

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG DI-PHK SEPIHAK SEBELUM MASA KONTRAK BERAKHIR

Legal Protection for Fixed-Term Employees (PKWT) Subject to Unilateral Termination Before Contract Expiration

Syakirah Dena Salsabilah¹, Yogo Pamungkas^{2*}

Program Studi Sarjana Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia



ISSN 2657-182X (Online)

**JURNAL
REFORMASI
HUKUM
TRISAKTI**

Volume 8 Nomor 2 Mei 2026

- Diterima
Februari 2026
- Revisi
Maret 2026
- Disetujui
April 2026
- Terbit *Online*
Mei 2026

*Email Koresponden:
yogo.p@trisakti.ac.id

Kata Kunci:

- PKWT
- PHK
- Perlindungan
- Perselisihan
- Pekerja

Keywords:

- PKWT
- Termination
- Protection
- Dispute
- Worker

ABSTRAK

Perlindungan hukum bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seringkali rentan, terutama dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. Penelitian ini bertujuan mengkaji bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja berstatus PKWT yang di-PHK secara sepihak dalam Putusan Nomor 361 K/Pdt.Sus PHI/2024. Rumusan masalah hukum timbul dari sengketa Aprianti Amir melawan KKB Selindo, di mana PHK sepihak terjadi dengan alasan tidak tercapainya target kerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode Penelitian Hukum Normatif, yang bersifat Deskriptif Analitis, bersumber pada data sekunder yang dianalisis secara kualitatif sehingga kesimpulan dapat ditarik secara deduktif. Hasil pembahasan bahwa perlindungan normatif diatur melalui kewajiban membayar uang kompensasi PKWT (Pasal 17 PP 35/2021) dan ganti rugi sisa kontrak (Pasal 62 UU 13/2003) jika PHK bukan karena kesalahan pekerja. PHI tingkat pertama memberikan hak penuh, namun Mahkamah Agung (MA) pada tingkat kasasi mengualifikasikan ketidakmampuan mencapai target sebagai "kesalahan pekerja," sehingga hak ganti rugi sisa kontrak dihilangkan. Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat ditarik adalah perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT menjadi terbatas. Inkonsistensi penafsiran MA mengenai "kesalahan pekerja" menciptakan ketidakpastian hukum dan mengurangi perlindungan yang dijamin regulasi.

ABSTRACT

Legal protection for Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) workers is often vulnerable, especially in cases of unilateral Termination of Employment (PHK). This study aims to examine the legal protection for PKWT workers subject to unilateral PHK in Decision Number 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024. The legal problem stems from the dispute between Aprianti Amir and KKB Selindo, where termination occurred citing failure to meet work targets. This research was conducted using the Normative Legal Research method, which is Descriptive Analytical, sourced from secondary data analyzed qualitatively so that conclusions can be drawn deductively. The result is normative protection is governed by the obligation to pay PKWT compensation (Article 17 GR 35/2021) and contract remainder indemnity (Article 62 Law 13/2003) if the termination is not due to the worker's fault. The PHI granted full rights, but the Supreme Court (MA) at the cassation level classified the inability to meet targets as "worker's fault," thus eliminating the right to contract remainder indemnity. Based on the research results, the conclusion that can be drawn is that legal protection for PKWT workers is limited. The MA's inconsistent interpretation of "worker's fault" creates legal uncertainty and reduces the protection guaranteed by regulations

Sitasi artikel ini:

Salsabilah, Pamungkas. 2025. Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di-PHK Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir. Vol. 8 Nomor 2 Mei 2026. Halaman 493-503. Doi: <https://doi.org/10.25105/refor.v8i2.25194>

I. PENDAHULUAN

Setiap individu pada hakikatnya memiliki hak fundamental dalam kapasitasnya sebagai tenaga kerja. Hal ini berkaitan erat dengan kewajiban konstitusional negara untuk menjamin bahwa setiap warga negara mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang pantas bagi kemanusiaan. Sebagai manifestasi dari tanggung jawab tersebut, dibentuklah sistem hukum ketenagakerjaan yang mencakup sekumpulan regulasi, baik tertulis maupun konvensi, yang mengatur segala interaksi saat seseorang memberikan jasa kepada pihak lain dengan imbalan upah.¹

Indonesia sebagai negara berkembang dengan jumlah tenaga kerja yang besar menghadapi tantangan serius dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis. Hubungan industrial dipahami sebagai suatu sistem hubungan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.² Sistem ini bertujuan menjaga keseimbangan kepentingan para pihak serta menciptakan suasana kerja yang adil, harmonis, dan produktif.

Pekerja merupakan unsur penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Peran tersebut tercermin melalui kontribusi tenaga, keahlian, serta tanggung jawab yang mereka miliki. Oleh karena itu, diperlukan adanya perlindungan hukum bagi pekerja agar hak-hak mereka dapat terpenuhi secara layak serta mencegah terjadinya praktik eksploitasi dalam hubungan kerja.³ Hak normatif merupakan hak dasar yang melekat pada pekerja pekerja dalam hubungan kerja, yang wajib dilindungi dan dijamin kepastian hukumnya melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, pemenuhan hak tersebut menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha.⁴

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membedakan perjanjian kerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam praktiknya, pekerja dengan

¹ Apriani Rani Fathammubina Rohendra, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja," *Jurnal Ilmiah Hukum* 3, no. 1 (2018): 109–130.

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (16)

³ Chezia Maharany, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir," *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 3 (2024): 332–339.

⁴ Linda Ganetha Sari and Narita Adityaningrum, "Hak-Hak Normatif Pekerja Karena PHK Dengan Alasan Efisiensi Sebelum Dan Sesudah Undang-Undang Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Amicus Curiae*, no. 4 (2024): 314–25.

status PKWT sering kali berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pekerja PKWTT karena keterikatan pada jangka waktu kontrak serta terbatasnya perlindungan hukum yang efektif. Kondisi tersebut semakin diperparah ketika pengusaha memiliki keleluasaan untuk mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak dengan alasan-alasan yang tidak selalu disertai ukuran hukum yang jelas.⁵

Pemutusan hubungan kerja merupakan kondisi yang pada umumnya tidak diinginkan, khususnya oleh pekerja, karena dengan pemutusan hubungan kerja tersebut berakibat pada hilangnya sumber penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri serta keluarganya. Pemberhentian kerja menimbulkan konsekuensi yang signifikan bagi karyawan, terutama jika kebijakan tersebut diambil sebelum durasi kontrak kerja resmi berakhir. Fenomena ini menciptakan beban psikologis maupun finansial yang lebih besar bagi pihak pekerja. Perjanjian kerja memegang peranan penting dalam suatu hubungan kerja karena di dalamnya diatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban para pihak, baik pengusaha maupun pekerja, termasuk ketentuan mengenai jangka waktu kapan berakhirnya perjanjian kerja tersebut.⁶ Dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PKWT sering kali didasarkan pada alasan kinerja yang dinilai tidak memenuhi harapan pengusaha, meskipun perjanjian kerja tidak secara tegas mengatur standar penilaian yang objektif tersebut.⁷

Sebagai upaya memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi pekerja PKWT, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menggantikan ketentuan sebelumnya. Peraturan ini secara khusus mengatur dua bentuk kompensasi dan uang ganti rugi sisa kontrak.⁸

Salah satu persoalan utama dalam upaya melindungi hak tenaga kerja terletak pada ketidakjelasan kepastian hukum. Walaupun peraturan perundang-undangan telah mengatur hak pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja, penerapannya sering kali tidak berjalan konsisten. Perbedaan penafsiran terhadap ketentuan hukum antara

⁵ Duwi Aprianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)," *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 03, no. 01 (2021): 70–82.

⁶ Merry Elisabeth Kalalo and Victor D Kasenda, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya," *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi* 13, no. 3 (2024): 1–12.

⁷ Luluk, Harinie, Nurmayanti, Siti, et al. *Hubungan Industrial* (Bandung: CV. Intelektual Manifes Media, 2024).

⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 15 ayat (1) dan Pasal 17 ayat (1).

pekerja dan pengusaha kerap memicu terjadinya konflik serta perselisihan. Oleh sebab itu, peningkatan pemahaman terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja menjadi hal yang sangat penting.⁹

Dalam hal terjadi perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja, hukum ketenagakerjaan Indonesia menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang ini mengatur tahapan penyelesaian perselisihan mulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga pemeriksaan dan pemutusan oleh Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga peradilan khusus. Meskipun demikian, dalam praktiknya mekanisme tersebut belum sepenuhnya mampu menjamin kepastian hukum yang konsisten, khususnya pekerja PKWT.¹⁰ Terdapat 4 (empat) jenis perselisihan berdasarkan UUPPHI, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.¹¹

Perbedaan penafsiran terhadap ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seringkali memicu inkonsistensi putusan antar tingkat peradilan, sebagaimana terlihat dalam sengketa antara Aprianti Amir (Penggugat) melawan KKB Selindo (Tergugat). Kasus ini bermula dari PHK sepihak terhadap Penggugat yang berstatus pekerja PKWT pada 28 Desember 2022, padahal masa kontrak baru berakhir pada 1 September 2024. Alasan PHK adalah tidak tercapainya target kerja, meski tindakan tersebut dilakukan tanpa surat peringatan atau standar penilaian kinerja yang objektif. Padahal, selama masa kerja, Penggugat memiliki rekam jejak kinerja yang baik, termasuk keberhasilan menyelesaikan kredit macet selama pandemi COVID-19.

Pada tingkat pertama, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat melalui Putusan Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst menyatakan PHK terjadi tanpa kesalahan pekerja. Konsekuensinya, Tergugat dihukum membayar uang kompensasi PKWT dan ganti rugi sisa kontrak berdasarkan Pasal 17 PP No. 35 Tahun 2021. Namun, di tingkat kasasi, Mahkamah Agung (MA) melalui Putusan Nomor 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024 menilai ketidaktercapaian target sebagai "kesalahan pekerja". Penafsiran ini

⁹ Gunardi Lie, Muhammad Ramdhan Hananto, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST)," *Unes Law Review* 6, no. 4 (2024): 10711–10722.

¹⁰ Maswandi, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial," *Jurnal Administrasi Publik* 5, no. 1 (2017): 36–42.

¹¹ Mashudi, *Sengketa Hubungan Industrial* (Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2019).

menyebabkan MA menghapuskan hak ganti rugi sisa kontrak dan hanya mewajibkan pembayaran kompensasi PKWT. Inkonsistensi ini mencerminkan lemahnya kepastian hukum bagi pekerja PKWT terkait interpretasi "kesalahan pekerja". Berdasarkan latar belakang tersebut, timbul rumusan masalah hukum yang perlu dikaji lebih lanjut, yaitu Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja berstatus PKWT yang di-PHK secara sepihak dalam Putusan Nomor 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024?.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang dipakai dalam penulisan jurnal ini merupakan tipe Penelitian Hukum Normatif, yang berfokus pada norma-norma hukum yang telah ditetapkan, termasuk undang-undang dan peraturan yang berlaku, serta dilakukan melalui analisis mendalam terhadap sumber daya perpustakaan.¹² Sifat penelitian yang digunakan oleh penulis merupakan penelitian deskriptif analitis, dimana penulis berupaya menggambarkan serta memberikan penjelasan mengenai peristiwa yang berkaitan dengan objek penelitian dengan menelaah berbagai bahan hukum yang tersedia. Kajian tersebut berdasarkan peraturan perundang-undangan, pendapat para ahli, serta yurisprudensi.¹³ Adapun data yang digunakan dalam penulisan jurnal ini berupa data sekunder, yaitu data yang diperoleh penulis dari studi kepustakaan yang berkaitan dengan topik pembahasan. Cara pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu melalui studi kepustakaan (*library research*). Dalam menganalisis data pada penelitian ini, Penulis menganalisis data dengan cara kualitatif. Metode yang digunakan penulis untuk menarik kesimpulan dalam jurnal ini yaitu menggunakan metode deduktif.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Antara Koperasi Sekunder Jasa Bukopin Seluruh Indonesia (KKB SELINDO) dengan Aprianti Amir

Dalam sengketa hubungan industrial antara Aprianti Amir dengan Koperasi Sekunder Jasa Bukopin Seluruh Indonesia (KKB Selindo), pokok permasalahan bermula dari pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha ketika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih berlaku. Aprianti Amir terikat dalam PKWT kedua yang berlaku sejak 12 Agustus 2021 hingga 1 September 2024,

¹² Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014).

¹³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Publishing, 2019).

namun hubungan kerja tersebut diputus oleh KKB Selindo pada tanggal 28 Desember 2022 dengan alasan tidak tercapainya target kerja sebagaimana dicantumkan dalam perjanjian.

Secara normatif, pemutusan PKWT sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja harus merujuk pada ketentuan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal 17 menetapkan bahwa dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya, pengusaha wajib membayar uang kompensasi PKWT yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh.

Dalam perkara ini, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat melalui Putusan Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst menilai bahwa PHK yang dilakukan oleh KKB Selindo tidak dapat dikualifikasikan sebagai PHK karena kesalahan pekerja. Pertimbangan tersebut didasarkan pada fakta persidangan yang menunjukkan tidak adanya standar penilaian kinerja yang jelas dan objektif, tidak adanya mekanisme evaluasi yang transparan, serta tidak didahului dengan pemberian surat peringatan kepada Aprianti Amir. Selain itu, fakta lain yang terungkap di persidangan justru menunjukkan adanya kontribusi kinerja Penggugat, antara lain keberhasilannya menurunkan kredit macet dan memperoleh pembiayaan dalam jumlah signifikan di tengah kondisi pandemi *covid-19*. Dengan demikian, PHI secara tepat menyimpulkan bahwa PHK dilakukan tanpa kesalahan pekerja dan menghukum pengusaha untuk membayar uang kompensasi PKWT serta uang ganti rugi sisa kontrak.

Namun, pada tingkat kasasi, Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024 mengambil konstruksi hukum yang berbeda. Mahkamah Agung mendasarkan pertimbangannya terutama pada alat bukti yang diajukan oleh Tergugat mengenai tidak tercapainya target kerja, lalu menyimpulkan bahwa kondisi tersebut dapat dikualifikasikan sebagai kesalahan pekerja. Berdasarkan penafsiran tersebut, Mahkamah Agung menerapkan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan menghapuskan hak Aprianti Amir atas uang ganti rugi sisa kontrak. Permasalahan utama dalam putusan kasasi ini terletak pada cara Mahkamah Agung menilai dan mempertimbangkan alat bukti.

Mahkamah Agung hanya menitikberatkan pada bukti yang diajukan oleh pengusaha terkait target kerja, tanpa secara memadai mempertimbangkan alat bukti yang telah diajukan oleh Aprianti Amir dan telah dinilai oleh Pengadilan Hubungan Industrial tingkat

pertama. Bukti-bukti mengenai tidak adanya standar kinerja yang disepakati, tidak adanya surat peringatan, serta fakta kontribusi kinerja pekerja tidak dielaborasi secara jelas dalam pertimbangan hukum Mahkamah Agung. Akibatnya, penilaian mengenai adanya “kesalahan pekerja” menjadi bersifat sepihak dan tidak didasarkan pada pemeriksaan fakta yang menyeluruh.

Selain itu, penafsiran Mahkamah Agung yang mengkualifikasikan ketidakmampuan mencapai target kerja sebagai kesalahan pekerja juga menimbulkan persoalan yuridis. Dalam konteks PKWT, kesalahan pekerja seharusnya dimaknai sebagai pelanggaran disiplin atau wanprestasi yang nyata dan dapat dibuktikan secara objektif, bukan semata-mata ketidaktercapaian target yang tidak disertai tolok ukur yang jelas dan mekanisme pembinaan terlebih dahulu. Dengan mengesampingkan aspek tersebut, Mahkamah Agung justru mereduksi perlindungan hukum yang secara normatif telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian, penyelesaian sengketa hubungan industrial dalam perkara Aprianti Amir melawan KKB Selindo menunjukkan adanya inkonsistensi antara tingkat pertama dan tingkat kasasi, khususnya dalam menilai fakta dan menerapkan norma perlindungan pekerja PKWT. Putusan Mahkamah Agung yang menghilangkan hak atas uang ganti rugi sisa kontrak tidak hanya berdampak pada berkurangnya perlindungan hukum bagi pekerja, tetapi juga menciptakan ketidakpastian hukum dalam praktik pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PKWT.

Penafsiran Mahkamah Agung yang mengkualifikasikan ketidakmampuan mencapai target kerja sebagai “kesalahan pekerja” patut dikritisi secara yuridis. Dalam konteks Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), kesalahan pekerja seharusnya dimaknai sebagai suatu pelanggaran terhadap kewajiban kerja yang bersifat nyata, dapat dibuktikan secara objektif, serta didahului oleh mekanisme pembinaan dan peringatan sebagaimana lazim diterapkan dalam hubungan kerja. Ketidaktercapaian target kerja yang tidak didukung oleh standar penilaian kinerja yang jelas, terukur, dan disepakati dalam perjanjian kerja tidak dapat serta-merta dipersamakan dengan kesalahan pekerja. Penafsiran yang demikian berpotensi menyimpang dari asas perlindungan pekerja dan asas kepastian hukum, karena membuka ruang bagi pengusaha untuk secara sepihak mengakhiri PKWT dengan dalih target kerja tanpa kewajiban membayar ganti rugi sisa kontrak. Apabila penafsiran ini dijadikan preseden, maka tujuan utama

pengaturan PKWT sebagai instrumen perlindungan terhadap pekerja dengan status kerja yang tidak tetap menjadi tereduksi secara signifikan.

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Putusan Nomor 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT pada dasarnya bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian. Perlindungan tersebut secara normatif diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta dipertegas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Dalam perkara antara Aprianti Amir dan Koperasi Sekunder Jasa Bukopin Seluruh Indonesia (KKB Selindo), pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak oleh pengusaha ketika masa PKWT masih berlangsung. Berdasarkan ketentuan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pengusaha yang mengakhiri PKWT sebelum jangka waktunya berakhir wajib membayar uang kompensasi PKWT, sementara Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa jika salah satu pihak mengakhiri PKWT sebelum waktunya, pihak tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja. Pembayaran uang kompensasi dan ganti rugi sisa kontrak ini wajib dipenuhi sepanjang pemutusan hubungan kerja tersebut tidak disebabkan oleh kesalahan pekerja. Ketentuan ini merupakan bentuk perlindungan hukum preventif dan represif bagi pekerja PKWT.

Pada tingkat pertama, Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat melalui Putusan Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst telah menerapkan ketentuan tersebut secara konsisten. Majelis hakim menilai bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa adanya kesalahan dari pekerja, karena alasan tidak tercapainya target kerja tidak didukung oleh standar penilaian yang objektif serta tidak didahului dengan pemberian surat peringatan. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap pekerja diwujudkan melalui pemberian uang kompensasi PKWT dan uang ganti rugi sisa kontrak secara penuh.

Pada tingkat kasasi, Mahkamah Agung memberikan penafsiran yang berbeda dengan mengkualifikasikan ketidakmampuan memenuhi target kerja sebagai kesalahan pekerja. Atas dasar penilaian tersebut, Mahkamah Agung menyimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja terjadi karena kesalahan pekerja, sehingga berdasarkan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, hak pekerja atas uang ganti rugi sisa kontrak tidak diberikan. Meskipun demikian, pekerja tetap memperoleh uang kompensasi PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Selain perbedaan penilaian mengenai terpenuhinya target kerja, aspek lain yang menunjukkan lemahnya dasar pemutusan hubungan kerja dalam perkara ini adalah tidak dilaksanakannya mekanisme pembinaan disiplin oleh pengusaha. Pemutusan hubungan kerja terhadap Aprianti Amir dilakukan tanpa didahului pemberian surat peringatan secara bertahap (SP I, SP II, dan SP III), sebagaimana lazim diterapkan dalam hubungan kerja untuk menilai dan membuktikan adanya kesalahan pekerja. Ketiadaan surat peringatan tersebut menunjukkan bahwa pengusaha tidak memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memperbaiki kinerja atau memenuhi target yang dipersyaratkan. Oleh karena itu, ketidaktercapaian target kerja tidak dapat serta-merta dikualifikasikan sebagai kesalahan pekerja yang sah menurut hukum, terlebih ketika standar penilaian kinerja tidak dirumuskan secara objektif dan terukur dalam perjanjian kerja.

Faktor lain yang turut memperlemah perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah proses penilaian alat bukti pada tingkat kasasi. Reduksi perlindungan terhadap pekerja PKWT ini tercermin dari pengabaian bukti-bukti yang sebelumnya telah diajukan dan dipertimbangkan secara memadai pada pengadilan tingkat pertama. Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst, Majelis Hakim telah mengevaluasi bukti kinerja Penggugat, seperti keberhasilan dalam menangani kredit macet serta perolehan kepercayaan pembiayaan yang signifikan, yang sebenarnya membuktikan bahwa Penggugat tidak melakukan kesalahan atau pelanggaran. Sebaliknya, Putusan Mahkamah Agung Nomor 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024 tidak mempertimbangkan bukti tersebut secara komprehensif dan justru menjadikan ketidaktercapaian target sebagai alasan utama untuk menetapkan adanya 'kesalahan pekerja'.

Kondisi ini mengonfirmasi bahwa instrumen perlindungan hukum bagi pekerja PKWT belum diterapkan secara proporsional oleh pemberi kerja maupun dinilai secara teliti oleh hakim di tingkat kasasi. Putusan Mahkamah Agung tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam praktik peradilan belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum. Penafsiran mengenai “kesalahan pekerja” dilakukan tanpa tolok ukur yang jelas dan objektif dalam perjanjian kerja, sehingga berpotensi menempatkan pekerja pada posisi yang lemah. Akibatnya, perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada pekerja PKWT menjadi berkurang secara signifikan, terlihat dari hilangnya hak atas uang ganti rugi sisa kontrak yang nilainya jauh lebih besar dibandingkan uang kompensasi PKWT.

Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang di-PHK secara sepihak dalam Putusan Nomor 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024 dapat dikatakan bersifat terbatas dan belum optimal. Meskipun secara normatif peraturan perundang-undangan telah memberikan jaminan perlindungan melalui hak kompensasi dan ganti rugi, penerapannya dalam putusan pengadilan masih bergantung pada penafsiran hakim mengenai adanya kesalahan pekerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan regulasi dan pedoman penilaian kinerja yang lebih jelas agar perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dapat terlaksana secara adil dan konsisten.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam Putusan Nomor 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024 secara normatif telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pengaturan tersebut pada prinsipnya menjamin pemenuhan hak pekerja berupa uang kompensasi PKWT dan uang ganti rugi sisa kontrak apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan sebelum berakhirnya masa perjanjian dan tidak disebabkan oleh kesalahan pekerja. Perbedaan pertimbangan hukum antara tingkat pertama dan tingkat kasasi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam praktik peradilan belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum. Penafsiran mengenai kesalahan pekerja yang tidak didasarkan pada tolok ukur kinerja yang

objektif, tidak disertai mekanisme pembinaan dan peringatan, serta tidak mempertimbangkan alat bukti pekerja secara menyeluruh, berpotensi melemahkan tujuan perlindungan hukum PKWT. Dengan demikian, Putusan Nomor 361 K/Pdt.Sus-PHI/2024 mencerminkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT masih sangat bergantung pada penafsiran hakim dan belum sepenuhnya selaras dengan asas perlindungan pekerja sebagaimana dikehendaki oleh peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianti, Duwi. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)." *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 03, no. 01 (2021): 70–82.
- Fathammubina Rohendra, Apriani Rani. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja." *Jurnal Ilmiah Hukum* 3, no. 1 (2018): 109–30.
- Harinie, Luluk, and et al. Nurmayanti, Siti. *Hubungan Industrial*. Bandung: CV. Intelektual Manifes Media, 2024.
- Kalalo, Merry Elisabeth, and Victor D Kasenda. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di Behentikan Sebelum Waktunya." *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi* 13, no. 3 (2024): 1–12.
- Maharany, Chezia. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 3 (2024): 332–39.
- Mashudi. *Sengketa Hubungan Industrial*. Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2019.
- Maswandi. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Administrasi Publik* 5, no. 1 (2017): 36–42.
- Muhammad Ramdhan Hananto, Gunardi Lie. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST)." *Unes Law Review* 6, no. 4 (2024): 10711–22.
- Sari, Linda Ganetha, and Narita Adityaningrum. "Hak-Hak Normatif Pekerja Karena PHK Dengan Alasan Efisiensi Sebelum Dan Sesudah Undang-Undang Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Amicus Curiae*, no. 4 (2024): 314–25.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Publishing, 2019.
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014, 2014.