

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM PUTUSAN
MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1151 K/PDT.SUS-PHI/2024**

Patricia Jeanne Hans
patricia.205230203@stu.untar.ac.id
Universitas Tarumanagara

Abstract

Termination of Employment (PHK) for workers under Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) has become a central issue in industrial relations in Indonesia, considering the high vulnerability and uncertainty faced by contract workers. Although labor regulations such as Law Number 13 of 2003 and Government Regulation Number 35 of 2021 have regulated the protection of PKWT workers' rights, implementation remains weak due to low supervision and compliance by employers. The Supreme Court Decision Number 1151 K/Pdt.Sus-PHI/2024 serves as an important precedent affirming that termination of PKWT workers is only valid if it meets clear legal reasons and still requires compensation. This study uses a normative juridical method with a case study approach supported by primary and secondary data to analyze the impact on industrial relations practices and the effectiveness of protection for contract workers. The results show that this decision strengthens the legal position of PKWT workers, encourages employers to comply with procedures, and emphasizes the importance of labor supervision reform. These findings are expected to serve as a reference for improving industrial relations practices and enhancing the protection of contract workers' rights in Indonesia sustainably.

Keywords: *Termination Of Employment (PHK), Fixed-Term Employment Agreement (PKWT), Legal Protection, Termination Compensation, Industrial Relations.*

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi isu sentral dalam hubungan industrial di Indonesia, mengingat tingginya kerentanan dan ketidakpastian yang dihadapi pekerja kontrak. Meskipun regulasi ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 telah mengatur perlindungan hak pekerja PKWT, implementasinya masih lemah akibat rendahnya pengawasan dan kepatuhan pelaku usaha. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1151 K/Pdt.Sus-PHI/2024 menjadi preseden penting yang menegaskan bahwa PHK terhadap pekerja PKWT hanya sah jika memenuhi alasan hukum yang jelas dan tetap mewajibkan pemberian kompensasi. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan studi kasus putusan tersebut, didukung data primer dan sekunder, untuk menganalisis dampaknya terhadap praktik hubungan industrial dan efektivitas perlindungan pekerja kontrak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa putusan ini memperkuat posisi hukum pekerja PKWT, mendorong pengusaha untuk lebih taat prosedur, serta menegaskan pentingnya reformasi pengawasan ketenagakerjaan. Temuan ini diharapkan menjadi acuan dalam memperbaiki praktik hubungan industrial dan meningkatkan perlindungan hak pekerja kontrak di Indonesia secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perlindungan Hukum, Kompensasi PHK, Hubungan Industrial.

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu isu sentral dalam hubungan industrial di Indonesia. Dalam kenyataannya, pemutusan hubungan kerja tidak hanya memengaruhi kondisi ekonomi pekerja, tetapi juga kerap menjadi pemicu terjadinya perselisihan hubungan industrial yang berlangsung lama, khususnya bagi pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT, yang lazim dikenal sebagai kontrak

kerja, pada dasarnya dirancang untuk memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara atau proyek tertentu. Namun, di sisi lain, status ini kerap menimbulkan ketidakpastian dan kerentanan bagi pekerja karena tidak adanya jaminan kelanjutan hubungan kerja setelah kontrak berakhir.

Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 beserta peraturan pelaksanaannya telah mengatur secara tegas mengenai penggunaan PKWT dan prosedur pemutusan hubungan kerja, pelaksanaannya di tingkat praktik masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Banyak perusahaan yang melakukan PHK PKWT secara sepihak tanpa alasan yang sah atau tanpa memenuhi kewajiban pembayaran kompensasi, pesangon, atau hak-hak lain yang seharusnya diterima pekerja. Hal ini diperburuk oleh lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, terbatasnya jumlah pengawas, serta rendahnya tingkat kepatuhan pelaku usaha terhadap regulasi yang berlaku.

Dalam banyak kasus, pekerja PKWT yang di-PHK sebelum masa kontraknya berakhir harus menempuh jalur hukum untuk memperjuangkan hak-haknya. Penyelesaian konflik ketenagakerjaan kerap kali menemui kendala, terutama karena pekerja sering dihadapkan pada sulitnya mendapatkan informasi, serta beban biaya dan durasi proses yang cukup berat. Dalam kasus PHK terhadap pekerja PKWT, sengketa sering kali baru dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), setelah upaya penyelesaian melalui jalur bipartit maupun mediasi tidak membuahkan hasil. Data terbaru menunjukkan tren peningkatan kasus PHK di berbagai daerah di Indonesia. Sebagai contoh, Kota Mataram mengalami lonjakan kasus PHK dari 7 kasus pada tahun 2023 menjadi 52 kasus pada tahun 2024. Di Kabupaten Serang, lebih dari 4.000 pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja. Kondisi ini terjadi akibat dampak ekonomi global yang meluas serta berhentinya kegiatan usaha di sejumlah perusahaan. Secara nasional, jumlah pekerja yang terkena PHK pada tahun 2024 hampir mencapai 72 ribu orang, meningkat sekitar 17,2% dari tahun sebelumnya. Sekitar 1.300 pekerja di sektor pertambangan Bangka Belitung harus dihentikan dari pekerjaannya setelah muncul persoalan hukum dan dugaan pelanggaran yang melibatkan pihak internal industri tersebut.

Salah satu persoalan mendasar yang dihadapi pekerja PKWT adalah adanya kekosongan normatif dalam perlindungan hukum. Meskipun secara formal hukum telah mengatur hak-hak pekerja PKWT, pelaksanaan di tingkat praktik masih sering diabaikan. Banyak perusahaan menggunakan klausul baku dalam kontrak kerja yang cenderung menguntungkan pengusaha, sementara pekerja tidak memiliki posisi tawar yang kuat. Kurangnya pemahaman dan keterjangkauan informasi terkait hukum dan jalur penyelesaian konflik ketenagakerjaan membuat sejumlah hak buruh tidak tertangani dengan semestinya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 secara tegas menyatakan bahwa setiap keputusan PHK harus didahului dengan upaya perundingan antara pekerja dan pengusaha untuk mencari solusi bersama. Jika tidak tercapai kesepakatan, sengketa dapat dilanjutkan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau jalur peradilan. Sebelum melakukan penghentian hubungan kerja, pihak perusahaan memiliki kewajiban untuk menyampaikan informasi tertulis terlebih dahulu kepada pekerja, dan hal itu harus dilakukan sekurang-kurangnya dua minggu sebelum tanggal pelaksanaan. Pekerja yang menolak PHK berhak memberikan tanggapan dalam waktu 7 hari kerja setelah menerima pemberitahuan tersebut. Namun, dalam praktiknya, prosedur ini sering diabaikan, dan pekerja PKWT kerap menjadi pihak yang paling dirugikan.

Dalam situasi yang penuh ketidakpastian ini, hadirnya Putusan Mahkamah Agung No. 1151 K/Pdt.Sus-PHI/2024 menjadi preseden penting dalam menegakkan perlindungan hak pekerja PKWT. Kasus ini berawal dari sengketa antara Abed Situmorang dan perusahaan

tempatnnya bekerja, di mana Abed merasa PHK yang diterimanya tidak sah dan tidak sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Mahkamah Agung dalam putusannya menegaskan bahwa PHK terhadap pekerja PKWT hanya dapat dibenarkan jika didasarkan pada alasan yang sah, seperti pelanggaran PKB atau alasan hukum lain yang jelas. Ketika hubungan kerja berakhir, perusahaan tetap perlu memberikan sejumlah uang kepada karyawan sebagai bentuk pemenuhan hak, meskipun penghentian tersebut dilakukan sesuai aturan. Dalam kasus Abed, perusahaan diwajibkan membayar kompensasi sebesar Rp422 juta sebagai bentuk perlindungan hak-hak pekerja PKWT.

Putusan ini menjadi tonggak penting dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia, karena menegaskan bahwa pekerja PKWT pun berhak atas perlindungan hukum yang setara dengan pekerja tetap dan turut memberi sinyal perlunya pembenahan dalam praktik pengawasan ketenagakerjaan, serta dapat menjadi titik awal dalam menghadapi persoalan pemutusan kerja bagi pekerja kontrak ke depannya.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap tenaga kerja kontrak dan non-reguler bukan hanya menjadi permasalahan domestik di Indonesia, tetapi juga terjadi di negara maju seperti Jepang. Negara tersebut selama ini dikenal memiliki sistem ketenagakerjaan yang menjunjung loyalitas jangka panjang dan kestabilan relasi industrial. Pandemi COVID-19 membawa dampak besar di Jepang, termasuk meningkatnya angka pemutusan hubungan kerja secara drastis. Berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang (MHLW), jumlah kasus PHK pada 2019 relatif rendah, sekitar 3.500 kasus, selaras dengan karakteristik sistem kerja yang stabil. Akan tetapi, pada 2020, angka tersebut melonjak menjadi 10.000 akibat krisis pandemi. Pada tahun-tahun berikutnya, angka tersebut menunjukkan tren penurunan bertahap: 7.500 kasus di 2021, 6.000 di 2022, dan 5.500 pada 2023. Walaupun jumlahnya menurun, tenaga kerja kontrak dan tidak tetap masih menjadi kelompok yang paling terdampak oleh ketidakstabilan ekonomi dan perubahan arah industri.

Gambaran tersebut mengindikasikan bahwa persoalan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak (PKWT) masih menjadi tantangan nyata, baik di Indonesia maupun di negara dengan sistem ketenagakerjaan yang mapan. Di Indonesia, walaupun perangkat hukum telah tersedia, implementasinya belum efektif karena lemahnya pengawasan, terbatasnya sumber daya, serta tingkat kepatuhan pengusaha yang masih rendah. Situasi ini menunjukkan urgensi untuk memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan melalui reformasi struktural, peningkatan keahlian para pengawas, serta pelaksanaan edukasi hukum yang komprehensif bagi seluruh elemen terkait. Di sisi lain, adanya putusan pengadilan yang progresif—seperti Putusan Mahkamah Agung No. 1151 K/Pdt.Sus-PHI/2024—dapat dimanfaatkan sebagai landasan hukum dalam mempertegas perlindungan terhadap pekerja berstatus PKWT. Putusan semacam ini berpotensi memperkuat kedudukan pekerja kontrak dalam sengketa ketenagakerjaan serta menjamin pemenuhan hak-hak mereka secara lebih optimal.

Melihat kondisi tersebut, persoalan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja kontrak tidak dapat diperlakukan semata-mata sebagai kegiatan administratif rutin, melainkan harus dipahami sebagai permasalahan substansial yang menyangkut keadilan dan perlindungan hukum dalam dunia kerja. Lebih dari itu, hal ini mencerminkan tantangan serius dalam menegakkan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan sinergi dan komitmen kolektif antara pemerintah, pengusaha, kalangan pekerja, serta seluruh pemangku kepentingan dalam menciptakan sistem hubungan industrial yang adil, seimbang, dan berkelanjutan di masa mendatang.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode yuridis normatif untuk menganalisis secara rinci pengaruh Putusan Mahkamah Agung Nomor 1151 K/Pdt.Sus-PHI/2024 terhadap praktik hubungan industrial di Indonesia, terutama terkait dengan perlindungan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), serta peran lembaga pengawasan ketenagakerjaan dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja kontrak terlindungi dengan efektif. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menganalisis langsung putusan Mahkamah Agung terkait serta dokumen hukum yang relevan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016. Data sekunder diperoleh dari kajian literatur yang mencakup buku, artikel jurnal, dokumen akademik, dan laporan statistik terkait ketenagakerjaan, khususnya yang berhubungan dengan tren PHK dan perlindungan pekerja kontrak.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen untuk menganalisis putusan pengadilan, peraturan perundang-undangan, serta literatur hukum yang relevan, disertai dengan studi kasus yang berfokus pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1151 K/Pdt.Sus-PHI/2024 untuk mengeksplorasi dampak hukum dan praktiknya dalam hubungan industrial. Selain itu, analisis data sekunder melalui data statistik dan laporan pengawasan ketenagakerjaan digunakan untuk menggambarkan situasi aktual terkait perlindungan pekerja PKWT dan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode yuridis normatif untuk memeriksa norma hukum dan putusan pengadilan, analisis tematik untuk menemukan tema-tema utama terkait perlindungan pekerja PKWT dan praktik PHK, serta analisis komparatif untuk menilai konsistensi dan efektivitas perlindungan hukum berdasarkan peraturan dan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.

Untuk menjamin ketepatan data, penelitian ini menggunakan metode triangulasi sumber, yaitu dengan menelaah dan mencocokkan informasi yang bersumber dari putusan pengadilan, regulasi hukum, serta referensi ilmiah. Hasil penelitian akan disajikan dalam laporan deskriptif analitis yang menjelaskan dampak Putusan Mahkamah Agung Nomor 1151 K/Pdt.Sus-PHI/2024 terhadap praktik hubungan industrial dan perlindungan pekerja PKWT, serta mengevaluasi peran lembaga pengawasan ketenagakerjaan. Penelitian ini diharapkan turut memberikan kontribusi sebagai materi pembahasan dalam forum akademik maupun seminar, serta menjadi acuan bagi para praktisi hukum ketenagakerjaan dalam memperluas wawasan dan mendorong perbaikan praktik hubungan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Putusan Mahkamah Agung Nomor 1151 K/Pdt.Sus-PHI/2024 terhadap Praktik Hubungan Industrial di Indonesia, Terutama dalam Perlindungan Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Putusan Mahkamah Agung (MA) Nomor 1151 K/Pdt.Sus-PHI/2024 merupakan putusan penting yang memberikan dampak luas terhadap praktik hubungan industrial di Indonesia, khususnya dalam konteks perlindungan pekerja yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Secara substansial, putusan ini menegaskan dua hal utama: pertama, PHK terhadap pekerja PKWT dapat dianggap sah apabila memenuhi ketentuan hukum yang berlaku, dan kedua, perusahaan tetap memiliki kewajiban memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja yang terkena PHK.

Kondisi ini memiliki arti penting karena selama ini pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu kerap berada dalam posisi yang tidak stabil dan rentan dalam menjalani

hubungan kerja. PKWT secara hukum memang mengikat pekerja hanya untuk jangka waktu tertentu, namun praktik di lapangan menunjukkan bahwa banyak pengusaha yang menyalahgunakan status PKWT untuk menghindari kewajiban memberikan perlindungan hak pekerja yang seharusnya diterima, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak normatif lainnya. Putusan Mahkamah Agung ini menegaskan adanya kepastian hukum bahwa pengusaha tetap berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja, sekalipun hubungan kerja yang terjalin bersifat sementara atau berbasis kontrak.

Implikasi praktis dari putusan ini adalah mendorong para pengusaha untuk lebih cermat dan taat dalam menjalankan prosedur pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan turunannya. Pengusaha tidak bisa lagi melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui proses musyawarah dan tanpa memberikan kompensasi yang layak. Putusan ini juga memperkuat prinsip keadilan dalam hubungan industrial, di mana pekerja PKWT memperoleh perlakuan yang setara dengan pekerja tetap dalam hal hak-hak dasar ketenagakerjaan.

Selain itu, putusan ini memperkuat pentingnya pelaksanaan prosedur resmi dalam pemutusan hubungan kerja, termasuk kewajiban pengusaha untuk terlebih dahulu mengadakan perundingan dengan pekerja atau serikat pekerja sebelum mengambil keputusan PHK. Hal ini sejalan dengan prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengedepankan musyawarah sebagai upaya penyelesaian damai. Dengan demikian, putusan ini tidak hanya memberikan kepastian hukum, tetapi juga mendorong terciptanya hubungan industrial yang lebih harmonis dan berkeadilan.

Dari segi hukum, putusan ini membentuk preseden yang signifikan dan dapat dijadikan acuan dalam menangani sengketa pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PKWT, baik di pengadilan hubungan industrial maupun di pengadilan negeri. Putusan ini juga mendorong harmonisasi antara norma hukum dan praktik di lapangan, sehingga diharapkan dapat mengurangi sengketa yang berlarut-larut dan meningkatkan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha. Dengan kata lain, putusan ini turut membentuk fondasi bagi terciptanya relasi kerja yang stabil, berorientasi pada hasil, dan mengedepankan prinsip keadilan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

Selain itu, putusan ini juga memiliki implikasi terhadap kebijakan ketenagakerjaan dan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Pengusaha diharapkan melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap mekanisme kontrak kerja dan prosedur PHK agar sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini mendorong terciptanya praktik manajemen hubungan industrial yang lebih profesional dan berorientasi pada kepatuhan hukum serta perlindungan hak pekerja.

Regulasi Ketenagakerjaan dalam Menjamin Perlindungan Hak Pekerja Kontrak

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia telah menyediakan dasar hukum yang cukup kuat untuk melindungi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ketentuan ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah disempurnakan oleh Undang-Undang Cipta Kerja, serta diperjelas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Aturan tersebut mengatur secara spesifik mengenai kondisi penggunaan PKWT, batas waktu kontrak, dan hak serta kewajiban kedua belah pihak. Secara umum, PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau berkaitan dengan proyek tertentu, dan tidak boleh digunakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap atau berlangsung terus-menerus. Penggunaan sistem ini tidak diperkenankan untuk pekerjaan yang bersifat rutin atau permanen. Untuk mencegah penyalahgunaan, peraturan yang berlaku juga menetapkan batas waktu maksimal kontrak, agar pekerja tidak terus-menerus berada dalam situasi kerja yang tidak pasti dan tanpa jaminan kejelasan status.

Dalam hal perlindungan hak pekerja, regulasi yang berlaku memberikan jaminan terhadap sejumlah hak dasar, antara lain upah sesuai ketentuan Upah Minimum Regional (UMR), hak atas pemberian Tunjangan Hari Raya (THR), serta akses terhadap program jaminan sosial. Program tersebut mencakup perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, kematian, serta jaminan hari tua bagi pekerja kontrak. Pekerja kontrak yang telah bekerja selama setahun secara berkelanjutan juga berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya selama 12 hari kerja. Di samping itu, pengusaha diwajibkan menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat, sesuai dengan standar K3. Tujuan utama dari pengaturan ini adalah memberikan jaminan bahwa selama periode kontrak berlangsung, pekerja tetap memperoleh perlindungan atas hak-haknya dan tidak dirugikan oleh status kerja yang bersifat sementara.

Dalam rangka menjamin pelaksanaan aturan tersebut, pemerintah—melalui Kementerian Ketenagakerjaan—melakukan fungsi pengawasan secara berkala. Tugas ini meliputi pemeriksaan dokumen kerja, kepatuhan pengusaha dalam memenuhi kewajiban terhadap pekerja, serta penerapan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja. Meskipun demikian, pelaksanaan pengawasan masih menghadapi sejumlah hambatan, seperti keterbatasan jumlah personel pengawas serta minimnya dukungan sumber daya. Sebagai bentuk penguatan dalam pengawasan ketenagakerjaan, Permenaker Nomor 2 Tahun 2025 hadir untuk meningkatkan efektivitas fungsi pengawas. Melalui peraturan ini, pengawas diberikan wewenang yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya, sekaligus menetapkan sanksi yang lebih tegas bagi perusahaan yang tidak menaati ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Di samping itu, mekanisme penyelesaian perselisihan juga menjadi bagian krusial dalam menjamin perlindungan bagi pekerja kontrak. Mekanisme hukum yang tersedia memberikan jalur penyelesaian sengketa secara berjenjang, dimulai dari dialog langsung antara pekerja dan pengusaha (bipartit), dilanjutkan melalui upaya mediasi, dan jika tidak tercapai kesepakatan, perkara dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk diproses secara hukum. Salah satu putusan penting yang menjadi rujukan adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 1151 K/Pdt.Sus-PHI/2024, yang menegaskan bahwa PHK terhadap pekerja kontrak hanya dapat dilakukan dengan alasan hukum yang sah, dan perusahaan tetap wajib memberikan kompensasi yang adil. Putusan ini mempertegas kedudukan hukum pekerja PKWT dan menjadi yurisprudensi penting dalam praktik ketenagakerjaan.

Meskipun regulasi yang ada telah dirancang secara komprehensif, penerapan perlindungan bagi pekerja kontrak di lapangan masih sering menghadapi berbagai hambatan. Kurangnya penyuluhan serta minimnya pemahaman hukum membuat banyak pekerja dan pelaku usaha belum mengetahui secara menyeluruh hak serta kewajiban mereka dalam hubungan kerja. Selain itu, tingkat kepatuhan yang rendah serta lemahnya pengawasan membuat banyak pelanggaran tidak tertangani dengan semestinya. Karena itu, diperlukan tindakan nyata untuk memperkuat pengawasan, memperbesar jangkauan edukasi hukum bagi seluruh pihak terkait, serta menjamin penerapan hukum dilakukan secara tegas dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, dan pekerja merupakan elemen kunci dalam membangun sistem kerja kontrak yang adil dan berkelanjutan. Aturan yang telah ditetapkan seharusnya tidak sekadar menjadi dokumen formal, melainkan perlu diterapkan secara konkret sebagai upaya melindungi hak-hak pekerja dengan status kontrak. Dengan demikian, tercipta hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan di lingkungan kerja nasional.

KE S I M P U L A N

Sistem perlindungan bagi pekerja dengan status kontrak di Indonesia telah diatur melalui berbagai perundang-undangan, seperti UU Ketenagakerjaan Tahun 2003, UU Cipta Kerja, dan PP Nomor 35 Tahun 2021, yang secara terpadu membentuk dasar hukum pelaksanaan hubungan kerja jangka tertentu. Regulasi-regulasi tersebut memberikan batasan yang jelas mengenai penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hak-hak pekerja kontrak, serta kewajiban pengusaha dalam memberikan kompensasi dan perlakuan yang adil. Namun, pelaksanaan regulasi ini di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk rendahnya kepatuhan perusahaan dan keterbatasan pengawasan oleh pemerintah. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1151 K/Pdt.Sus-PHI/2024 menjadi preseden hukum penting yang menegaskan bahwa PHK terhadap pekerja kontrak hanya sah jika didasarkan pada alasan yang sah dan disertai kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja, terutama dalam hal kompensasi. Dengan demikian, putusan ini memperkuat posisi pekerja kontrak dalam sengketa hubungan industrial dan mendorong penegakan hukum yang lebih tegas.

Walaupun ketentuan hukum dan yurisprudensi telah membentuk dasar perlindungan yang cukup kokoh bagi pekerja kontrak, penerapannya di lapangan masih belum sesuai harapan. Banyak pekerja yang belum mendapatkan hak-hak dasar mereka secara penuh, seperti upah yang layak, jaminan sosial, dan perlakuan adil dalam proses PHK. Faktor penyebabnya antara lain adalah kurangnya edukasi hukum bagi pekerja dan pengusaha, keterbatasan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang belum sepenuhnya efektif dan mudah diakses oleh pekerja. Situasi ini mengindikasikan perlunya komitmen yang lebih kuat dari seluruh pemangku kepentingan untuk menjamin bahwa aturan yang telah ditetapkan benar-benar dijalankan secara efektif dan mampu melindungi pekerja secara nyata.

Saran

Dalam rangka memperkuat perlindungan terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sangat diperlukan adanya revisi atau penambahan regulasi yang lebih spesifik dan komprehensif, khususnya yang mengatur aspek pengawasan pemutusan hubungan kerja (PHK). Regulasi yang ada saat ini sudah memberikan kerangka dasar, namun masih terdapat celah yang memungkinkan terjadinya penyalahgunaan atau ketidakpatuhan oleh perusahaan dalam melaksanakan PHK terhadap pekerja kontrak. Oleh karena itu, pembaruan regulasi harus mencakup ketentuan yang lebih rinci mengenai prosedur PHK, kewajiban pembayaran kompensasi, serta mekanisme perlindungan hukum yang lebih jelas dan mudah diakses oleh pekerja. Dengan adanya regulasi yang lebih spesifik, diharapkan dapat memberikan kepastian hukum yang lebih kuat dan mencegah terjadinya praktik PHK yang merugikan pekerja kontrak.

Selain itu, penguatan peran lembaga pengawas ketenagakerjaan menjadi hal yang sangat krusial dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap hak-hak pekerja kontrak. Saat ini, keterbatasan jumlah pengawas dan sumber daya menjadi kendala utama dalam pelaksanaan pengawasan yang efektif. Oleh karena itu, pemerintah perlu meningkatkan kapasitas dan jumlah pengawas ketenagakerjaan, serta memberikan pelatihan dan fasilitas yang memadai agar mereka dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan sistematis dapat berperan penting dalam mengidentifikasi pelanggaran sejak dini serta memastikan penegakan hukum secara tegas terhadap perusahaan yang melanggar aturan ketenagakerjaan. Dengan demikian, perlindungan hak pekerja kontrak dapat lebih terjamin dan perusahaan terdorong untuk menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab.

Selanjutnya, sosialisasi dan pemahaman hukum yang lebih luas kepada perusahaan dan pekerja mengenai hak dan kewajiban dalam PKWT juga menjadi aspek penting yang harus diperhatikan. Banyak kasus ketidakpatuhan dan sengketa yang terjadi karena kurangnya pemahaman kedua belah pihak terhadap regulasi yang berlaku. Oleh sebab itu, penting bagi pemerintah bersama lembaga yang berwenang untuk memperluas jangkauan edukasi hukum, sehingga informasi mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja dapat diakses secara merata oleh semua pihak, termasuk pekerja dan pelaku usaha. Metode sosialisasi dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, media massa, dan platform digital agar informasi dapat tersebar secara merata dan mudah diakses. Peningkatan literasi hukum di kalangan pekerja akan mendorong kesadaran atas hak-hak yang dimiliki serta kemampuan untuk menuntut perlindungan yang semestinya. Sebaliknya, peningkatan pemahaman terhadap hukum akan membantu para pengusaha dalam mengenali kewajiban serta batas-batas hukum yang perlu dipatuhi sesuai dengan regulasi yang berlaku. Hal ini akan menciptakan iklim hubungan industrial yang lebih harmonis dan berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2024). Putusan Mahkamah Agung Nomor 1151 K/Pdt.Sus-PHI/2024 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Mahkamah Agung RI.
- Setiawan, R. (n.d.). Beberapa catatan hukum tentang klausul arbitrase. Dalam Makalah Kapita Selekta: Arbitrase dan Permasalahannya.
- Hukumonline. Hak Karyawan Kontrak Menurut UU Cipta Kerja. Diakses pada 27 Mei 2025, dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-karyawan-kontrak-lt65974d826e0f9/>
- SIP Law Firm. Pekerja dan Pemberi Kerja Wajib Tahu, Ini Regulasi Penting Mengenai Karyawan Kontrak. Diakses pada 27 Mei 2025, dari <https://siplawfirm.id/pekerja-dan-pemberi-kerja-wajib-tahu-ini-regulasi-penting-mengenai-karyawan-kontrak/?lang=id>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2025. (Dokumen resmi, file PDF).
- Wigena, A. (n.d.). Latar Belakang Pemutusan Hubungan Kerja. Skripsi, Institut Bahasa dan Seni. Diakses dari http://digilib.iblam.ac.id/12/5/6%20SKRIPSI-AUDRIC%20WIGENA-BAB%20I_a.pdf
- Kristina Siahaan, H. (n.d.). Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Skripsi, Universitas HKBP Nommensen. Diakses dari <https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/4640/Hillary%20Kristina%20Siahaan.pdf?sequence=1>
- Budiono, A. R. (2009). Hukum Perburuhan. Jakarta: PT Indeks.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2004). Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Diakses dari https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/907_se_menteri.pdf
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2024). Putusan Mahkamah Agung Nomor 1151 K/Pdt.Sus-PHI/2024 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Mahkamah Agung RI.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Kemenaker RI.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja. Jakarta: Kemenaker RI.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2016). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Jakarta: Kemenaker RI.
- Ediwarman. (2009). Monograf Metodologi Penelitian Hukum. Medan: Universitas Medan Area.
- Santoso, I. B. (2017). Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Notarius*, 14(1), 423-438.

- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. (2001). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Jurnal Hukum Samudra Keadilan. (2023). Hak Normatif, Pengadilan Hubungan Industrial, Pekerja, Pengusaha dan Kepastian Hukum. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 7(1).
- Universitas Medan Area. (2020). *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Medan: Universitas Medan Area Repository.
- Unnes Journal of Law Review. (2020). Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi. *Islamic Law Review*, 4(1).
- Arifin, E. Zainal. *Metode Penulisan Ilmiah*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Pustaka Mandiri, 2009.
- Damanik, Sehat. *Hukum Acara Perburuhan*. Jakarta: DSS Publishing, 2006.
- Djumaldji, F.X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia UI Press, 1986.
- Gabriella, Luxena & Atalim, Stanislaus. "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Disharmoni (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 21/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 1942 K/PDT.SUS-PHI/2018)." *Jurnal Adigama*, Vol. 2 No. 2, Desember 2019.
- Skripsi: "Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Budi Bakti Prima" Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019. Studi ini membahas mekanisme PHK dan kesesuaian dengan Putusan MA Nomor 773 K/Pdt.Sus-PHI/2018.
- Rizky Adinda Novendry, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Majati Furniture," Skripsi, Universitas Nasional, 2024.
- Dodi Ikhsan Utama, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Kesalahan Berat," Magister Ilmu Hukum, Universitas Krisnadwipayana.
- Andi Alwi Arham, "Analisis Hukum Terhadap Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2022 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja," Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia, 2023.
- Andika Pramana Putra & Rasji, "Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung atas Perkara No.825K/Pdt.Sus-PHI/2015 Tentang PHK Karena Alasan Efisiensi," *Jurnal Adigama*, Universitas Tarumanagara.
- D. Danny Simanjuntak, "Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung atas PHK Sepihak Pekerja yang Bekerja di Dua Perusahaan," Studi Kasus Putusan MA No. 969 K/Pdt.Sus-PHI/2021.
- Tesis, "Pertimbangan Hakim pada Mahkamah Agung atas Pemutusan Hubungan Kerja karena Bekerja di Dua Perusahaan," Repository Universitas Muhammadiyah Palembang.