

**PERLINDUNGAN HUKUM HAK GANTI RUGI PEKERJA PKWT
AKIBAT PHK SEPIHAK
(STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 560 K/PDT.SUS
PHI/2023)**

***LEGAL PROTECTION OF THE RIGHT TO COMPENSATION FOR
EMPLOYEES WITH A FIXED-TERM EMPLOYMENT AGREEMENT DUE
TO UNILATERAL DISMISSAL
(STUDY OF SUPREME COURT DECISION NUMBER 560 K/PDT.SUS-
PHI/2023)***

**Raka Fachri Maulia Kamal, Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar
Universitas Buana Perjuangan Karawang**

Korespondensi Penulis : hk22.rakakamal@mhs.ubpkarawang.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Kamal, Raka Fachri Maulia, Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar. *Perlindungan Hukum Hak Ganti Rugi Pekerja PKWT Akibat PHK Sepihak (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 560 K/Pdt.Sus Phi/2023)*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji Putusan Mahkamah Agung Nomor 560 K/Pdt.Sus-PHI/2023 terkait PHK sepihak pekerja PKWT akibat diagnosis COVID-19. Menggunakan metode yuridis normatif, studi ini menyoroti pelanggaran hak asasi manusia dan perlindungan hukum. Hasilnya menunjukkan bahwa berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, pengusaha wajib membayar sisa upah kontrak jika memutus hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir. Mahkamah Agung mengabulkan kasasi pekerja karena kesalahan penerapan hukum oleh pengadilan tingkat pertama. Perusahaan diwajibkan membayar Rp33.400.000 sebagai kompensasi sisa upah demi mewujudkan keadilan substantif bagi pekerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, PHK Sepihak, PKWT

ABSTRACT

This study examines Supreme Court Decision No. 560 K/Pdt.Sus-PHI/2023 regarding the arbitrary dismissal of a fixed-term contract (PKWT) worker due to COVID-19. Using normative judicial methods, it highlights violations of human rights and legal protection. Findings show that under Article 62 of the Labor Law, employers must pay the remaining contract wages for early termination. The Supreme Court granted the worker's appeal, citing the lower court's legal errors. Consequently, the company was ordered to pay IDR 33,400,000 in compensation to ensure substantive justice and protect the worker's normative rights.

Keywords: Legal Protection, PKWT, Unilateral Dismissal

A. PENDAHULUAN

Sebagai negara hukum yang berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Indonesia wajib memberikan perlindungan, pemeliharaan, serta peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja demi mendorong produktivitas nasional.¹

Hak bagi pekerja dan hak atas pekerjaan bagi setiap orang adalah topik yang sentimental, mereka tetap harus dibicarakan jika kita ingin maju dalam konteks ketenagakerjaan Indonesia. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, salah satu prinsip keadilan adalah memberikan hak-hak dan penghargaan kepada pekerja atas setiap pekerjaan yang sudah dilakukannya. Dalam hal ini, keadilan memaksa setiap pekerja atau buruh di perlakukan sebagaimana hak haknya, baik sebagai manusia maupun sebagai pekerja atau buruh. Mereka tidak boleh kehilangan hak atas pekerjaan mereka dan tidak boleh merasakan adanya didiskriminasi di dalam lingkup pekerjaannya secara tidak rasional.²

Sebagai makhluk hidup, manusia selalu berinteraksi dengan sesamanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, salah satunya melalui aktivitas kerja. Pekerjaan tersebut dapat dilakukan secara mandiri maupun dengan bekerja pada orang lain.³

Pekerjaan berperan sebagai kebutuhan mendasar dalam kehidupan manusia, karena melaluinya seseorang mampu memenuhi kebutuhan ekonomi bagi diri sendiri dan keluarganya. Dengan demikian, hak seseorang pada pekerjaan diakui sebagai salah satu komponen penting dalam kerangka hak asasi manusia, mengingat pemenuhannya memiliki pengaruh langsung terhadap terjaminnya kesejahteraan dan keberlangsungan hidup setiap individu serta kehidupan pekerja dan keluarganya.⁴

¹ M. Bagus Basofi dan Irma Fatmawati, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*, Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik, Vol.10, No.1 (2023), p.77.

² Rini Irianti Sundary, *Internalisasi Prinsip-Prinsip Islam tentang Etika Kerja dalam Perlindungan Hak Pekerja dan Pelaksanaan Hak atas Pekerjaan*, Syiar Hukum: Jurnal Ilmu Hukum, Vol.12, No.2 (2010), p.179.

³ Yusuf Randi, *Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang Bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum De'rechtsstaat, Vol.6, No.1 (2020), p.28.

⁴ Syahwal, *Dilema atas Hak Pekerjaan dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel*, Jurnal HAM, Vol.13, No.2 (2022), p.275.

Mengacu pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja dapat diartikan sebagai setiap orang yang menjalankan aktivitas pekerjaan berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan dalam hubungan kerja dan karenanya pekerja berhak dan wajib mendapatkan pembayaran berupa upah atau bentuk perlindungan hukum serta imbalan lainnya sebagai bentuk pengakuan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan selama masih terikat masa kontrak kerja.⁵

Pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan imbalan atas dasar pekerjaan yang diberikan oleh seseorang yang mempekerjakannya. Dalam kehidupan ini manusia memiliki kebutuhan yang sangat beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya.⁶

Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu, memberikan perlindungan bahwa setiap pekerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.⁷

Salah satu kewajiban utama negara adalah memastikan terlindunginya hak-hak pekerja melalui instrumen hukum yang berlaku, sehingga sistem ketenagakerjaan dapat beroperasi secara optimal dan berkeadilan. Landasan konstitusional atas kewajiban tersebut tercermin dalam Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang secara jelas menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil tanpa diskriminasi, serta dapat memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan maupun perlakuan yang layak sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan serta keamanan dalam lingkungan kerja.⁸

⁵ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.

⁶ Indana Zulfah, *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perspektif HAM (Studi Kasus Putusan Nomor 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)*, Miltthree Law Journal, Vol.1, No.1 (2024), p.122.

⁷ Muhammad Zubi, Marzuki dan Ibnu Affan, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Jurnal Ilmiah Metadata, Vol.3, No.3 (2021), p.1173.

⁸ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pekerja merupakan faktor penting bagi kesuksesan pembangunan dalam hal ketenagakerjaan dan pekerjaan diperlukan agar setiap orang dapat hidup layak bagi kemanusiaan adalah pekerjaan yang upahnya cukup dan tidak menimbulkan kecelakaan atau penyakit serta kerugian bagi pekerja itu sendiri.⁹

Pekerja dan pengusaha merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan dalam bidang hubungan industrial, karena dua subjek tersebut saling membutuhkan serta saling melengkapi guna mendukung terciptanya hubungan kerja yang didasarkan pada hak-hak serta kewajiban para pihak.¹⁰

Pemerintah berkewajiban untuk memberikan atau menyediakan lapangan pekerjaan bagi rakyatnya untuk dapat hidup secara layak sesuai dengan batas-batas kemanusiaan. Fakta yang ada ternyata pemerintah belum mampu menyediakan lapangan kerja bagi rakyatnya, sehingga angka pengangguran selalu tinggi.¹¹

Hukum ketenagakerjaan menjelaskan bagaimana dinamika keterkaitan pekerja dengan pengusaha. Hubungan ini dapat disederhanakan sebagai hubungan vertikal antara orang-orang yang kekurangan keseimbangan kekuasaan. Meskipun hukum ketenagakerjaan pada dasarnya bersifat perdata atau privat, pemerintah juga memiliki otoritas untuk mengambil tindakan langsung dalam berbagai masalah penting. Hingga pada saat ini, hukum tersebut berubah menjadi ranah hukum publik yang cakupannya lebih luas.¹²

Hukum ketenagakerjaan sendiri memiliki tujuan tersendiri demi adanya penciptaan sistem ketenagakerjaan yang adil, khususnya untuk pekerja agar bisa menciptakan perlindungan bagi pekerja dari pengusaha yang memaksakan dan bertentangan dengan aturan yang sudah ada.¹³

Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja didefinisikan sebagai perjanjian antara pekerja yang bekerja untuk pengusaha tertentu dalam jangka waktu tertentu sesuai yang sudah disepakati untuk menerima imbalan seperti upah. Maka,

⁹ Allan Ardi Riyayan dan Susilo Wardani, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, The Juris: Jurnal Ilmu Hukum, Vol.8, No.2 (2024), p.658.

¹⁰ Annisa Asrini Makkuasa, dkk., *Peran Hakim Pengadilan Hubungan Industrial terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja*, Journal of Lex Philosophy, Vol.5, No.2 (2024), p.1101.

¹¹ Ida Hanifah, *Peran dan Tanggung Jawab Negara dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia yang Bermasalah di Luar Negeri*, DE LE GATA: Jurnal Ilmu Hukum, Vol.5, No.1 (2020), p.10.

¹² Arifuddin Muda Harahap, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Media Sains Indonesia, Bandung, 2023, p.33.

¹³ Agus Wibowo, *Hukum Perburuhan*, Yayasan Prima Agus Teknik (YPAT), Semarang, 2023, p.5.

perjanjian sudah jelas terjadi di antara pekerja dan pengusaha dengan membayar pekerja upah sebagai imbalan.¹⁴

Perjanjian kerja merupakan suatu bentuk kesepakatan yang terbentuk atas dasar persetujuan antara dua pihak, yaitu pemberi kerja dan pekerja, yang selanjutnya dijadikan sebagai acuan hukum dalam mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam suatu hubungan kerja serta. Perjanjian kerja dapat ditulis atau secara lisan, tetapi yang pertama lebih menjamin keamanan hukum bagi kedua pihak serta mematuhi undang-undang.¹⁵

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang memiliki kaitan dengan perjanjian kerja dalam hal ini adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pelaksanaan PKWT menurut sifatnya dijelaskan sebagai pekerjaan yang bersifat sementara atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk serta tenaga harian lepas.¹⁶ Perjanjian kerja dapat lahir dari kesepakatan bersama antara pekerja dan pemberi kerja, atau menggunakan format baku yang telah disiapkan sepihak oleh perusahaan.¹⁷

Dalam konteks perjanjian kerja yang dijelaskan, ini mencakup perjanjian kerja laut, yang dilaksanakan oleh pengusaha transportasi atau perkapalan dan pekerja. Pekerja diikat pada kontrak untuk bekerja di perusahaan transportasi atau perkapalan dengan kompensasi menjadi pemimpin kapal atau seorang kru.¹⁸

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah kontrak pekerjaan yang durasinya ditentukan pada saat penandatanganan kontrak, di mana pengusaha dan pekerja secara sukarela menyetujui hubungan kerja berdasarkan syarat-syarat jangka waktu yang jelas dan terbatas, yang diatur dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan untuk menjamin keamanan bagi pihak yang melaksanakan hubungan kerja.¹⁹

¹⁴ Aris Prio Agus Santoso, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2020, p.27.

¹⁵ Endeh Suhartini, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, RajaGrafindo Persada, Depok, 2020, p.42.

¹⁶ Agus Antara Putra, dkk., *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia*, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol.1, No.2 (2020), p.13.

¹⁷ Dalinama Telaumbauna, *Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan PHK*, Eksekusi: Journal of Law, Vol.2, No.1 (2020), p.24.

¹⁸ Maiyestati, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, LPPM Universitas Bung Hatta, Padang, 2025, p.96.

¹⁹ BPJS Ketenagakerjaan, *Apa yang Dimaksud dengan PKWT*, diakses dari <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18193/artikel-apa-yang-dimaksud-dengan-pkwt>, diakses pada 6 April 2026.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibagi menjadi dua kategori yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan waktu tidak tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (1). Selanjutnya, Pasal 59 ayat (1) menegaskan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan pada jenis pekerjaan tertentu saja.²⁰

Secara umum, perjanjian kerja waktu tertentu berfungsi memenuhi kebutuhan pekerja sementara yang adil. Namun pada kenyataannya, sistem ini seringkali dimanfaatkan pengusaha untuk menghindari pemberian pesangon dan hak-hak normatif yang seharusnya diterima oleh para pekerja.²¹

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu keadaan dimana terjadi Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh alasan tertentu, sehingga hak dan kewajiban keduanya pun berakhir.²²

Masalah PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya.²³

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi persoalan yang kompleks karena membawa dampak yang signifikan, baik dari aspek ekonomi maupun kondisi psikologis bagi pekerja yang mengalaminya.²⁴

Mengacu pada Pasal 37–39 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, PHK dapat dipahami sebagai suatu keadaan di mana relasi kerja antara pekerja dan pengusaha secara resmi dinyatakan telah berakhir, yang dipicu oleh berbagai faktor baik dari sisi internal maupun eksternal, sehingga mengakibatkan tidak berlakunya lagi hak dan kewajiban yang melekat pada masing-masing pihak. Sejatinya,

²⁰ Susilo Andi Darma, *Kedudukan Hubungan Kerja Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat*, Mimbar Hukum, Vol.29, No.2 (2017), p.227.

²¹ Rifqy Tombak Matahari dan Dimas Pramodya Dwipayana, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik, Vol.3, No.1 (2025), p.36.

²² Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, *Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak*, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol.3, No.1 (2021), p.109.

²³ Cahya Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum pada Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Dampak Pandemi Covid-19*, Jurnal Hukum dan Dinamika Masyarakat, Vol.21, No.1 (2023), p.26-27.

²⁴ Marjan Mihaja, dkk., *Studi Putusan Hakim: Perlindungan Hukum Tenaga Kerja yang di Phk Sepihak oleh Rumah Sakit*, Jurnal Ilmiah Hukum, Vol.10, No.1 (2021), p.48.

hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan pengusaha hendaknya tetap dipelihara dan diupayakan untuk terus berlangsung, kecuali apabila terdapat kondisi atau dasar hukum yang sah yang mengharuskan pengakhiran hubungan kerja tersebut.²⁵

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak merupakan suatu tindakan yang harus dicegah dan dihindari, karena dapat diklasifikasikan sebagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang merugikan pekerja dan keluarganya. Tindakan tersebut secara langsung menghilangkan sumber pendapatan yang selama ini menjadi penopang utama kehidupan pekerja dan orang-orang yang berada dalam tanggungannya, sehingga berimplikasi serius terhadap stabilitas ekonomi dan kelangsungan hidup mereka dalam jangka panjang.²⁶

Salah satu isu yang kerap muncul dalam hubungan industrial di Indonesia adalah pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara sepihak sebelum masa perjanjian berakhir.²⁷

PP 35/2021 ini membahas mengenai kontrak kerja berbasis waktu tertentu, sistem pengalihan tenaga kerja kepada pihak ketiga, pengaturan jam kerja dan hak istirahat pekerja, serta mekanisme pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menetapkan kepada pihak yang berhubungan harus menghindari pemutusan hubungan kerja karena hal itu akan menyebabkan banyak kerugian dan ketimpangan dalam hidup setiap pekerja.²⁸

Hubungan kerja tercipta melalui kesepakatan dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Terkait pemutusan hubungan kerja (PHK), regulasinya telah diatur secara rinci dan jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai panduan penegakan aturan perusahaan.²⁹

²⁵ BP Lawyers, *Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja dan Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial – Buku Saku Ketenagakerjaan*. E-Book Oktober 2022, BP Lawyers, Jakarta, 2022.

²⁶ Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Depok, 2018, p.142.

²⁷ Nurhayani, dkk., *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), p.3.

²⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja.

²⁹ Grace Angelia dan Andari Yurikosari, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn.Bdg)*, Jurnal Hukum Adigama, Vol.3, No.1 (2020), p.579.

Meskipun aturan baru telah dibuat, ada masalah besar yang masih belum diselesaikan. Misalnya, tidak ada definisi yang jelas dan tegas tentang hak-hak pekerja untuk mengurangi keraguan hukum yang sering muncul. Pengawasan yang efektif dan penting untuk memastikan bahwa pengusaha benar-benar mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan.³⁰ Menurut peneliti, meskipun banyak perubahan dan pembaruan dalam pengaturannya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, semuanya sudah membahas mengenai regulasi ketenagakerjaan secara khusus tentang pemutusan hubungan kerja.

Pada perkara ini, Siswanto adalah pekerja PKWT yang dipekerjakan pada PT Habco Primatama, perusahaan yang bergerak dalam solusi maritim yang terintegrasi dengan fokus utama pada layanan pengangkutan laut, penyewaan kapal dan pengelolaan logistik. Selama masa kontrak kerjanya, helang sang Siswanto tidak pernah melanggar ketentuan perusahaannya. Hanya itu yang menyebabkan perselisihan hubungan industrial ini terjadi saat Siswanto di PHK secara sepihak karena dianggap positif virus Covid-19, perusahaan tetap tidak memanggilmnya untuk kembali bekerja. Meskipun dia telah menjalani tes ulang di Jakarta untuk memastikan bahwa hasilnya negatif, perusahaan tetap tidak memanggilmnya untuk kembali bekerja. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Siswanto mengajukan gugatan ke pengadilan tingkat pertama untuk meminta hak ganti rugi atas sisa kontrak sebesar Rp33.400.00000 dan Rp250.000.00 sebagai uang kompensasi sesuai pasal 17 PP 35 Tahun 2021, yang dihitung dari sisa masa kerja selama 5 bulan 17 hari, dikalikan pendapatan per bulan sebesar Rp6.000.000,00. Sebagai tanggapan atas PHK, upayanya ditolak atau tidak diterima di tingkat pertama Pengadilan Negeri dan kemudian Siswanto mengajukan kembali gugatan kasasi ke Mahkamah Agung. Pada akhirnya, hakim mengabulkan gugatannya dan membuat perusahaan harus membayar biaya sisa kontrak kerja kepada penggugat.³¹

³⁰ M. Abas, dkk., *Implications of The Constitutional Court Decision Number 168 of 2023 Concerning The Protection of Labour Rights in the Ciptaker Law Related to The Implementation of Minimum Wage in Karawang Regency*, Jurnal Pena Justisia, Vol.24, No1 (2025), p.4169.

³¹ Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 560 K/Pdt.Sus-PHI/2023.

Penelitian ini akan berfokus kepada membahas permasalahan umum sebagai berikut:

1. Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Hak Ganti Rugi Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Pemutusan Hubungan Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 560 K/Pdt.Sus-PHI/2023?

B. PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Hak Ganti Rugi Bagi Pekerja PKWT Akibat PHK Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk menjamin dan terlaksananya pemenuhan hak-hak pekerja dalam hubungan kerja. Salah satu landasan atau pondasi hukum utama yang digunakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.³²

Philip M. Hadjon mengatakan bahwa perlindungan hukum adalah suatu proses untuk melindungi atau membantu setiap orang dengan menggunakan perangkat hukum. Perlindungan hukum juga bisa dikatakan merupakan upaya untuk menjamin bahwa setiap orang memiliki kemampuan untuk menggunakan hak atau melaksanakan kewajibannya secara bebas tanpa adanya ancaman fisik atau psikis dari pihak yang tidak bertanggung jawab. Perlindungan hukum juga merupakan upaya untuk menjamin bahwa setiap orang memiliki kemampuan untuk menggunakan hak atau melaksanakan kewajibannya secara bebas tanpa adanya ancaman.³³

³² Gunardi Lie dan Meiliani, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*, ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora, Vol.6, No.2 (2026), p.4.

³³ Abdul Rahim, *Perlindungan Hukum terhadap Ahli dalam Proses Peradilan*, The Prosecutor Law Riview, Vol.1, No.2 (2023), p.37-38.

Namun, menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum memiliki arti yang berbeda yakni adanya pemberian pengayoman hak asasi manusia yang dirugikan oleh pihak-pihak tertentu dan pemberdayaan terhadap seseorang untuk bertindak demi mencapai kepentingan terbaik mereka sendiri. Kekuasaan ini muncul yang berasal dari hak, yaitu wewenang yang hanya diberikan kepada seseorang oleh hukum.³⁴

Perlindungan hukum dapat dianggap sah apabila sudah mencakup unsur-unsur utama yang cakupannya luas seperti adanya upaya pemerintah untuk menciptakan perlindungan bagi warganya, adanya jaminan keamanan hukum yang kuat, hadirnya rasa penghormatan mendalam terhadap hak-hak warga negara dan sanksi tegas terhadap mereka yang melanggar hak-hak tersebut.³⁵

Perlindungan hukum terhadap warga negara merupakan tanggung jawab negara untuk menjamin keadilan, keamanan dan keselamatan masyarakat. Perlindungan hukum yang dilakukan oleh negara juga berperan vital dalam menjaga stabilitas yang terjadi dalam negara tersebut.³⁶

Sudah banyak PHK secara sepihak di dunia kerja. PHK adalah ketika pengusaha memecat seorang pekerja karena alasan tertentu atau sebaliknya. Dengan berakhirnya pekerjaan ini, mereka dan keluarga mereka menjadi tidak yakin tentang tingkat kesejahteraan mereka yang bergantung pada pendapatan para pekerja. Oleh karena itu, untuk melindungi kesehatan pekerja, PHK secara sepihak tidak dianjurkan dan sangat dihindari.³⁷

Terjadinya pemutusan hubungan kerja seringkali disebabkan oleh kurangnya pemahaman antara pekerja dan pengusaha terkait aturan main

³⁴ Muhammad Raihan Nugraha, *Pengertian Perlindungan Hukum dan Penegakkan Hukum*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pengertian-perlindungan-hukum-dan-penegakan-hukum-lt65267b7a44d49/>, diakses pada 10 Maret 2026.

³⁵ Romli, dkk., *Perlindungan Hukum*, Doki Course and Training, Palembang, 2024, p.33.

³⁶ Daffa Arya Prayoga, dkk., *Perlindungan Hukum terhadap Hak Warga Negara dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional*, Sovereignty: Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional, Vol.2, No.2 (2023), p.191.

³⁷ Michael Kalep Sinamata dan Rasji, *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak dengan Perjanjian Kerja Kemitraan menurut Hukum Ketenagakerjaan (Analysis Unilateral Termination of Employment Within A Partnership Agreement According to Employment Law)*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.5, No.5 (2024), p.3-4.

dalam ruang lingkup ketenagakerjaan.³⁸ Dalam konteks ketenagakerjaan, dasar hukum yang digunakan dalam persoalan ini merujuk pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara tegas menyatakan bahwa apabila salah satu pihak, baik pekerja maupun pengusaha, mengambil keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja sebelum tenggang waktu yang tercantum dalam PKWT berakhir, atau apabila alasan PHK tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 61 ayat (1), maka pihak yang melakukan pengakhiran hubungan kerja tersebut diharuskan untuk bertanggung jawab dengan cara membayarkan sejumlah ganti rugi kepada pihak yang mengalami kerugian akibat tindakan tersebut.³⁹

PHK pada dasarnya merupakan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dipicu oleh sebab-sebab tertentu, yang akhirnya berdampak pada hapusnya segala hak dan kewajiban yang sebelumnya mengikat kedua pihak. PHK yang tidak dilandasi oleh alasan yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum merupakan suatu kondisi yang berupaya dihindari oleh baik pihak pekerja maupun pengusaha. Dalam rangka menjamin kepastian dan perlindungan hukum bagi para pihak. Peraturan Pemerintah Nomor 35/2021 digunakan sebagai pedoman hukum yang mengatur pelaksanaannya serta bagaimana mekanisme PHK yang adil dan tertib.⁴⁰

Pada Putusan Nomor 560 K/Pdt.Sus-PHI/2023, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memasukkan perlindungan bagi pekerja PKWT. Menurut hakim, PHK sepihak sebelum berakhirnya kontrak maka mewajibkan pengusaha untuk membayar kompensasi yang setara dengan gaji pekerja hingga berakhirnya masa kontrak.

³⁸ Yuniarti Tri Suadji, *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Perundingan Bipartit*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol.14, No.2 (2017), p.85.

³⁹ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.

⁴⁰ HukumOnline.com, *PHK Jalan Terakhir: Pengusahan Jangan Abai Hak Pekerja dan Ketentuan Perundang-undangan!*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/phk-jalan-terakhir-pengusahan-jangan-%20abai-hak-pekerja-dan-ketentuan-perundang-undangan-lt6814a9b6e81c4/>, diakses pada 11 Maret 2026.

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia yang mengalami pemutusan hubungan kerja telah tercermin dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 164 ayat (1) yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja dengan memberikan hak atas ganti kerugian, uang pesangon dan uang pensiun.⁴¹

Untuk menetapkan setiap hal yang harus diterima pekerja atas pesangon, imbalan, serta ganti rugi lainnya, yang diatur secara rinci dalam Pasal 61 ayat (1) dan pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Alasan tersebut berfungsi sebagai dasar hukum untuk menentukan besaran nominal dan persyaratan untuk hak-hak tersebut.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama antara pengusaha, pekerja dan serikat pekerja, bukan secara sepihak. Hal ini mencerminkan pentingnya prinsip musyawarah mufakat dalam penyelesaian persoalan ketenagakerjaan yang sejalan dengan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat Indonesia.⁴²

Karena masa kerjanya hanya berlangsung selama 4 hari kerja dari kontrak kerja PKWT yang seharusnya selama 5 bulan 21 hari maka penghitungan meliputi ganti rugi sisa masa kontraknya adalah:

5 bulan 17 hari (sisa masa kontrak kerja) x upah bulanan (Rp6.000.000,00): Maka total yang wajib dipenuhi oleh tergugat kepada penggugat berjumlah sebesar Rp33.400.000,00.

Penghitungan diatas sesuai dengan pedoman yang terdapat dalam pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

⁴¹ Muhamad Irayadi, *Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan Karena Force Majeure Pandemi Covid-19*, Jurnal Ilmiah Publika, Vol.11, No.1 (2023), p.259.

⁴² Indonesia, *Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, UU No.6 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.41, TLN No.6856.

Jika adanya kegagalan dalam membuktikan alasan sah PHK, maka sesuai Pasal 61, tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dinyatakan melanggar hukum. Akibatnya, perusahaan wajib membayar ganti rugi kepada pekerja berdasarkan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atas pengakhiran hubungan kerja sebelum kontrak berakhir.⁴³

2. Pertimbangan Hakim dalam Memutus Perkara Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 560 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Hakim merupakan salah satu bagian dari penegak hukum yang merupakan pimpinan tertinggi dalam sistem peradilan. Hakim juga mempunyai tugas yang sangat mulia dan penuh tanggung jawab dalam hal memutuskan hukum dimata masyarakat.⁴⁴ Pertimbangan hakim merupakan setiap keputusan yang dibuat oleh hakim didasarkan pada argumen yang disebut pertimbangan hakim.⁴⁵ Berlandaskan pada fakta dalam persidangan, hakim menggunakan pertimbangan hukum (yuridis) maupun non-hukum untuk memutuskan apakah gugatan korban PHK sepihak dikabulkan seluruhnya atau sebagian.⁴⁶

Dalam suatu proses peradilan, pertimbangan hukum yang digunakan oleh hakim memiliki kedudukan yang sangat strategis karena menjadi faktor penentu dalam menghasilkan sebuah putusan. Pertimbangan tersebut perlu dikaji dan dievaluasi secara mendalam agar menguntungkan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam persidangan. Jika pertimbangan hakim terbukti tidak memenuhi ketiga unsur tersebut, maka putusan yang dihasilkan dapat dipersoalkan keabsahannya dan dianggap tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat.⁴⁷

⁴³ Aidil Fitri, dkk., *Perlindungan Hukum bagi Pekerja terhadap Pengabaian Hak Ganti Rugi dalam Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal of Innovation Research and Knowledge, Vol.5, No.10 (2026), p.11338.

⁴⁴ Mohd. Yusuf DM, dkk., *Analisis Peranan Hakim dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Konseling, Vol.5, No.2 (2023), p.392.

⁴⁵ Muhammad Syarif Bathra Holle, dkk., *Pertimbangan Hukum Hakim dalam Putusan Perkara Tindak Pidana Penganiayaan*, Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol.10, No.4 (2025), p.4194-4195.

⁴⁶ Afdal Novriadi dan Neni Vesna Madjid, *Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Analisis Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg dan Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg)*, Sakato Ekasakti Law Riview, Vol.1, No.2 (2022), p.87.

⁴⁷ Aisyah Hafidah Kurniawati, *Pertimbangan Hakim dalam Penolakan Dispensasi Kawin Perspektif Teori Sistem Hukum di Pengadilan Agama*, Muadalah: Jurnal Hukum, Vol.4, No.2 (2024), p.83-84.

Dalam proses pengadilan hubungan industrial bahwa Siswanto (Penggugat) mengajukan gugatan terhadap PT Habco Primatama ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Penggugat mengajukan permohonan agar pemutusan hubungan kerja yang diterimanya dinyatakan tidak sah. Penggugat juga menuntut pembayaran ganti rugi dari sisa kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta kompensasi sebesar Rp33.400.000,00. Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung memutuskan bahwa perusahaan memotong kontrak secara prematur tanpa alasan yang sah karena hasil tes antigen lanjutan negatif. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat menetapkan terkait gugatan penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Atas dasar ketidakpuasan terhadap putusan yang ditetapkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat, Siswanto mengambil langkah hukum dengan mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung sebagai upaya untuk memperoleh pembatalan atas putusan dimaksud. Setelah mengevaluasi dan memeriksa permohonan kasasi tersebut secara seksama, Mahkamah Agung pada akhirnya menerima dan membenarkan argumen-argumen kasasi yang diajukan, dengan pertimbangan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat telah terbukti keliru dalam menerapkan norma-norma hukum yang semestinya menjadi acuan dalam penyelesaian perkara tersebut. Mahkamah Agung berpendapat dikarenakan kontrak PKWT dibuat di Jakarta dan merupakan kantor pusat tergugat, maka Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat seharusnya berwenang memeriksa terkait perkara tersebut.

Pada keputusannya TERSEBUT, majelis hakim mengabulkan banding YANG DIAJUKAN Siswanto karena *judex facti* (Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat) keliru menerapkan hukum yurisdiksi/kompetensi relatif karena lokasi kerja dan kantor pusat tergugat (PT Habco Primatama) berada di Jakarta dan menolak gugatan yang diajukan oleh penggugat karena pada saat dinyatakan positif Covid-19 kapal dimana tempat penggugat bekerja sedang berlabuh di wilayah Pacitan, Jawa Timur serta beranggapan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat tidak memiliki wewenang untuk memberikan putusan yang sesuai diajukan oleh penggugat,

sehingga pada akhirnya Mahkamah Agung menilai bahwa meskipun kapal tempat pekerja sedang berada di wilayah Pacitan, Jawa Timur semuanya dikembalikan kepada tempat saat dimana kontrak kerja dibuat yakni di Jakarta dan hakim agung memutuskan bahwa klaimnya patut diterima. Selain itu, hakim memutuskan bahwa pemutusan kontrak sepihak karena penggugat memiliki hasil tes Covid-19 positif, tetapi hasil tes kedua negatif, sehingga tergugat harus membayar kompensasi sisa masa kontrak kerja. Akibat pemutusan sepihak tersebut, hakim agung memutuskan kepada tergugat untuk membayarkan ganti rugi sisa masa kontrak selama 5 (lima) bulan 17 (tujuh belas) hari sebesar Rp33.400.000.00.⁴⁸

Mahkamah Agung memutuskan bahwa ada alasan hukum yang kuat untuk mengabulkan banding yang diajukan oleh pemohon Siswanto. Oleh karena itu, mereka membatalkan Keputusan yang ditetapkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat dalam perkara nomor 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst 28 November 2022, serta menetapkan dengan keputusan berikut:

- a. Menyetujui dan menerima permohonan kasasi yang diajukan oleh Siswanto selaku pihak pemohon.
- b. Menggugurkan keputusan yang sebelumnya dibuat oleh Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat tertanggal 28 November 2022 dengan nomor perkara 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst.
- c. Menerima gugatan penggugat sebagian
- d. Dinyatakan bahwa hubungan kerja antara penggugat dan tergugat telah resmi berakhir pada tanggal 26 Februari 2022, hal ini dikarenakan pihak tergugat telah memutuskan hubungan kerja sebelum masa kontrak yang telah disepakati selesai.
- e. Pihak tergugat wajib membayar kompensasi sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukannya dalam perkara ini. Nominal sisa kontrak nya adalah Rp33.400.000.00 kepada penggugat
- f. Menampik gugatan penggugat untuk seluruhnya
- g. Membebaskan biaya perkara kepada negara

⁴⁸ Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST.

Menurut peneliti, jika perusahaan terus menerus melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak, hak-hak pekerja yang terkena dampak dari PHK tersebut harus dipertahankan. Mereka menyatakan bahwa, meskipun PHK tidak dapat dibenarkan dengan alasan apa pun, hal ini harus dilakukan. Khususnya bagi pekerja PKWT yang masih memiliki kontrak kerja dan belum habis masa kontraknya, PHK sangat berdampak pada kehidupan mereka. Selain itu, pengadilan tingkat pertama, pengadilan hubungan industrial (PHI) pusat, tidak boleh sampai salah menafsirkan dan memutuskan perkara seperti yang sebenarnya terjadi karena adanya hubungannya dengan kompetensi relatif. Ini harus dilakukan agar pekerja tidak dirugikan karena pemutusan hubungan kerja.

Pada awalnya para pihak melakukan upaya hukum dengan melalui jalur mediasi akan tetapi tidak menemukan titik kesepakatan, lalu para penggugat melakukan upaya hukum dengan mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial Jakarta Pusat yang pada akhirnya gugatan tersebut ditolak karena PHI Jakarta Pusat menganggap bahwa gugatan tersebut tidak dapat diterima karena alasan kompetensi relatif yang tidak sesuai dan upaya hukum terakhir adalah dengan mengajukan gugatan ke Mahkamah Agung dan hasilnya sebagian gugatan diterima.

Dengan adanya putusan akhir dari hakim mahkamah agung, maka semuanya sudah menjadi kekuatan hukum yang tetap/inkrah karena putusan nya sudah terbit di Direktori Putusan Mahkamah Agung.

Menurut penulis seharusnya ada pengaturan khusus untuk pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang apapun alasannya setiap hak-hak yang ada harus diterima sepenuhnya oleh pekerja karena pekerjaan merupakan salah satu titik pondasi bagi kehidupan pekerja dan keluarganya serta agar tidak ada lagi kesalahan dalam pemberian dan pemenuhan setiap hak yang wajib diterima oleh pekerja jika terkena pemutusan hubungan kerja baik secara hukum maupun secara sepihak.

C. PENUTUP

perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu yang menghadapi pemutusan hubungan kerja secara sepihak telah dijamin secara kokoh melalui Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kedua peraturan tersebut secara eksplisit mewajibkan pihak yang melakukan pengakhiran hubungan kerja sebelum kontrak mencapai batas waktunya untuk membayarkan sejumlah ganti rugi kepada pihak yang mengalami kerugian, di mana besaran ganti rugi tersebut ditetapkan berdasarkan jumlah upah pekerja yang seharusnya diterima hingga masa berlaku perjanjian kerja berakhir. Secara umum, di setiap konteks permasalahan hukum selalu terdapat pengaturan yang memberikan perlindungan bagi setiap orang. Dengan begitu, maka setiap pekerja/buruh tidak harus selalu merasa takut apabila memiliki hak-hak yang masih tertahan karena pengusaha yang banyak melakukan tindakan sewenang-wenang dalam melaksanakan kewajibannya.

pertimbangan hakim dalam Keputusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung atas perkara dengan nomor 560 K/Pdt.Sus-PHI/2023 maka dengan itu mengabulkan permohonan kasasi pekerja karena adanya kesalahan penerapan hukum oleh pengadilan tingkat pertama. Hakim menghukum perusahaan untuk membayar sisa kontrak sebesar Rp33.400.000,00 guna menjamin keadilan substantif dan memastikan hak-hak normatif pekerja tetap terpenuhi meskipun terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum waktunya. Semua dituntaskan melalui pertimbangan hakim agung dan menghilangkan kesalahan dalam penerapan hukum yang bagaimana seharusnya berlaku dalam konteks ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- BP Lawyers. 2022. *Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja dan Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial – Buku Saku Ketenagakerjaan*. E-Book Oktober 2022. Jakarta: BP Lawyers.
- Harahap, Arifuddin Muda. 2023. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. (Bandung: Media Sains Indonesia).
- Maiyestati. 2025. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*. (Padang: LPPM Universitas Bung Hatta).
- Romli, dkk.. 2024. *Perlindungan Hukum*. (Palembang: Doki Course and Training).
- Santoso, Aris Prio Agus. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. (Yogyakarta: Pustaka Baru Press).
- Suhartini, Endeh, dkk.. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. (Depok: RajaGrafindo Persada).
- Uwiyono, Aloysius, dkk.. 2018. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. (Depok: RajaGrafindo Persada).
- Wibowo, Agus. 2023. *Hukum Perburuhan*. (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik (YPAT)).

Publikasi

- Abas, Muhamad, dkk.. *Implications of The Constitutional Court Decision Number 168 of 2023 Concerning The Protection of Labour Rights in the Ciptaker Law Related to The Implementation of Minimum Wage in Karawang Regency*. Jurnal Pena Justisia. Vol.24. No1 (2025).
- Angelia, Grace dan Andari Yurikosari. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn.Bdg)*. Jurnal Hukum Adigama. Vol.3. No.1 (2020).
- Basofi, M. Bagus dan Irma Fatmawati. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik. Vol.10. No.1 (2023).
- Darma, Susilo Andi. *Kedudukan Hubungan Kerja Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat*. Mimbar Hukum. Vol.29. No.2 (2017).
- DM, Mohd. Yusuf, dkk.. *Analisis Peranan Hakim dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia*. Jurnal Pendidikan dan Konseling. Vol.5. No.2 (2023).
- Fitri, Aidil, dkk.. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja terhadap Pengabaian Hak Ganti Rugi dalam Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal of Innovation Research and Knowledge. Vol.5. No.10 (2026).
- Hanifah, Ida. *Peran dan Tanggung Jawab Negara dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia yang Bermasalah di Luar Negeri*. DE LE GATA: Jurnal Ilmu Hukum. Vol.5. No.1 (2020).
- Holle, Muhammad Syarif Bathra, dkk.. *Pertimbangan Hukum Hakim dalam Putusan Perkara Tindak Pidana Penganiayaan*. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia. Vol.10. No.4 (2025).

- Irayadi, Muhamad. *Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan Karena Force Majeure Pandemi Covid-19*. Jurnal Ilmiah Publika. Vol.11. No.1 (2023).
- Kurniawati, Aisyah Hafidah. *Pertimbangan Hakim dalam Penolakan Dispensasi Kawin Perspektif Teori Sistem Hukum di Pengadilan Agama*. Muadalah: Jurnal Hukum. Vol.4. No.2 (2024).
- Lie, Gunardi dan Meiliani. *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*. ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora. Vol.6. No.2 (2026).
- Makkuasa, Annisa Asrini, dkk.. *Peran Hakim Pengadilan Hubungan Industrial terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja*. Journal of Lex Philosophy. Vol.5. No.2 (2024).
- Matahari, Rifqy Tombak dan Dimas Pramodya Dwipayana. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hukum Ketenagakerjaan*. Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik. Vol.3. No.1 (2025).
- Mihaja, Marjan, dkk.. *Studi Putusan Hakim: Perlindungan Hukum Tenaga Kerja yang di Phk Sepihak oleh Rumah Sakit*. Jurnal Ilmiah Hukum. Vol.10. No.1 (2021).
- Novriadi, Afdal dan Neni Vesna Madjid. *Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Analisis Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg dan Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg)*. Jurnal Sakato Ekasakti Law Review. Vol.1. No.2 (2022).
- Nugroho, Cahya Adhi. *Perlindungan Hukum pada Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Dampak Pandemi Covid-19*. Jurnal Hukum dan Dinamika Masyarakat. Vol.21. No.1 (2023).
- Nurhayani, dkk.. *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).
- Prayoga, Daffa Arya, dkk.. *Perlindungan Hukum terhadap Hak Warga Negara dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional*. Sovereignty: Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional. Vol.2. No.2 (2023).
- Putra, Agus Antara, dkk.. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia*. Jurnal Interpretasi Hukum. Vol.1. No.2 (2020).
- Rahim, Abdul. *Perlindungan Hukum terhadap Ahli dalam Proses Peradilan*. The Prosecutor Law Riview. Vol.1. No.2 (2023).
- Randi, Yusuf. *Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang Bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jurnal Hukum De'rechtsstaat. Vol.6. No.1 (2020).
- Riyayan, Allan Ardi dan Susilo Wardani. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. The Juris: Jurnal Ilmu Hukum. Vol.8. No.2 (2024).

- Sinamata, Michael Kalep dan Rasji. *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak dengan Perjanjian Kerja Kemitraan menurut Hukum Ketenagakerjaan (Analysis Unilateral Termination of Employment Within A Partnership Agreement According to Employment Law)*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.5. No.5 (2024).
- Suadji, Yuniarti Tri. *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Perundingan Bipartit*. Jurnal Ketenagakerjaan. Vol.14. No.2 (2017).
- Sunday, Rini Irianti. *Internalisasi Prinsip-Prinsip Islam tentang Etika Kerja dalam Perlindungan Hak Pekerja dan Pelaksanaan Hak atas Pekerjaan*. Syiar Hukum: Jurnal Ilmu Hukum. Vol.12. No.2 (2010).
- Syahwal. *Dilema atas Hak Pekerjaan dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel*. Jurnal HAM. Vol.13. No.2 (2022).
- Telaumbauna, Dalinama. *Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan PHK*. Eksekusi: Journal of Law. Vol.2. No.1 (2020).
- Wibowo, Rudi Febrianto dan Ratna Herawati. *Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak*. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia. Vol.3. No.1 (2021).
- Zubi, Muhammad, Marzuki dan Ibnu Affan. *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*. Jurnal Ilmiah Metadata. Vol.3. No.3 (2021).
- Zulfah, Indana. *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perspektif HAM (Studi Kasus Putusan Nomor 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn)*. Milthree Law Journal. Vol.1. No.1 (2024).

Website

- BPJS Ketenagakerjaan. *Apa yang Dimaksud dengan PKWT*. diakses dari <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18193/artikel-apa-yang-dimaksud-dengan-pkwt>. diakses pada 6 April 2026.
- HukumOnline.com. *PHK Jalan Terakhir: Pengusahan Jangan Abai Hak Pekerja dan Ketentuan Perundang-undangan!*. diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/phk-jalan-terakhir-pengusahan-jangan-%20abai-hak-pekerja-dan-ketentuan-perundang-undangan-lt6814a9b6e81c4/>. diakses pada 11 Maret 2026.
- Nugraha, Muhammad Raihan. *Pengertian Perlindungan Hukum dan Penegakkan Hukum*. diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pengertian-perlindungan-hukum-dan-penegakan-hukum-lt65267b7a44d49/>. diakses pada 10 Maret 2026.

Sumber Hukum

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841.

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 Jakarta Pusat Nomor 249/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 560 K/Pdt.Sus-PHI/2023.

