

**PENERAPAN ATURAN GANTI RUGI BAGI KARYAWAN KONTRAK  
AKIBAT PENGAKHIRAN PERJANJIAN SEBELUM BERAKHIRNYA  
MASA PERJANJIAN DI PT. SII BERDASARKAN UNDANG-UNDANG  
KETENAGAKERJAAN**

***IMPLEMENTATION OF COMPENSATION REGULATIONS FOR  
CONTRACT EMPLOYEES DUE TO EARLY TERMINATION OF  
AGREEMENTS AT PT. SII BASED ON THE LABOR LAW***

**Nurhayani, Rizka Amelia Azis dan Elok Hikmawati**

**Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta**

Korespondensi Penulis: nurhayani@esaunggul.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Nurhayani, Rizka Amelia Azis dan Elok Hikmawati. *Penerapan Aturan Ganti Rugi bagi Karyawan Kontrak akibat Pengakhiran Perjanjian sebelum Berakhirnya Masa Perjanjian di PT. SII berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur kewajiban pemberian ganti rugi oleh pihak yang mengakhiri Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian, dengan menggunakan metode hukum normatif empiris melalui pendekatan kualitatif yang menggabungkan studi kepustakaan dan penelitian lapangan. Ketentuan mengenai ganti rugi ini, meskipun dimaksudkan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja, seringkali menimbulkan ketidakseimbangan bagi pengusaha ketika karyawan PKWT yang mengundurkan diri secara sepihak enggan atau tidak mampu membayar ganti rugi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. SII menerapkan mekanisme ganti rugi secara konsisten berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, dengan prosedur yang tertib administratif mulai dari pengajuan surat pengunduran diri, negosiasi kesanggupan membayar, hingga pembuatan surat pernyataan yang menjadi dasar pemotongan oleh bagian payroll. Selain itu, penelitian ini juga membandingkan dua rezim hukum PKWT, yaitu di bawah UU Nomor 13 Tahun 2003 dan pasca UU Cipta Kerja melalui PP Nomor 35 Tahun 2021, yang menunjukkan perubahan signifikan khususnya terkait batas waktu PKWT dan hadirnya mekanisme uang kompensasi sebagai instrumen baru. Apabila pekerja menolak membayar ganti rugi, perusahaan dapat menempuh upaya hukum secara bertahap melalui mekanisme bipartit, tripartit, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

**Kata Kunci: Ganti Rugi, Karyawan Kontrak, Pengakhiran Perjanjian Kerja, PKWT, UU Cipta Kerja**

**ABSTRACT**

*This research aims to examine the implementation of Article 62 of Law Number 13 of 2003 concerning Labor, which regulates the obligation to provide compensation by the party that unilaterally terminates a Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) before its expiration. This study employs a normative-empirical legal method through a qualitative approach, combining literature review and field research. Although the compensation provision is intended to protect workers, it often creates an imbalance for employers when PKWT employees who resign unilaterally are unwilling or unable to pay the required compensation. The findings indicate that PT. SII consistently applies the compensation mechanism based on Article 62 of the Labor Law, utilizing orderly administrative procedures—ranging from the submission of resignation letters and negotiations on the ability to pay to the drafting of statements that serve as the basis for payroll deductions. Furthermore, this research compares two PKWT legal regimes: under Law Number 13 of 2003 and post-Job Creation Law via Government Regulation Number 35 of 2021 revealing significant changes regarding PKWT duration limits and the introduction of "compensation pay" as new instrument. If a worker refuses to pay the compensation, the company may pursue legal remedies progressively through bipartite and tripartite scheme, up to filing lawsuit in Industrial Relations Court.*

**Keywords: Compensation, Fixed Term Employment, Job Creation Law, PKWT Workers, Termination of Employment Agreement**

**A. PENDAHULUAN**

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha merupakan fondasi penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Hubungan kerja yang kondusif akan menciptakan keserasian yang saling menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja diarahkan pada terciptanya keserasian yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, di mana masing-masing pihak saling menghormati peranan serta hak dan kewajibannya dalam keseluruhan proses produksi.<sup>1</sup>

Dalam praktiknya, hubungan kerja tidak selalu berjalan mulus. Pengakhiran hubungan kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu realitas yang tidak dapat dihindari dalam dunia ketenagakerjaan. PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, baik atas inisiatif pengusaha maupun atas inisiatif pekerja itu sendiri, seperti pengunduran diri, pensiun, maupun PHK akibat efisiensi perusahaan.<sup>2</sup> Pengakhiran hubungan kerja yang tidak dilandasi oleh aturan yang tepat berpotensi menimbulkan sengketa dan kerugian bagi salah satu pihak.

---

<sup>1</sup> Diah P. Lestari, *Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*, Lex Generalis, Vol.3, No.5 (2022).

<sup>2</sup> Arif Nailul Fahmi, *Disharmonisasi Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serta Implikasinya terhadap Perlindungan Pekerja*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.6, No.5 (2025).

Salah satu isu yang kerap muncul dalam hubungan industrial di Indonesia adalah pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara sepihak sebelum masa perjanjian berakhir. PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang jangka waktunya bersifat sementara atau terbatas. Ketentuan mengenai PKWT sebelumnya diatur dalam Pasal 56 hingga Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di bawah rezim UU Nomor 13 Tahun 2003, PKWT berdasarkan jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, sehingga total masa PKWT paling lama adalah 3 (tiga) tahun.<sup>3</sup>

Sejak lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, terjadi perubahan mendasar pada pengaturan PKWT. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, batas waktu PKWT diperluas menjadi paling lama 5 (lima) tahun termasuk perpanjangannya. Perubahan ini dipandang sebagai bagian dari reformasi regulasi yang bertujuan menciptakan iklim investasi kondusif, meskipun di sisi lain menimbulkan kekhawatiran melemahnya perlindungan bagi pekerja.<sup>4</sup> Berbeda dari UU Nomor 13 Tahun 2003 yang membatasi PKWT pada 3 tahun, rezim UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih besar kepada pengusaha dengan memperluas durasi kontrak hingga 5 tahun, suatu perubahan yang secara signifikan menggeser posisi tawar pekerja PKWT.<sup>5</sup>

Ketentuan perlindungan terhadap pekerja PKWT yang mengakhiri hubungan kerja sebelum masa perjanjian berakhir diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Norma tersebut mewajibkan pihak yang mengakhiri PKWT secara sepihak untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Asep Rudi Gunawan, Ade Maman Suherman dan Tri Setiady, *Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja PKWT yang Dipekerjakan Kembali Setelah 5 Tahun Masa Kontrak Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*, Lex Generalis, Vol.5, No.5 (2024), p.1-19.

<sup>4</sup> Arif Nailul Fahmi, *Disharmonisasi Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serta Implikasinya terhadap Perlindungan Pekerja*.

<sup>5</sup> Asep Rudi Gunawan, Ade Maman Suherman dan Tri Setiady, *Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja PKWT yang Dipekerjakan Kembali setelah 5 Tahun Masa Kontrak berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*.

<sup>6</sup> Hidayat Khoirul, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu akibat Mengundurkan Diri sebelum Waktu Perjanjian Kerja Berakhir*, Skripsi, Universitas Wijaya Putra, Surabaya, 2024.

**Nurhayani, Rizka Amelia Azis dan Elok Hikmawati**  
*Penerapan Aturan Ganti Rugi bagi Karyawan Kontrak akibat Pengakhiran Perjanjian sebelum Berakhirnya Masa Perjanjian di PT. SII berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*

Selain itu, UU Cipta Kerja melalui PP Nomor 35 Tahun 2021 juga memperkenalkan mekanisme uang kompensasi yang diberikan secara proporsional berdasarkan masa kerja yang telah dijalani, sebagai hak baru bagi pekerja PKWT yang sebelumnya tidak dikenal dalam UU Nomor 13 Tahun 2003.<sup>7</sup>

Dalam kenyataannya, ketentuan ganti rugi sering kali tidak terlaksana dengan baik, terutama ketika pekerja yang mengundurkan diri tidak mampu atau tidak bersedia membayar ganti rugi kepada perusahaan. Kondisi ini terjadi pula di PT. SII, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan dan pembuatan barang elektronik yang mempekerjakan sejumlah besar pekerja berstatus PKWT. Pengunduran diri karyawan PKWT sebelum masa kontrak berakhir di PT. SII seringkali terjadi dengan alasan melanjutkan pendidikan atau mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik,<sup>8</sup> yang pada gilirannya menimbulkan kerugian finansial dan gangguan operasional bagi perusahaan.<sup>9</sup>

Penelitian tentang penerapan aturan ganti rugi karyawan kontrak PKWT yang mengakhiri perjanjian secara sepihak sebelum masa berakhir ini menjadi penting karena dua alasan. Pertama, untuk mengkaji sejauh mana mekanisme ganti rugi sebagaimana diatur dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan diterapkan secara nyata di PT. SII berdasarkan data empiris dari lapangan. Kedua, untuk mengidentifikasi upaya hukum yang dapat ditempuh perusahaan apabila pekerja menolak membayar ganti rugi setelah mengundurkan diri.<sup>10</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan yang akan menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan aturan ganti rugi dari karyawan dengan status PKWT (kontrak) yang melakukan pengakhiran kontrak sebelum masa perjanjian berakhir di PT. SII?

---

<sup>7</sup> Diah Puji Lestari, *Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*.

<sup>8</sup> Thrisya Elisabeth Engelina Ch. A. Langi, Jemmy Sondakh dan Edwin N. Tinangon, *Tinjauan Yuridis mengenai Pekerja yang Mengundurkan Diri sebelum Masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berakhir*, Jurnal Lex Administratum, Vol.12, No.2 (2024).

<sup>9</sup> Zahra Alif Cendana Utama Ariyanto dan Dipo Wahjoeono Hariyono, *Akibat Hukum dan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang Cacat dalam Kecelakaan Kerja*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.5, No.5 (2024).

<sup>10</sup> Griselda Vaustine, Marina dan Puja Ayu Purwanti, *Mekanisme Penyelesaian Sengketa Wanprestasi dalam Hukum Perdata Indonesia*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.5, No.4 (2024).

2. Upaya hukum apa yang dapat dilakukan perusahaan ketika karyawan dengan status PKWT (kontrak) tidak mau membayar denda setelah melakukan pengunduran diri?

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif empiris, yaitu penelitian yang mengkombinasikan kajian normatif terhadap peraturan perundang-undangan dengan penelitian empiris berupa pengumpulan data lapangan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak hanya menganalisis norma hukum positif, tetapi juga mengkaji implementasinya pada kasus konkret di PT. SII.<sup>11</sup>

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui dua metode. Pertama, studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum dan artikel jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Kedua, penelitian lapangan (*field research*) berupa wawancara dengan narasumber dari pihak manajemen PT. SII, khususnya dari Departemen HR. Wawancara dilakukan terhadap Bapak Junaidi selaku Biro HR PT. SII yang memberikan keterangan langsung mengenai prosedur pengunduran diri karyawan PKWT dan mekanisme pengenaan ganti rugi yang diterapkan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan teknik analisis deskriptif, sehingga data yang diperoleh dijabarkan secara komprehensif untuk kemudian ditarik kesimpulan berdasarkan hasil kajian.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Perbandingan Rezim Hukum PKWT sebelum dan pasca UU Cipta Kerja**

Untuk memahami penerapan aturan ganti rugi di PT. SII secara komprehensif, perlu dilakukan perbandingan mendalam antara rezim hukum PKWT di bawah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rezim hukum pasca lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta turunannya. Perbandingan ini penting karena PT. SII telah beroperasi dan mempekerjakan karyawan PKWT sebelum berlakunya UU Cipta Kerja, sehingga praktik pengelolaan PKWT di perusahaan tersebut dipengaruhi kedua rezim hukum itu.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Diah Puji Lestari, *Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*.

<sup>12</sup> Asep Rudi Gunawan, Ade Maman Suherman dan Tri Setiady, *Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja PKWT yang Dipekerjakan Kembali setelah 5 Tahun Masa Kontrak berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*.

**Nurhayani, Rizka Amelia Azis dan Elok Hikmawati**  
*Penerapan Aturan Ganti Rugi bagi Karyawan Kontrak akibat Pengakhiran Perjanjian sebelum Berakhirnya Masa Perjanjian di PT. SH berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*

**a. Jangka Waktu PKWT**

Di bawah rezim UU Nomor 13 Tahun 2003, PKWT berdasarkan jangka waktu tertentu hanya dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama 1 (satu) tahun. Setelah masa PKWT dan perpanjangannya habis, perjanjian kerja dapat diperbarui 1 (satu) kali untuk paling lama 2 (dua) tahun dengan jeda waktu paling sedikit 30 (tiga puluh) hari. Dengan demikian total akumulasi PKWT di bawah rezim lama adalah maksimal 5 (lima) tahun termasuk pembaruan, namun terdapat kewajiban jeda 30 hari di antara masa kontrak.<sup>13</sup>

Pasca lahirnya UU Cipta Kerja melalui PP Nomor 35 Tahun 2021, batasan tersebut berubah secara fundamental. PKWT kini dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun sekaligus termasuk seluruh perpanjangannya, tanpa mensyaratkan adanya jeda waktu antar kontrak.<sup>14</sup> Perubahan ini secara normatif mempermudah pengusaha dalam mengelola tenaga kerja kontrak, namun di sisi lain berpotensi memperpanjang ketidakpastian status kerja bagi pekerja PKWT karena mekanisme pengangkatan menjadi pekerja tetap semakin tidak jelas.<sup>15</sup> Lebih jauh, Milinum mencatat bahwa penghapusan batasan-batasan teknis dalam PKWT di bawah UU Cipta Kerja justru membuka peluang bagi pengusaha untuk mempertahankan pekerja dalam status kontrak secara terus-menerus tanpa kepastian pengangkatan, suatu kondisi yang bertentangan dengan semangat perlindungan pekerja.<sup>16</sup>

**b. Kewajiban Ganti Rugi atas Pengakhiran Sepihak**

Baik di bawah rezim UU Nomor 13 Tahun 2003 atau UU Cipta Kerja,

---

<sup>13</sup> Diah Puji Lestari, *Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*.

<sup>14</sup> Lutfi Yusup Rahmathoni, *Perbedaan Makna Restorative Justice Pasca PERMA No. 1 Tahun 2024 pada Sistem Hukum Pidana di Indonesia*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.5, No.10 (2024).

<sup>15</sup> Asep Rudi Gunawan, Ade Maman Suherman dan Tri Setiady, *Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja PKWT yang Dipekerjakan Kembali setelah 5 Tahun Masa Kontrak berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*.

<sup>16</sup> Sela Nopela Milinum, *Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.3, No.5 (2022).

kewajiban pembayaran ganti rugi atas pengakhiran PKWT secara sepihak tetap dipertahankan sebagaimana diatur dalam Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003. Pihak yang mengakhiri PKWT sebelum masa perjanjian berakhir wajib membayar ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.<sup>17</sup> Artinya, norma ini tidak mengalami perubahan substansial meski rezim hukum berganti. Hal ini menunjukkan bahwa pembuat undang-undang tetap memandang perlindungan atas kepastian kontrak sebagai prinsip yang tidak dapat dikesampingkan meskipun terjadi liberalisasi di aspek lain.<sup>18</sup>

### **c. Uang Kompensasi: Hal Baru yang Tidak Dikenal Rezim Lama**

Salah satu perbedaan paling mendasar antara kedua rezim adalah hadirnya mekanisme uang kompensasi dalam rezim UU Cipta Kerja. Di bawah UU Nomor 13 Tahun 2003, pekerja PKWT yang masa kontraknya berakhir secara normal tidak mendapatkan hak atas uang kompensasi apapun. Rezim lama tidak mengenal instrumen ini sama sekali, sehingga ketika seorang pekerja PKWT mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis, ia hanya menanggung kewajiban membayar ganti rugi tanpa ada apapun yang dapat dikompensasikan.<sup>19</sup>

Pasca PP Nomor 35 Tahun 2021, situasinya berubah. Pekerja PKWT yang telah bekerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus-menerus kini berhak atas uang kompensasi yang diberikan saat kontrak berakhir secara normal.<sup>20</sup> Besarannya dihitung proporsional berdasarkan masa kerja: untuk PKWT 12 bulan diberikan 1 bulan upah, untuk kurang dari 12 bulan dihitung secara proporsional dengan rumus masa kerja dibagi 12 dikali 1 bulan upah dan untuk lebih dari 12 bulan dihitung proporsional pula.<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup> Arif Nailul Fahmi, *Disharmonisasi Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serta Implikasinya terhadap Perlindungan Pekerja*.

<sup>18</sup> Seventina Monda Devita dan Fourazizah Widyaning Ayu, *Analisis Kasus Putusan Nomor Perkara 136/Pdt.Sus-Phi/2020/PN Jkt.Pst Ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.2, No.5 (2021).

<sup>19</sup> Zahra Alif Cendana Utama Ariyanto dan Dipo Wahjoeono Hariyono, *Akibat Hukum dan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang Cacat dalam Kecelakaan Kerja*.

<sup>20</sup> Muhammad Kandriana, *Evaluasi Implementasi Pasal 33 UUD 1945 terhadap Pengelolaan Kekayaan Alam Nasional*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.6, No.11 (2025).

<sup>21</sup> Diah Puji Lestari, *Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*.

**Nurhayani, Rizka Amelia Azis dan Elok Hikmawati**  
*Penerapan Aturan Ganti Rugi bagi Karyawan Kontrak akibat Pengakhiran Perjanjian sebelum Berakhirnya Masa Perjanjian di PT. SII berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*

Meskipun hak atas uang kompensasi ini gugur apabila pekerja mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis, keberadaannya membuka ruang negosiasi yang tidak tersedia di rezim lama.<sup>22</sup> Sebagaimana diterapkan di PT. SII, saldo uang kompensasi proporsional yang seharusnya diterima pekerja apabila kontrak diselesaikan dapat digunakan sebagai instrumen bantu dalam memenuhi kewajiban ganti rugi, sehingga tidak semua beban harus ditanggung melalui pembayaran tunai langsung.<sup>23</sup>

**d. Perlindungan Pekerja: Kemajuan dan Kemunduran**

Secara keseluruhan, perbandingan kedua rezim hukum menunjukkan gambaran yang tidak sepenuhnya hitam putih. Di satu sisi, rezim UU Cipta Kerja memberikan kemajuan nyata melalui pengenalan uang kompensasi dan kepastian batas maksimal PKWT 5 tahun. Di sisi lain, penghapusan kewajiban jeda waktu antar kontrak dan fleksibilitas yang lebih besar bagi pengusaha justru berpotensi melemahkan posisi tawar pekerja PKWT.<sup>24</sup> Febri dan Arhab menambahkan bahwa persoalan jaminan sosial bagi pekerja PKWT, termasuk Jaminan Hari Tua, juga mengalami perubahan regulasi yang tidak selalu menguntungkan pekerja, menunjukkan bahwa reformasi hukum ketenagakerjaan Indonesia masih memerlukan evaluasi dan penyempurnaan yang berkesinambungan.<sup>25</sup> Podungge menambahkan bahwa posisi serikat buruh dalam memperjuangkan hak-hak pekerja kontrak termasuk kepastian upah dan kompensasi menjadi semakin penting justru di tengah fleksibilitas yang diberikan oleh rezim baru kepada pengusaha.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup> Ibnu Abdul, *Pertanggungjawaban Pidana terhadap Influencer yang Melakukan Promosi Situs Judi Online saat Live Streaming di Media Sosial*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.6, No.7 (2025).

<sup>23</sup> Tito Panji Nugroho, Soerya Respationo dan Siti Nurkhotjah, *Analisis Yuridis Pemberian Kompensasi Pegawai Outsourcing berdasarkan PP 35 Tahun 2021: Studi di PT Universal Karya Mandiri Batam*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.6, No.5 (2025).

<sup>24</sup> Sela Nopela Milinum, *Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*.

<sup>25</sup> Nabilla Putri Febri dan Muhammad Abiyyu Arhab, *Masalah Penetapan Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) setelah Terbitnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.3, No.5 (2022).

<sup>26</sup> Ismi Pratiwi Podungge, *Eksistensi Peran Serikat Buruh dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja (Dalam Penetapan Upah Minimum)*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.1, No.2 (2020).

## **2. Penerapan Aturan Ganti Rugi Karyawan PKWT di PT. SII**

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Dalam melaksanakan pembangunan nasional, peran serta pekerja semakin meningkat sebagai pelaku dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan.<sup>27</sup> Hubungan industrial yang sehat mensyaratkan adanya keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, yang salah satunya diwujudkan melalui kepastian hukum dalam pelaksanaan dan pengakhiran PKWT.<sup>28</sup>

Sesuai Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat dua jenis perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWTT adalah perjanjian kerja yang tidak memiliki jangka waktu dengan status pekerja tetap, sedangkan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang jangka waktunya bersifat sementara.<sup>29</sup> Tujuan utama PKWT adalah untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja agar tidak terjadi pengangkatan melalui PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya terus menerus.<sup>30</sup>

Dalam Pasal 5 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, PKWT berdasarkan jangka waktu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau kegiatan baru yang masih dalam percobaan.<sup>31</sup>

---

<sup>27</sup> Khomarudin Gilang Ramadhan dan Arief Rachman Hakim, *Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja tentang Hubungan Kerja Flexible Work (Studi Komparasi antara Indonesia dan Inggris)*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.6, No.5 (2025).

<sup>28</sup> Ramadhani Febriansyah, Femmy Silaswati Faried dan Firstnandiar Glica Aini Suniaprily, *Perlindungan Hukum bagi Para Pencari Kerja atas Diskriminasi Usia di Indonesia*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.6, No.5 (2025).

<sup>29</sup> Rahil Sasia Putri Harahap dan Fiona Chrisanta, *Pembatasan Klausul pada Perjanjian Baku dalam Upaya Perlindungan Konsumen melalui Undang-Undang Perlindungan Konsumen*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.4, No.4 (2023).

<sup>30</sup> Asep Rudi Gunawan, Ade Maman Suherman dan Tri Setiady, *Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja PKWT yang Dipekerjakan Kembali setelah 5 Tahun Masa Kontrak berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*.

<sup>31</sup> Diah Puji Lestari, *Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*.

**Nurhayani, Rizka Amelia Azis dan Elok Hikmawati**  
***Penerapan Aturan Ganti Rugi bagi Karyawan Kontrak akibat Pengakhiran Perjanjian sebelum Berakhirnya Masa Perjanjian di PT. SII berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan***

Meskipun berstatus karyawan kontrak, pekerja PKWT tetap memiliki hak-hak yang dilindungi antara lain upah yang layak sesuai UMP/UMK, Tunjangan Hari Raya, jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, hak atas kompensasi saat kontrak berakhir, serta cuti tahunan jika bekerja minimal 12 bulan terus menerus.<sup>3233</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.<sup>34</sup> Dalam literatur hukum ketenagakerjaan dikenal beberapa jenis PHK yaitu PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum dan PHK oleh pengadilan.<sup>35</sup> Perusahaan atau pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum jangka waktu PKWT berakhir diwajibkan membayar ganti rugi sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>36</sup>

PT. SII sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan dan pembuatan barang elektronik mempekerjakan pekerja berstatus PKWT yang didasarkan pemenuhan target pesanan tertentu. Dalam pelaksanaannya, pengakhiran hubungan kerja karyawan PKWT di PT. SII seringkali dilakukan oleh pekerja dengan alasan ingin melanjutkan pendidikan atau karena alasan penawaran pekerjaan yang lebih baik. Pengunduran diri karyawan tentu akan menjadi masalah finansial bagi perusahaan karena dapat mengakibatkan penundaan pengerjaan proyek dan mengharuskan perusahaan mencari tenaga kerja baru agar program kerja perusahaan tetap berjalan.<sup>37</sup>

---

<sup>32</sup> Renata Christha Auli, *Hak-Hak Karyawan Kontrak menurut UU Cipta Kerja*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-hak-karyawan-kontrak-menurut-uu-cipta-kerja-1t65974d826e0f9/>, diakses pada 18 April 2026.

<sup>33</sup> Fara Dila, *Perlindungan Tenaga Kerja Harian Lepas terhadap Eksploitasi Menurut UU Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023)*, Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.5, No.5 (2024).

<sup>34</sup> Arif Nailul Fahmi, *Disharmonisasi Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serta Implikasinya terhadap Perlindungan Pekerja*.

<sup>35</sup> Zahra Alif Cendana Utama Ariyanto dan Dipo Wahjoeono Hariyono, *Akibat Hukum dan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang Cacat dalam Kecelakaan Kerja*.

<sup>36</sup> Seventina Monda Devita dan Fourazizah Widyaning Ayu, *Analisis Kasus Putusan Nomor Perkara 136/Pdt.Sus-Phi/2020/PN Jkt.Pst Ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja*.

<sup>37</sup> Asep Rudi Gunawan, Ade Maman Suherman dan Tri Setiady, *Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja PKWT yang Dipekerjakan Kembali setelah 5 Tahun Masa Kontrak berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*.

**a. Ketentuan Pengunduran Diri dalam Perjanjian Kerja PT. SII**

Ketentuan mengenai pengunduran diri pekerja PKWT di PT. SII diatur secara tegas dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Berdasarkan hasil wawancara dengan Biro HR PT. SII (Junaidi, wawancara, 2026), apabila pekerja PKWT mengundurkan diri sebelum jangka waktu perjanjian berakhir maka pekerja wajib menyampaikan surat permohonan pengunduran diri minimal 1 (satu) bulan sebelumnya. Apabila hal tersebut tidak dilaksanakan, perusahaan berhak menunda tanggal pengunduran diri pekerja. Setelah permohonan pengunduran diri disetujui, pekerja wajib membayar sisa masa kontrak yang masih ada kepada perusahaan dengan memberikan wewenang penuh kepada perusahaan atas keseluruhan sisa upah yang ada. Sebagai akibat dari pelanggaran perjanjian ini, pekerja tidak berhak mendapat *paclaring*, uang ganti rugi dan uang jasa apapun berkaitan dengan pengunduran dirinya.

Ketentuan ini merupakan implementasi dari Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa pihak yang mengakhiri PKWT secara sepihak diwajibkan membayar ganti rugi.<sup>3839</sup> Penerapan ketentuan ini di PT. SII sejalan dengan prinsip kepastian hukum dalam hubungan industrial, mengingat PKWT pada dasarnya merupakan perjanjian yang mengikat kedua belah pihak. Ketika salah satu pihak melanggar kesepakatan yang telah dituangkan dalam perjanjian kerja maka pihak tersebut bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan.<sup>40</sup>

**b. Prosedur Pengunduran Diri Pekerja PKWT di PT. SII**

Berdasarkan keterangan narasumber Bapak Junaidi selaku Biro HR PT. SII, prosedur pengunduran diri pekerja dengan status PKWT yang tidak menyelesaikan jangka waktu PKWT adalah sebagai berikut.

---

<sup>38</sup> Ahmad Rifai, *Akibat Hukum Pengunduran Diri oleh Pekerja/Buruh sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*, Avesina: Media Informasi Ilmiah Universitas Islam Al-Azhar, Vol.15, No.2 (2021).

<sup>39</sup> Shera Tri Ambarini dan Arief Rachman Hakim, *Penyelesaian Sengketa pada Perjanjian Tidak Tertulis dalam Hubungan Kerjasama Dagang Ditinjau dari Perspektif Hukum Perdata*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.6, No.4 (2025).

<sup>40</sup> Griselda Vaustine, Marina dan Puja Ayu Purwanti, *Mekanisme Penyelesaian Sengketa Wanprestasi dalam Hukum Perdata Indonesia*.

**Nurhayani, Rizka Amelia Azis dan Elok Hikmawati**  
***Penerapan Aturan Ganti Rugi bagi Karyawan Kontrak akibat Pengakhiran Perjanjian sebelum Berakhirnya Masa Perjanjian di PT. SII berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan***

Pertama, pekerja mengajukan surat pengunduran diri yang ditujukan kepada perusahaan dengan memperoleh persetujuan atasan langsung dan/atau Departemen Manager. Kedua, setelah disetujui oleh atasan langsung dan/atau Departemen Manager, surat tersebut diserahkan kepada HR Departemen. Ketiga, staf HR mengecek surat permohonan pengunduran diri yang telah disetujui tersebut. Keempat, staf HR memanggil pekerja dan menjelaskan ketentuan mengenai ganti rugi dan uang kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (6) Perjanjian Kerja. Kelima, pekerja diwajibkan membayar uang ganti rugi atas sisa kontrak yang belum diselesaikan dan pada tahap ini dilakukan negosiasi mengenai kesanggupan pekerja membayar ganti rugi serta mekanisme pembayarannya. Keenam, pekerja membuat surat pernyataan kesanggupan membayar ganti rugi dan cara pembayaran. Ketujuh, surat pernyataan diserahkan kepada bagian *payroll*.<sup>41</sup>

Sebagai bukti konkret penerapan mekanisme ganti rugi tersebut, dalam penelitian ini diperoleh dokumen berupa Surat Pernyataan yang dibuat oleh seorang pekerja PKWT PT. SII (selanjutnya disebut Pekerja X, identitas dirahasiakan atas permintaan perusahaan) tertanggal Januari 2026. Dalam surat pernyataan tersebut, Pekerja X menyatakan beberapa hal sebagai berikut: pertama, bahwa akibat pelanggaran perjanjian yang dilakukan yaitu tidak menyelesaikan PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat 7 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah ditandatangani, Pekerja X bersedia membayar ganti rugi kepada PT. SII; kedua, bahwa Pekerja X memberikan wewenang dan kuasa kepada PT. SII untuk melakukan pemotongan gaji selama bekerja pada bulan terakhir serta uang kompensasi yang menjadi haknya untuk digunakan sebagai pembayaran ganti rugi kepada PT. SII. Surat pernyataan tersebut ditandatangani oleh Pekerja X dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan, dengan tambahan catatan tulisan tangan yang menegaskan bahwa uang ganti rugi akibat pelanggaran perjanjian Pasal 5 Ayat 7 dibayar melalui uang kompensasi pekerja yang bersangkutan (Dokumen PT. SII, 2026).

---

<sup>41</sup> Chris Leo Yonatal Gurning dan Christin Septina Basani, *Analisis Penegakan Hukum dan Perlindungan Konsumen terhadap Praktik Penagihan dalam Layanan Pendanaan Bersama Berbasis Teknologi Informasi*, Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.6, No.12 (2025).

Dokumen surat pernyataan ini membuktikan secara empiris bahwa mekanisme ganti rugi di PT. SII tidak hanya bersifat normatif melainkan benar-benar diterapkan dalam praktik hubungan industrial perusahaan. Surat pernyataan semacam ini merupakan instrumen penting yang memberikan kekuatan hukum atas kesanggupan pekerja membayar ganti rugi sekaligus menjadi dasar bagi bagian *payroll* untuk melakukan pemotongan yang telah disepakati.<sup>42</sup> Keberadaan dokumen ini juga menunjukkan bahwa PT. SII telah menerapkan pendekatan yang tertib administrasi dalam pengelolaan pengakhiran PKWT sesuai dengan prinsip kepastian hukum dalam hubungan industrial.<sup>43</sup>

Mekanisme ini mencerminkan pendekatan yang mengutamakan penyelesaian secara musyawarah sebelum menempuh jalur hukum formal. Pendekatan demikian selaras dengan prinsip hubungan industrial Pancasila yang mengutamakan kemitraan dan penyelesaian melalui kesepakatan.<sup>44</sup> Pekerja tidak serta merta diharuskan membayar seluruh sisa ganti rugi sekaligus melainkan dapat bernegosiasi mengenai mekanisme pembayaran yang disesuaikan dengan kemampuan finansialnya. Milinum menegaskan bahwa pendekatan musyawarah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan pilihan yang tidak hanya efisien secara waktu dan biaya tetapi juga mampu menjaga keharmonisan hubungan antara pekerja dan pengusaha pascaberakhirnya hubungan kerja.<sup>45</sup>

### **c. Besaran Ganti Rugi dan Perhitungannya**

Ketentuan ganti rugi pengakhiran PKWT sepihak di PT. SII mengacu pada Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>42</sup> Griselda Vaustine, Marina dan Puja Ayu Purwanti, *Mekanisme Penyelesaian Sengketa Wanprestasi dalam Hukum Perdata Indonesia*.

<sup>43</sup> Shera Tri Ambarini dan Arief Rachman Hakim, *Penyelesaian Sengketa pada Perjanjian Tidak Tertulis dalam Hubungan Kerjasama Dagang Ditinjau dari Perspektif Hukum Perdata*.

<sup>44</sup> Arif Nailul Fahmi, *Disharmonisasi Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serta Implikasinya terhadap Perlindungan Pekerja*.

<sup>45</sup> Sela Nopela Milinum, *Problematisasi Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan*.

**Nurhayani, Rizka Amelia Azis dan Elok Hikmawati**  
*Penerapan Aturan Ganti Rugi bagi Karyawan Kontrak akibat Pengakhiran Perjanjian sebelum Berakhirnya Masa Perjanjian di PT. SII berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*

Besaran ganti rugi setara dengan jumlah upah pekerja sampai dengan jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja. Artinya apabila seorang pekerja masih memiliki sisa kontrak 6 (enam) bulan saat mengundurkan diri maka ganti rugi yang wajib dibayarkan adalah sebesar 6 (enam) kali upah bulanannya.<sup>46</sup> Besaran ganti rugi ini dalam praktiknya dapat dirasakan sangat memberatkan pekerja terutama yang berada dalam kondisi finansial terbatas, mengingat jumlahnya bisa mencapai beberapa kali lipat penghasilan bulanan.<sup>4748</sup>

Selain kewajiban membayar ganti rugi, perlu pula dipahami hubungannya dengan uang kompensasi. Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021, pekerja PKWT yang telah bekerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus-menerus berhak atas uang kompensasi saat kontraknya berakhir secara normal.<sup>49</sup> Namun apabila pekerja mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir, hak atas uang kompensasi tersebut menjadi tidak timbul karena kontrak berakhir bukan karena habis masa berlakunya melainkan karena pelanggaran perjanjian.<sup>5051</sup> Dalam praktik di PT. SII sebagaimana dibuktikan melalui surat pernyataan Pekerja X, sisa uang kompensasi yang seharusnya diterima oleh pekerja apabila kontrak selesai dapat diperhitungkan sebagai bagian dari mekanisme pembayaran ganti rugi. Pekerja memberikan kuasa kepada perusahaan untuk menggunakan uang kompensasi tersebut guna menutup sebagian kewajiban ganti rugi yang harus dibayar (Dokumen PT. SII, 2026).<sup>52</sup>

---

<sup>46</sup> Diah Puji Lestari, *Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*.

<sup>47</sup> Haris Satiadi, *Cara Menghitung Ganti Rugi Karyawan Kontrak yang Resign*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/cara-menghitung-ganti-rugi-karyawan-kontrak-yang-i-resign-i-lt62e0f34a0e0ca/>, diakses pada 18 April 2026.

<sup>48</sup> Sela Nopela Milinum, *Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*.

<sup>49</sup> Tito Panji Nugroho, Soerya Respationo dan Siti Nurkhotjah, *Analisis Yuridis Pemberian Kompensasi Pegawai Outsourcing berdasarkan PP 35 Tahun 2021: Studi di PT Universal Karya Mandiri Batam*.

<sup>50</sup> SPNews, *Mewaspada Klausul Ganti Rugi dalam Kontrak Kerja*, diakses dari <https://spn.or.id/mewaspada-klausul-ganti-rugi-dalam-kontrak-kerja/>, diakses pada 18 April 2026.

<sup>51</sup> Nabilla Putri Febri dan Muhammad Abiyyu Arhab, *Masalah Penetapan Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) setelah Terbitnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022*.

<sup>52</sup> Renata Christha Auli, *Hak-Hak Karyawan Kontrak menurut UU Cipta Kerja*.

Pendekatan ini memberikan fleksibilitas sekaligus memastikan bahwa kewajiban pekerja terpenuhi meski tidak harus melalui pembayaran tunai sepenuhnya. Riasari menegaskan dalam setiap penerapan kewajiban hukum, mekanisme pelaksanaannya haruslah mempertimbangkan kemampuan riil dari pihak yang berkewajiban agar tidak menciptakan kondisi yang justru kontraproduktif bagi tujuan perlindungan hukum itu sendiri.<sup>53</sup> Sejalan dengan hal tersebut, Sinaga berpendapat bahwa pendekatan restoratif dalam penyelesaian perselisihan termasuk dalam hubungan industrial lebih efektif dalam menciptakan keseimbangan antara pemulihan kerugian dan keberlanjutan hubungan para pihak.<sup>54</sup>

### **3. Upaya Hukum Ketika Pekerja PKWT Menolak Membayar Ganti Rugi**

Jika pekerja PKWT menolak atau tidak mampu membayar ganti rugi setelah mengundurkan diri, terdapat beberapa mekanisme penyelesaian yang dapat ditempuh perusahaan. Mekanisme-mekanisme tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan diperkuat oleh ketentuan dalam UU Cipta Kerja.<sup>55</sup> Penyelesaian sengketa dalam konteks hubungan industrial pada prinsipnya mengutamakan jalur non-litigasi sebelum ditempuhnya jalur pengadilan.<sup>56</sup>

#### **a. Mekanisme Bipartit**

Langkah pertama yang wajib ditempuh adalah penyelesaian secara bipartit, yaitu perundingan langsung antara perusahaan dengan pekerja. Perundingan bipartit harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari kerja. Apabila suatu kesepakatan tersebut tercapai, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak & bersifat mengikat.<sup>57,58</sup>

---

<sup>53</sup> R.H. Riasari, *Perlindungan Hukum terhadap Perawat pada Rumah Sakit berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.2, No.10 (2021).

<sup>54</sup> Haposan Sahala Raja Sinaga, *Penerapan Restorative Justice dalam Perkara Narkotika di Indonesia*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.2, No.7 (2021).

<sup>55</sup> Arif Nailul Fahmi, *Disharmonisasi Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serta Implikasinya terhadap Perlindungan Pekerja*.

<sup>56</sup> Griselda Vaustine, Marina dan Puja Ayu Purwanti, *Mekanisme Penyelesaian Sengketa Wanprestasi dalam Hukum Perdata Indonesia*.

<sup>57</sup> Nafiatul Munawaroh, *3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-lt4b82643d06be9/>, diakses pada 18 April 2026.

<sup>58</sup> Shera Tri Ambarini dan Arief Rachman Hakim, *Penyelesaian Sengketa pada Perjanjian Tidak Tertulis dalam Hubungan Kerjasama Dagang Ditinjau dari Perspektif Hukum Perdata*.

**Nurhayani, Rizka Amelia Azis dan Elok Hikmawati**  
*Penerapan Aturan Ganti Rugi bagi Karyawan Kontrak akibat Pengakhiran Perjanjian sebelum Berakhirnya Masa Perjanjian di PT. SII berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*

PT. SII secara konsisten mengutamakan pendekatan bipartit karena proses litigasi melalui pengadilan membutuhkan waktu, biaya dan sumber daya yang signifikan selain juga dapat berpengaruh pada reputasi perusahaan. Pendekatan ini mencerminkan semangat hubungan industrial Pancasila yang mengutamakan musyawarah mufakat.<sup>59</sup>

Dalam konteks penyelesaian bipartit di PT. SII, surat pernyataan kesanggupan yang telah ditandatangani oleh pekerja sebelumnya menjadi instrumen penting yang memperkuat posisi perusahaan saat perundingan. Apabila pekerja ingkar dari kesanggupan yang telah dinyatakan dalam surat pernyataan tersebut, perusahaan memiliki dasar hukum yang kuat untuk menuntut pemenuhan kewajiban berdasarkan dokumen yang telah ditandatangani secara sukarela.<sup>60</sup> Daely dkk. menegaskan bahwa dokumen yang ditandatangani secara sukarela dan tanpa paksaan memiliki kekuatan mengikat yang setara dengan perjanjian pada umumnya dan dapat dijadikan alat bukti yang sah dalam penyelesaian sengketa.<sup>61</sup>

**b. Mekanisme Tripartit**

Apabila perundingan bipartit gagal, perselisihan dapat diselesaikan melalui mekanisme tripartit yang melibatkan pihak ketiga. Tripartit dapat dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.<sup>62</sup> Pada mediasi, mediator dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berperan memfasilitasi tercapainya kesepakatan. Mediator wajib menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Mekanisme tripartit dalam konteks ketenagakerjaan memiliki kelebihan karena lebih cepat dan murah dibanding litigasi di pengadilan serta hasilnya lebih dapat diterima oleh para pihak karena dicapai melalui kesepakatan.<sup>63</sup>

---

<sup>59</sup> Khomarudin Gilang Ramadhan dan Arief Rachman Hakim, *Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja tentang Hubungan Kerja Flexible Work (Studi Komparasi antara Indonesia dan Inggris)*.

<sup>60</sup> Griselda Vaustine, Marina dan Puja Ayu Purwanti, *Mekanisme Penyelesaian Sengketa Wanprestasi dalam Hukum Perdata Indonesia*.

<sup>61</sup> Nasfiahtul Istani Daely, Hasim Purba dan Mahmud Siregar, *Prinsip Etik Baik dalam Pengalihan Hak atas Saham pada Perseroan Terbatas Tertutup melalui Mekanisme Jual Beli*, *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol.6, No.4 (2025).

<sup>62</sup> Arif Nailul Fahmi, *Disharmonisasi Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serta Implikasinya terhadap Perlindungan Pekerja*.

<sup>63</sup> Endah Trihandayani, *Arbitrase dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis Internasional*, *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol.6, No.1 (2025).

Arbitrase sebagai salah satu bentuk penyelesaian tripartit juga dapat menjadi pilihan apabila para pihak sepakat untuk menempuhnya. Vaustine dan Purwanti menjelaskan bahwa arbitrase memberikan keuntungan berupa kepastian penyelesaian yang lebih cepat dengan putusan yang bersifat final dan mengikat. Namun demikian, kelemahan mekanisme non-litigasi secara umum adalah bahwa hasilnya tidak secara otomatis memiliki kekuatan eksekutorial, sehingga apabila salah satu pihak ingkar maka pihak lain tetap harus mengajukan ke pengadilan.<sup>64</sup>

### **c. Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial**

Sebagai langkah terakhir apabila seluruh upaya penyelesaian di luar pengadilan gagal, perusahaan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dasar gugatan adalah wanprestasi atas perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya khususnya klausula yang mengatur kewajiban pembayaran ganti rugi.<sup>65</sup> Gugatan ini dimungkinkan karena surat pernyataan kesanggupan membayar yang ditandatangani pekerja merupakan dokumen yang memiliki kekuatan hukum sebagai bukti tertulis adanya pengakuan kewajiban.<sup>66</sup> Misalnya dalam Putusan PHI Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jmb mencatat bahwa pengadilan hubungan industrial dalam praktiknya cenderung mengutamakan prinsip keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial.

Meskipun jalur litigasi tersedia, akan tetapi PT. SII tetap menghindari penyelesaian melalui pengadilan sebagai suatu pilihan terakhir. Hal ini sendiri sejalan dengan pendekatan yang umum diterapkan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia yang mengutamakan keharmonisan hubungan industrial dan efisiensi penyelesaian sengketa.<sup>67</sup>

---

<sup>64</sup> Griselda Vaustine, Marina dan Puja Ayu Purwanti, *Mekanisme Penyelesaian Sengketa Wanprestasi dalam Hukum Perdata Indonesia*.

<sup>65</sup> Arif Nailul Fahmi, *Disharmonisasi Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serta Implikasinya terhadap Perlindungan Pekerja*.

<sup>66</sup> Annisaa Azzahra, dkk., *Tanggung Gugat Perusahaan atas Hubungan Jual Beli Pihak Ketiga yang Menjanjikan Harga di Bawah Harga Resmi kepada Pembeli (Studi Kasus PT ANTAM Melawan Budi Said)*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.2, No.4 (2021).

<sup>67</sup> Zahra Alif Cendana Utama Ariyanto dan Dipo Wahjoeono Hariyono, *Akibat Hukum dan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang Cacat dalam Kecelakaan Kerja*.

**Nurhayani, Rizka Amelia Azis dan Elok Hikmawati**

***Penerapan Aturan Ganti Rugi bagi Karyawan Kontrak akibat Pengakhiran Perjanjian sebelum Berakhirnya Masa Perjanjian di PT. SII berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan***

Wibowo dan Munawar menambahkan bahwa penyelesaian sengketa melalui pengadilan tidak hanya membutuhkan biaya dan waktu yang besar tetapi juga berpotensi merusak citra dan reputasi perusahaan di mata publik dan calon tenaga kerja potensial.<sup>68</sup> Oleh karena itu, pendekatan yang mengutamakan musyawarah dan penyelesaian di luar pengadilan sebagaimana diterapkan PT. SII merupakan kebijakan yang tidak hanya efisien secara ekonomi tetapi juga bijaksana secara hukum.<sup>69</sup>

### **C. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat ditarik dua kesimpulan utama sebagai berikut.

Pertama, penerapan aturan ganti rugi bagi karyawan kontrak (PKWT) yang melakukan pengakhiran perjanjian kerja sebelum masa berakhir di PT. SII telah dilaksanakan secara konsisten berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mekanisme ini dituangkan secara tegas dalam perjanjian kerja, di mana pekerja PKWT yang mengundurkan diri wajib menyampaikan surat pengunduran diri minimal 1 (satu) bulan sebelumnya dan membayar ganti rugi sebesar sisa upah hingga berakhirnya masa kontrak. Dalam praktiknya, PT. SII menerapkan prosedur yang tertib administratif mulai dari pengajuan surat pengunduran diri, persetujuan atasan, penjelasan hak dan kewajiban oleh HR, negosiasi kesanggupan membayar, hingga penandatanganan surat pernyataan yang menjadi dasar pemotongan oleh bagian payroll. Perbandingan antara rezim UU Nomor 13 Tahun 2003 dan rezim UU Cipta Kerja melalui PP Nomor 35 Tahun 2021 menunjukkan bahwa kewajiban ganti rugi atas pengakhiran PKWT sepihak tidak mengalami perubahan substansial, namun rezim baru memperkenalkan mekanisme uang kompensasi yang dalam praktik di PT. SII dapat dimanfaatkan sebagai instrumen bantu pemenuhan kewajiban ganti rugi, sehingga tidak seluruhnya harus dibayar secara tunai.

---

<sup>68</sup> Muhammad Singgih Imam Wibowo dan Akhmad Munawar, *Kendala Teknis dan Hukum dalam Proses Penyidikan Tindak Pidana Siber di Indonesia*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.5, No.7 (2024).

<sup>69</sup> Pitriani, Zufriani dan Darlius, *Pendekatan Preventif dan Represif terhadap Perlindungan Hak-Hak Konsumen dalam Transaksi E-Commerce*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.6, No.4 (2025).

Kedua, apabila karyawan kontrak (PKWT) menolak atau tidak mampu membayar ganti rugi setelah mengundurkan diri, perusahaan dapat menempuh upaya hukum secara bertahap. Langkah pertama adalah penyelesaian melalui mekanisme bipartit, yaitu perundingan langsung antara perusahaan dan pekerja dalam waktu maksimal 30 hari kerja, dengan surat pernyataan kesanggupan yang telah ditandatangani pekerja berfungsi sebagai dasar hukum yang kuat bagi perusahaan. Apabila bipartit gagal, perselisihan dapat dibawa ke mekanisme tripartit melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase dengan melibatkan instansi ketenagakerjaan. Sebagai langkah terakhir, perusahaan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan wanprestasi atas perjanjian kerja. Meskipun demikian, PT. SII secara konsisten mengutamakan penyelesaian melalui musyawarah dan mufakat sebagai cerminan prinsip hubungan industrial Pancasila, yang terbukti lebih efisien secara waktu dan biaya sekaligus mampu menjaga keharmonisan hubungan industrial.

## DAFTAR PUSTAKA

### Publikasi

- Abdul, Ibnu. *Pertanggungjawaban Pidana terhadap Influencer yang Melakukan Promosi Situs Judi Online saat Live Streaming di Media Sosial*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.7 (2025).
- Ambarini, Shera Tri dan Arief Rachman Hakim. *Penyelesaian Sengketa pada Perjanjian Tidak Tertulis dalam Hubungan Kerjasama Dagang Ditinjau dari Perspektif Hukum Perdata*. Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.4 (2025).
- Ariyanto, Zahra Alif Cendana Utama dan Dipo Wahjoeliono Hariyono. *Akibat Hukum dan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang Cacat dalam Kecelakaan Kerja*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.5. No.5 (2024).
- Azzahra, Annisaa, dkk.. *Tanggung Gugat Perusahaan atas Hubungan Jual Beli Pihak Ketiga yang Menjanjikan Harga di Bawah Harga Resmi kepada Pembeli (Studi Kasus PT ANTAM Melawan Budi Said)*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.2. No.4 (2021).
- Daely, Nasfiahtul Istani, Hasim Purba dan Mahmud Siregar. *Prinsip Itikad Baik dalam Pengalihan Hak atas Saham pada Perseroan Terbatas Tertutup melalui Mekanisme Jual Beli*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.4 (2025).
- Dila, Fara. *Perlindungan Tenaga Kerja Harian Lepas terhadap Eksploitasi Menurut UU Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023)*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.5. No.5 (2024).
- Fahmi, Arif Nailul. *Disharmonisasi Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serta Implikasinya terhadap Perlindungan Pekerja*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).
- Febri, Nabilla Putri dan Muhammad Abiyyu Arhab. *Masalah Penetapan Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) setelah Terbitnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.3. No.5 (2022).
- Febriansyah, Ramadhani, Femmy Silaswati Faried dan Firstnandiar Glica Aini Suniaprily. *Perlindungan Hukum bagi Para Pencari Kerja atas Diskriminasi Usia di Indonesia*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).
- Gunawan, Asep Rudi, Ade Maman Suherman dan Tri Setiady. *Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja PKWT yang Dipekerjakan Kembali Setelah 5 Tahun Masa Kontrak berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.5. No.5 (2024).
- Gurning, Chris Leo Yonatal dan Christin Septina Basani. *Analisis Penegakan Hukum dan Perlindungan Konsumen terhadap Praktik Penagihan dalam Layanan Pendanaan Bersama Berbasis Teknologi Informasi*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.12 (2025).
- Harahap, Rahil Sasia Putri dan Fiona Chrisanta. *Pembatasan Klausul pada Perjanjian Baku dalam Upaya Perlindungan Konsumen melalui Undang-Undang Perlindungan Konsumen*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.4. No.4 (2023).

- Langi, Thrisya Elisabeth Engelina Ch. A., Jemmy Sondakh dan Edwin N. Tinangon. *Tinjauan Yuridis mengenai Pekerja yang Mengundurkan Diri sebelum Masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berakhir*. Jurnal Lex Administratum. Vol.12. No.2 (2024).
- Lestari, Diah Puji. *Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.3. No.5 (2022).
- Kandriana, Muhammad. *Evaluasi Implementasi Pasal 33 UUD 1945 terhadap Pengelolaan Kekayaan Alam Nasional*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.11 (2025).
- Milinum, Sela Nopela. *Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.3. No.5 (2022).
- Monda, Seventina Devita dan Fourazizah Widyaning Ayu. *Analisis Kasus Putusan Nomor Perkara 136/Pdt.Sus-Phi/2020/PN Jkt.Pst Ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.2. No.5 (2021).
- Nugroho, Tito Panji, Soerya Respationo dan Siti Nurkhotojah. *Analisis Yuridis Pemberian Kompensasi Pegawai Outsourcing berdasarkan PP 35 Tahun 2021: Studi di PT Universal Karya Mandiri Batam*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).
- Pitriani, Zufriani dan Darlius. *Pendekatan Preventif dan Represif terhadap Perlindungan Hak-Hak Konsumen dalam Transaksi E-Commerce*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.4 (2025).
- Podungge, Ismi Pratiwi. *Eksistensi Peran Serikat Buruh dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja (Dalam Penetapan Upah Minimum)*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.1. No.2 (2020).
- Rahmathoni, Lutfi Yusup. *Perbedaan Makna Restorative Justice Pasca PERMA No. 1 Tahun 2024 pada Sistem Hukum Pidana di Indonesia*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.5. No.10 (2024).
- Ramadhan, Khomarudin Gilang dan Arief Rachman Hakim. *Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja tentang Hubungan Kerja Flexible Work (Studi Komparasi antara Indonesia dan Inggris)*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).
- Riasari, R.H. *Perlindungan Hukum terhadap Perawat pada Rumah Sakit berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.2. No.10 (2021).
- Rifai, Ahmad. *Akibat Hukum Pengunduran Diri oleh Pekerja/Buruh sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*. Avesina: Media Informasi Ilmiah Universitas Islam Al-Azhar. Vol.15. No.2 (2021).
- Sinaga, Haposan Sahala Raja. *Penerapan Restorative Justice dalam Perkara Narkotika di Indonesia*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.2. No.7 (2021).
- Trihandayani, Endah. *Arbitrase dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis Internasional*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.1 (2025).

**Nurhayani, Rizka Amelia Azis dan Elok Hikmawati**

*Penerapan Aturan Ganti Rugi bagi Karyawan Kontrak akibat Pengakhiran Perjanjian sebelum Berakhirnya Masa Perjanjian di PT. SH berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*

Vaustine, Griselda, Marina dan Puja Ayu Purwanti. *Mekanisme Penyelesaian Sengketa Wanprestasi dalam Hukum Perdata Indonesia*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.5. No.4 (2024).

Wibowo, Muhammad Singgih Imam dan Akhmad Munawar. *Kendala Teknis dan Hukum dalam Proses Penyidikan Tindak Pidana Siber di Indonesia*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.5. No.7 (2024).

### **Karya Ilmiah**

Khoiril, Hidayat. 2024. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Waktu Tertentu akibat Mengundurkan Diri sebelum Waktu Perjanjian Kerja Berakhir*. Skripsi. Surabaya: Universitas Wijaya Putra.

### **Website**

Auli, Renata Christha. *Hak-Hak Karyawan Kontrak menurut UU Cipta Kerja*. diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-hak-karyawan-kontrak-menurut-uu-cipta-kerja-lt65974d826e0f9/>. diakses pada 18 April 2026.

Munawaroh, Nafiatul. *3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-lt4b82643d06be9/>. diakses pada 18 April 2026.

Satiadi, Haris. *Cara Menghitung Ganti Rugi Karyawan Kontrak yang Resign*. diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/cara-menghitung-ganti-rugi-karyawan-kontrak-yang-i-resign-i-lt62e0f34a0e0ca/>. diakses pada 18 April 2026.

SPNews. *Mewaspada Klausul Ganti Rugi dalam Kontrak Kerja*. diakses dari <https://spn.or.id/mewaspada-klausul-ganti-rugi-dalam-kontrak-kerja/>. diakses pada 18 April 2026.

### **Sumber Hukum**

dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

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

Putusan Pengadilan Negeri Jambi Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jmb.