaran pemberi kerja kepada pekerja ditentukan oleh masa kerja pekerja; (3) Uang Penggantian Hak adalah uang yang dibayarkan pemberi kerja kepada pekerja atau buruh untuk mengganti waktu istirahat yang tidak dibayar, cuti panjang, biaya transportasi ke tempat kerja, biaya perawatan kesehatan dan biaya lain yang ditetapkan oleh pengadilan hubungan industrial setelah pekerja berakhir masa kerjanya.

Berdasarkan hasil analisis penulis, kasus PHK ini adalah bentuk dari kelalaian dari para penggugat karena pertama gugatannya sudah kabur sejak awal, di mana terjadi ketidakselarasan antara posita dan petitum dalam hal ini meminta perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT yang mana hal itu termasuk ke dalam perselisihan kepentingan, bukan perselisihan hak dan dalil penggugat yang menyatakan PHK yang dilakukan oleh tergugat itu tidak sah, namun dalam petitum, penggugat meminta agar haknya sebagai pekerja yang di PHK, kedua tidak ada upaya penyelesaian PHI melalui perundingan bipartit yang mana ini wajib dilakukan dalam perselisihan hubungan industrial sesuai Pasal 3 ayat (1) UU 2/2004.

Perlindungan Hak Pekerja

Hak-Hak Pekerja sendiri ada di dalam UU 13/2003 (SIP Law Firm, 2023), yaitu: (1) Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak; (2) Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi; (3) Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja; (4) Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan: Tujuh jam dalam satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu; (5) Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja; (6) Hak ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh; (7) Hak mendapatkan cuti sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun secara terus menerus; (8) Hak istirahat; (9) Hak melaksanakan ibadah; (10) Hak melakukan mogok kerja; (11) Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK; (12) Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja,

moral dan kesesuaian dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan pada pekerja terutama terhadap haknya merupakan hal yang penting dan perlindungan tersebut dibagi menjadi tiga (Hanipa et al, 2023), yaitu: (1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan yang diberikan bagi pekerja yang dengan cara memberikan upah yang memadai; (2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan bagi tenaga kerja berupa tanggungan kesehatan kerja (BPJS), kebebasan untuk berserikat dan perlindungan hak dalam berorganisasi dll; (3) Perlindungan teknologi, yaitu perlindungan yang diberikan kepada pekerja berupa keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

Selain Perlindungan pada pekerja, ada juga PKWT dan PKWTT (Dr. MICHAEL HANS & Associates, 2025; Sukendro et al, 2024); PKWT atau perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha dengan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu dan pada Pasal 13 PP 35/2021 dijelaskan PKWT paling sedikit memuat: (a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; (b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja; (c) jabatan atau jenis pekerjaan; (d) tempat pekerjaan; (e) besaran dan cara pembayaran upah; (f) hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama; (g) mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT; (h) tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam PKWT. PKWTT atau perjanjian kerja tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dengan hubungan kerja yang bersifat tetap dan sesuai Pasal 54 UU 13/2003 PKWTT memuat paling sedikit: (a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; (b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; (c) jabatan atau jenis pekerjaan; (d) tempat pekerjaan; (e) besarnya upah dan cara pembayarannya; (f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja; (g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;(h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan (i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Selain itu yang membedakan antara PKWT dan PKWTT adalah ditentukan berdasarkan jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan sesuai Pasal 56 ayat (2) UU 13/2003 (Ath Thoorig, 2023) dan menurut Wibowo et al (2025) PKWT dapat berubah menjadi PKWTT apabila melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1), (2), (4) dan (5), yaitu: (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; (c) pekerjaan yang bersifat musiman; atau (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap; (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun dan; Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan.

Dalam perjanjian kerja, selain ada hak di antara dua pihak seperti pekerja dan pengusaha, ada juga kewajiban pada keduanya. Menurut Hanipa et al (2023) kewajiban pekerja terhadap pengusaha atau majikannya ialah: (1) Pekerja atau buruh berkewajiban untuk melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati sesuai dengan kemampuannya.

Apabila sifat dan cakupan pekerjaan yang akan dikerjakan tidak ditentukan dalam kesepakatan atau perundang-undangan, maka kebiasaan akan menentukannya; (2) Pekerja berkewajiban untuk mengerjakan pekerjaan itu sendiri, dan ia dapat memerintahkan orang lain untuk mengantikannya hanya jika si pemberi kerja mengizinkannya; (3) Pekerja juga wajib mematuhi segala aturan-aturan yang bertujuan untuk memperbaiki peraturan perusahaan si pemberi kerja, oleh atau atas nama si pemberi kerja dalam lingkup peraturan undang-undang, persetujuan atau peraturan yang diundangkan atau jika tidak ada maka dalam batas-batas kebiasaan; (4) pekerja yang disediakan tempat tinggal atau menumpang pada rumah majikannya harus berkelakuan menurut peraturan yang telah disediakan dalam rumah tangga si majikan; (5) Pada dasarnya pekerja wajib melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu hal yang sama dan juga boleh atau tidak dikerjakan oleh seorang buruh yang baik; (6) Wajib untuk selalu melindungi serta menghormati segala bentuk rahasia perusahaan.

Menurut Merpati (2014) kewajiban perusahaan terhadap pekerjanya adalah: (1) perusahaan wajib memberikan waktu kerja kepada pekerjanya sesuai Pasal 77 dan 78 UU 13/2003; (2) perusahaan wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sesuai Pasal 79 UU 13/2003; (3) perusahaan wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya sesuai Pasal 80 UU 13/2003; (4) perusahaan yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) UU 13/2003 wajib membayar upah lembur sesuai Pasal 78 ayat (1) UU 13/2003.

Perjanjian kerja yang baik menurut Alfarisi et al (2023) adalah perjanjian kerja yang memenuhi 2 syarat subjektif dan objektif Pasal 1320 KUHPer, yaitu: (1) kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya; (2) kecakapan untuk membuat suatu perikatan; (3) suatu pokok persoalan tertentu; (4) suatu sebab yang tidak terlarang dan Pasal 52 ayat (1) UU 13/2003 yaitu: (1) kesepakatan kedua belah pihak; (2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan (4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu menurut Priyono (2017) peranan asas iktikad baik dalam perjanjian kerja dalam arti yang objektif adalah perjanjian kerja yang dibuat itu mesti dilaksanakan dengan mengindahkan norma kepatutan dan kesusilaan dan dalam arti yang subjektif adalah pengertian iktikad baik terletak dalam sikap batin seseorang

KESIMPULAN

Kesimpulan dari pembahasan ini menyoroti pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia, khususnya dalam kasus PT Far East Seating, pentingnya mengetahui dan memahami hal-hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan pentingnya dalam perjanjian kerja mematuhi peraturan perundang-undangan dan asas iktikad baik.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Alfarisi, M., Ternando, A., Irawan, A., Rahman, R., & Syazali, E. (2023). Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja di Indonesia Dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHper). *Legalitas: Jurnal Hukum*, 15(1), 91–96. doi:10.33087/legalitas.v15i1.440
- Ath Thoorig, F. (2023). PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TERHADAP PEKERJA KONTRAK DI INDONESIA (IMPLEMENTASI

- BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN). *Jurnal Gema Keadilan*, 10(3), 153–169.
- Ayuda, M., Amalia, D., Hasibuan, M., Rimbun, Z., & Azzahra, R. (2024). Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan. *Jurnal Cendikia ISNU-SU*, 1(2), 124–131.
- Fadlan, M., & Sundary, R. (2022). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 2(2), 1140–1148. doi:10.29313/bcsls.v2i2.2590
- Febrianto Wibowo, R., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120.
- Hanipa, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S., & Sitompul, H. (2023). KONTRAK KERJA DALAM HUKUM BISNIS KETENAGAKERJAAN: ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK DAN KEWAJIBAN PARA TENAGA KERJA. *Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13(1), 110–132.
- Junaidi, J., Surahmi, M., & Romli, D. (2022). Force Majeure or Hardship Principle In Termination of Employment During The Covid-19 Pandemic. *SASI*, 28(3), 344–357. doi:10.47268/sasi.v28i3.941
- Merpati, V. (2014). HAK DAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA YANG BEKERJA MELEBIHI BATAS WAKTU. *Lex Et Societatis*, 2(8), 77–87.
- Nopianti, W., Santoso, I., & Abas, M. (2024). Pemenuhan Hak Pesangon Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam Kepailitan Perusahaan Perspektif Pancasila. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 10(1), 1–14. doi:10.35194/jhmj.v10i1.4061
- Novarianti, W., Wisnuwardhana, A., Ramadhani, O., & Qodri, M. (2025). KENDALA IMPLEMENTASI PEMBERIAN PESANGON DALAM KONDISI PERUSAHAAN YANG DITUTUP TERHADAP PEKERJA YANG DIKENAKAN PHK : STUDI KASUS PUTUSAN Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(1), 138–149.
- Pratiwi, R., & Hoesin, S. (2021). PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERKAIT PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM KOTA. *Pakuan Law Review*, 8, 541–551. doi:10.33751/palar
- Priyono, E. (2017). PERANAN ASAS ITIKAD BAIK DALAM KONTRAK BAKU (Upaya Menjaga Keseimbangan bagi Para Pihak). *DIPONEGORO PRIVATE LAW REVIEW*, 1(1), 13–22.
- Siddiqiyah, A., & Masidin. (2020). TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA LISAN TERHADAP NAKHODA KAPAL PT. INTERNUSA BAHARI PERSADA (STUDI KASUS MA NOMOR 52 K/PDT.SUS.PHI/2018). *National Journal of Law*, 2(1), 152–173.
- Sukendro, B., Budiman, A., & Bhakti, T. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DENGAN STATUS PKWT KE PKWTT PADA PEKERJAAN OUTSOURCING / ALIH DAYA. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(1), 423–434. doi:10.47647/jsh.v7i1.2377
- Wibowo, S., Suartini, & Sadino. (2025). Analisis Yuridis Ketentuan Perubahan Status Pekerja PKWT Menjadi PKWTT Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 4(3), 1889–1901. doi:10.38035/jim.v4i3

Yuanita, A. (2022). Menelaah Konsep Keadilan Hukum Teori Keadilan John Rawls dalam Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. *INTERDISCIPLINARY JOURNAL ON LAW, SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES*, 3(2), 130–142. doi:10.19184/ij.v3i2.34553

Buku Teks

Muhaimin. (2020). *METODE PENELITIAN HUKUM*. Mataram University Press.

Sumber dari internet dengan nama penulis

Dr. MICHAEL HANS & Associates. (2025). Perbedaan Ketentuan PKWTT, PKWT dan Outsourcing | Klinik Hukumonline. Retrieved 17 November 2025, from <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-ketentuan-untuk-pekerja-tetap--kontrak-dan-ioutsourcing-i-cl2408/>

SIP Law Firm. (2023). Mengenal Hak Pekerja UU 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. Retrieved 5 November 2025, from <https://siplawfirm.id/mengenal-hak-pekerja-menurut-uu-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/?lang=id>

Tim Hukumonline. (2022). Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli. Retrieved 8 November 2025, from <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbe/>