

## Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby dan Nomor 927 K/Pdt.Sus-PHI/2024)

Felicia Natasha Dagali, Agus Prihartono, Dede Agus  
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Indonesia

### ARTICLE HISTORY

Received : 10 Oktober 2025  
Revised : 27 November 2025  
Accepted : 28 November 2025

### KEYWORDS

Legal protection, Fixed-term employment, termination of employment, Court Decision, Workers' rights.

### CORRESPONDENCE

Nama : Felicia Natasha Dagali  
Email : [felicianatasha@gmail.com](mailto:felicianatasha@gmail.com)



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

### ABSTRACT

*Termination of employment of workers under Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) remains a significant issue, particularly when employers terminate contracts verbally and without adhering to legal procedures, creating uncertainty and neglect of workers' rights. This study identifies two problems: the form of legal protection granted to PKWT workers who are terminated early, and judicial considerations in resolving such disputes as reflected in Decisions Number 20/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby and 927 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Using a normative juridical method with statutory, conceptual, and case approaches, the research analyzes labor regulations, legal doctrines, and relevant court judgments. The findings show that PKWT workers terminated before the contract's expiration are entitled to compensation and damages under Article 62 of the Manpower Act and Government Regulation Number 35 of 2021. Verbal termination is deemed procedurally defective because it omits mandatory written notification. Both the first-instance court and the Supreme Court held that the employer lacked a lawful basis for termination and consequently must provide full compensation. These decisions reinforce legal certainty and highlight that employers may not end PKWT contracts unilaterally without legitimate grounds and proper procedures. The study concludes that strong legal protection is essential to prevent arbitrary termination and ensure the fulfillment of workers' rights.*

## PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari kehidupan dan pilar utama penopang ekonomi (Djayadi, 2018). Sebagai faktor kunci dalam pertumbuhan ekonomi, ketenagakerjaan berperan mewujudkan kesejahteraan rakyat serta menentukan tingkat sosial masyarakat (Fakhrudin, 2023). Pertumbuhan ekonomi mencerminkan keberhasilan pembangunan dan menjadi indikator kemajuan jangka panjang suatu negara (Yasir et al., 2024). Dalam konteks ini, kajian terhadap dinamika hubungan kerja menjadi semakin penting untuk memastikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Pembangunan ekonomi merupakan pilar penting bagi kemajuan bangsa yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui perluasan kesempatan kerja dan pemerataan pendapatan. Usaha ini mencerminkan peran pemerintah dalam menciptakan hasil pembangunan yang positif dan berdampak langsung pada peningkatan taraf hidup masyarakat (Kapisa et al., 2021). Pemerintah dan masyarakat perlu bersinergi menciptakan

lapangan kerja yang layak, karena pekerjaan menjadi sumber penghasilan utama untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini sejalan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 UUD 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sehingga dibentuk berbagai peraturan sebagai landasan dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Namun, efektivitas regulasi tersebut masih menjadi tantangan, sehingga penelitian mengenai implementasi perlindungan ketenagakerjaan memiliki urgensi tinggi dalam mendukung terciptanya hubungan industrial yang adil.

Peranan hukum ketenagakerjaan menghendaki agar hukum tidak hanya dipandang sebagai perangkat norma, tetapi juga sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang melindungi, mengatur, mendorong, merencanakan, menggerakkan, dan mengendalikan masyarakat sesuai tahapan pembangunan (Tampone et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk menilai sejauh mana perangkat hukum yang ada benar-benar memberikan perlindungan substantif kepada pekerja, khususnya pekerja PKWT yang sering berada pada posisi yang lemah ketika terjadi PHK. Hukum ketenagakerjaan bersifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Perlindungan hukum ketenagakerjaan didasarkan pada dua aspek:

- a. hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heteronom) dan hukum otonom yang mencerminkan keadilan, kepastian, dan kemanfaatan bagi para pihak;
- b. hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi melalui pengawasan aparat penegak hukum dan penindakan terhadap pihak yang mematuhi ketentuan hukum.

PKWT dan PKWTT adalah perjanjian kontrak kerja yang berlaku di Indonesia. Perjanjian kerja dibedakan menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk waktu atau pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara, musiman, atau dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dan berakhir otomatis tanpa perlu pemutusan hubungan kerja. PKWTT adalah perjanjian kerja untuk waktu yang tidak ditentukan sehingga bersifat tetap dan berkelanjutan, dengan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK).

Peran dan hak pekerja PKWT dilindungi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Undang-undang tersebut berfokus pada pembangunan ketenagakerjaan yang komprehensif dan peningkatan kesejahteraan pekerja dengan tetap mempertimbangkan ekosistem usaha (Dwiprigitaningtias, 2024). Penelitian ini bertujuan memberikan penjelasan yuridis mengenai bagaimana norma-norma tersebut diterapkan dalam praktik, terutama melalui putusan pengadilan.

Undang-Undang Cipta Kerja 2023 menyatakan “bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional, bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.” Namun, undang-undang tersebut bertujuan memperbaiki stabilitas ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Selain memajukan perekonomian, undang-undang ini juga memberikan kepastian hukum dan perlindungan hak-hak pekerja sebagai payung hukum bagi pekerja, pelaku usaha, pencari kerja, investor, dan UMKM, guna menjamin hak dasar dan kesempatan kerja yang setara tanpa diskriminasi.

Perusahaan memerlukan pengaturan hubungan kerja untuk menunjang operasional dan kelancaran aktivitasnya (Suhartini, 2020). Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam Pasal 1601a KUH Perdata. Hubungan ini lahir dari kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak (Tampone et al., 2023). Namun, dalam praktiknya tidak sedikit perusahaan yang mengabaikan ketentuan formal terkait PHK, yang pada akhirnya menimbulkan sengketa industrial.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam dunia usaha dan tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh mesin (Thoif, 2022). Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah. Pekerja produktif menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi dan aset penting bagi negara (Yasir et al., 2024). Untuk melindungi hak pekerja dan pengusaha, hubungan kerja harus diatur dengan dasar hukum yang jelas. Salah satu bentuknya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dalam jangka waktu

tertentu untuk pekerjaan yang bersifat sementara. PKWT memberi kesempatan bagi pengusaha menilai kinerja pekerja dan biasanya diterapkan pada pekerjaan musiman atau proyek tertentu. Pengaturannya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, di antaranya Pasal 8 yang menetapkan jangka waktu maksimal 5 tahun, Pasal 9 tentang batasan pekerjaan, dan Pasal 11 mengenai kewajiban pengusaha memenuhi hak pekerja termasuk jaminan sosial.

Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja tidak selalu stabil. Dinamika ekonomi, perubahan teknologi, restrukturisasi perusahaan, dan masalah internal sering memicu pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut Pasal 1 Nomor 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, baik dilakukan secara sukarela maupun sepihak (Khakim, 2003). Fenomena PHK sepihak yang marak terjadi menunjukkan perlunya kajian mendalam terhadap mekanisme perlindungan yang tersedia, terutama bagi pekerja PKWT.

Mekanisme PHK diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, yang memuat hak dan kewajiban kedua pihak. Berdasarkan Pasal 154A, PHK dapat terjadi karena penggabungan, pengambilalihan, kebangkrutan, kerugian berturut-turut, keadaan memaksa, pensiun, atau meninggal dunia. Namun dalam praktik, PHK sering dilakukan sepihak tanpa mengikuti prosedur hukum yang sah, sehingga menimbulkan ketidakadilan dan berpotensi memicu konflik industrial.

Yohan Fransiscus bekerja di PT. Jaringan VNTNET Indonesia berdasarkan PKWT dari 7 April 2023 hingga 6 April 2024 sebagai Branch Manager Surabaya. Namun, pada akhir Oktober 2023, hubungan kerja berakhir lebih awal tanpa prosedur PHK yang sah. Pemutusan dilakukan secara lisan tanpa surat tertulis, melanggar Pasal 35 PP No. 35 Tahun 2021 yang mewajibkan pemberitahuan tertulis 14 hari sebelumnya. Selain itu, PHI Surabaya menilai PHK sepihak tersebut melanggar Pasal 62 UU Ketenagakerjaan karena perusahaan wajib membayar ganti rugi jika mengakhiri PKWT sebelum waktunya. Dalam kasasi, Mahkamah Agung menyatakan PHK cacat prosedur dan menolak kasasi dengan perbaikan, menghukum perusahaan membayar ganti rugi penuh atas sisa kontrak dan kompensasi sesuai ketentuan.

[Prasetyo \(2021\)](#) praktik PHK sepihak terhadap pekerja PKWT selama pandemi tanpa prosedur sah dan tanpa surat tertulis, yang menyebabkan hilangnya hak pekerja seperti

ganti rugi dan jaminan sosial. Hasilnya, pandemi tidak dapat dijadikan alasan untuk mengabaikan kewajiban pengusaha terhadap pekerja PKWT.

Penelitian ini relevan karena sama-sama menyoroti pelanggaran prosedur PHK terhadap pekerja PKWT, khususnya tidak diterbitkannya surat PHK tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 35 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021. Perbedaannya, penelitian ini menitikberatkan pada analisis yuridis putusan pengadilan terkait PHK sepihak yang dilakukan secara lisan. Keterkaitan antara norma hukum dan praktik peradilan tersebut semakin menegaskan urgensi penelitian ini untuk mengevaluasi konsistensi antara aturan hukum dan implementasinya dalam perkara PKWT.

Sebagai penulis merasa penting untuk meneliti lebih lanjut tentang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya dalam perkara yang telah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial dan diperkuat dalam tingkat kasasi oleh Mahkamah Agung. Putusan tersebut menjadi menarik untuk dikaji karena mencerminkan adanya PHK yang dilakukan secara lisan tanpa pemberitahuan tertulis, yang jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 35 PP Nomor 35 Tahun 2021 dan seharusnya dikualifikasikan sebagai cacat prosedural.

Selain itu, permintaan pekerja agar pengusaha menerbitkan surat PHK dan surat paklaring tidak dikabulkan oleh majelis hakim, baik di tingkat pertama maupun kasasi, meskipun secara hukum pekerja berhak atas hal tersebut. Ketidakkonsistenan antara norma hukum dan praktik peradilan ini menjadi permasalahan yuridis yang layak dianalisis, baik dari segi perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT maupun dari segi kewenangan hakim dalam menegakkan keadilan substantif dan administratif dalam hubungan industrial.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengidentifikasi dua permasalahan utama yang berkaitan dengan adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan hukum mengenai PHK terhadap pekerja PKWT dan praktik yang terjadi di lapangan, khususnya ketika pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak dan tanpa prosedur yang sah. Dalam konteks ini, penelitian ini berupaya menelaah bagaimana perlindungan hukum diberikan kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami pemutusan hubungan kerja, serta bagaimana pertimbangan hakim dalam menangani perkara PKWT pada Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby dan Putusan Nomor 927 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Kedua isu tersebut menjadi penting untuk dikaji karena bukan hanya menyangkut penegakan kepastian hukum dan pemenuhan hak-hak pekerja, tetapi juga

mencerminkan konsistensi antara norma, praktik, dan pertimbangan yudisial dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini ke dalam penelitian skripsi dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby dan Nomor 927 K/Pdt.Sus-PHI/2024) dengan tujuan untuk menilai kesesuaian putusan hakim dengan prinsip-prinsip perlindungan pekerja PKWT, sekaligus mengkaji konsekuensi hukum dari PHK yang dilakukan tanpa memenuhi prosedur yang sah serta bagaimana seharusnya pemenuhan hak-hak pekerja tersebut ditegakkan melalui proses peradilan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang berfokus pada pengkajian norma-norma atau kaidah hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta literatur relevan. Metode ini bertujuan untuk memahami, menganalisis, dan mengevaluasi hukum sebagai sistem norma yang mengatur kehidupan masyarakat, baik dalam bentuk peraturan tertulis maupun prinsip hukum yang diakui (Rohman et al., 2024).

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti. Pendekatan konseptual dilakukan melalui telaah doktrin dan pandangan hukum tentang perlindungan pekerja. Sedangkan pendekatan kasus dilakukan dengan menganalisis putusan pengadilan guna melihat penerapan norma hukum dalam praktik.

Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby dan Putusan Nomor 927 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, artikel, serta karya ilmiah lain yang relevan, sedangkan bahan hukum tersier berupa surat kabar dan situs web institusi resmi.

Data dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu pengumpulan informasi dari sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik. Penelitian dilakukan secara sistematis untuk memperoleh data yang valid dan relevan dalam menjawab rumusan masalah. Metode ini memberikan landasan teoritis yang kuat serta efisien dalam waktu dan biaya, meskipun memiliki keterbatasan pada ketersediaan dan kemutakhiran sumber data (Mann, 2005).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang terkena pemutusan hubungan kerja

Hukum harus menjadi alat untuk melindungi manusia dari tindakan sewenang-wenang, terutama mereka yang berada pada posisi lemah (Rambe et al., 2024). Pekerja PKWT termasuk dalam kelompok tersebut karena hubungan kerjanya bersifat sementara, tanpa jaminan kelanjutan kerja, dan kerap berakhir sebelum waktunya. Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT mencakup dua aspek seperti yang dikemukakan oleh Budiman (2024), yaitu:

- a. Perlindungan normatif, yaitu perlindungan yang bersumber dari undang-undang, seperti hak atas kompensasi (Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021) dan hak atas ganti rugi bila kontrak diakhiri sebelum waktunya (Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 juncto UU No. 6 Tahun 2023).
- b. Perlindungan yustisial, yaitu perlindungan melalui lembaga peradilan yang berfungsi menjamin pemulihan hak pekerja melalui putusan pengadilan.

Kedua aspek ini seharusnya berjalan selaras, namun dalam kasus ini perlindungan yang diberikan hakim masih terbatas pada kompensasi finansial, sementara hak administratif pekerja diabaikan. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT belum sepenuhnya mencerminkan semangat keadilan sosial yang substantif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Kompensasi finansial hanyalah bagian kecil dari pemulihan hak pekerja, karena mayoritas pekerja kontrak yang di-PHK mengalami hambatan administratif akibat tidak diterbitkannya dokumen resmi dari perusahaan yang berdampak langsung pada kemampuan mereka memperoleh pekerjaan baru (Adiyanti & Nugraha, 2023).

Pengusaha yang memutus PKWT sebelum waktunya memiliki tiga bentuk tanggung jawab hukum sebagaimana termaktub dalam Pasal 61 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 13

Tahun 2003, yaitu tanggung jawab finansial berupa kewajiban membayar ganti rugi sebesar sisa masa kontrak dan uang kompensasi sesuai Pasal 15 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021, tanggung jawab administratif yakni memberikan surat PHK dan paklaring berdasarkan Pasal 1602z KUHPerduta, serta tanggung jawab sosial yaitu membantu pekerja dalam proses transisi pasca-PHK seperti penghentian kepesertaan BPJS dan penyelesaian hak lainnya. Dalam kasus ini, PT. Jaringan VNTNET Indonesia hanya memenuhi tanggung jawab finansial melalui amar putusan pengadilan, padahal dalam semangat teori perlindungan hukum, pengusaha juga harus melaksanakan tanggung jawab administratif sebagai bagian dari perlindungan menyeluruh terhadap pekerja. Keadilan dalam hubungan industrial tidak berhenti pada kompensasi uang tetapi mencakup pengakuan administratif terhadap eksistensi pekerja (Sari & Touana, 2017).

Kedua putusan tersebut seharusnya juga mengabulkan permohonan penggugat untuk diterbitkannya surat PHK dan paklaring. Ada tiga alasan yuridis dan sosiologis utama, yaitu Pasal 1602z KUHPerduta yang menegaskan kewajiban pemberi kerja memberikan surat keterangan mengenai sifat dan lamanya pekerjaan kepada pekerja yang meminta, menunjukkan bahwa surat PHK dan paklaring adalah hak hukum, bukan kebijakan perusahaan. Berdasarkan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, setiap warga negara berhak atas kepastian hukum yang adil, sehingga surat PHK dan paklaring merupakan bentuk kepastian hukum administratif yang melindungi pekerja dari ketidakpastian status kerja.

Secara sosiologis, dokumen ini penting untuk melanjutkan karier dan memenuhi persyaratan administratif dalam dunia kerja modern, termasuk pendaftaran BPJS, pinjaman bank, dan lamaran kerja baru. Pengadilan seharusnya menafsirkan kewenangannya secara luas demi keadilan substantif (substantial justice), bukan sekadar keadilan formal (formal justice), karena dalam konteks hubungan industrial, pemberian surat PHK dan paklaring merupakan manifestasi dari perlindungan hukum yang manusiawi (humanistic legal protection) (Manalu & Kusmiran, 2025).

## **2. Pertimbangan hakim terhadap pemutusan hubungan kerja pada pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam Studi Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby dan Nomor 927 K/Pdt.Sus-PHI/2024**

### **a. Analisis terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Surabaya Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby**

Majelis Hakim PHI Surabaya menetapkan bahwa hubungan kerja antara Yohan Fransiscus dan PT. Jaringan VNTNET Indonesia berbentuk PKWT yang sah, dan PHK dilakukan secara sepihak sebelum kontrak berakhir. Hakim juga menyatakan pengusaha gagal membuktikan adanya pelanggaran berat, sehingga PHK dinyatakan tidak sah dan pengusaha diwajibkan membayar kompensasi sesuai Pasal 15 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 sebesar Rp9.916.666,00. Putusan ini telah memenuhi unsur perlindungan hukum secara minimal namun belum menyentuh aspek perlindungan administratif, karena hakim tidak mengabulkan permintaan penggugat untuk diterbitkan surat PHK dan paklaring, padahal kedua dokumen tersebut merupakan hak pekerja yang berfungsi sebagai bukti hukum formal berakhirnya hubungan kerja dan bukti pengalaman kerja untuk memperoleh pekerjaan baru.

Hakim hanya memerintahkan pembayaran kompensasi tanpa memerintahkan penerbitan dokumen tersebut, pekerja kehilangan kepastian administratif atas statusnya. Penulis berpendapat bahwa pengadilan seharusnya dapat menafsirkan secara progresif Pasal 1602z KUHPerdara, yang mewajibkan pemberi kerja memberikan surat keterangan kerja atas permintaan pekerja. Hal ini merupakan bentuk perlindungan hukum konkret bagi pekerja sebagaimana dikehendaki oleh teori perlindungan hukum. Putusan ini bersifat formalistis karena hanya menegakkan keadilan normatif (sesuai teks undang-undang), namun belum memberikan keadilan substantif (keadilan yang memberi efek perlindungan nyata). Dalam hubungan industrial modern, keadilan substantif menuntut agar pekerja tidak hanya dipulihkan secara finansial, tetapi juga diakui eksistensinya sebagai subjek hukum yang memiliki hak atas pengakuan administratif.

#### **b. Analisis terhadap Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 927 K/Pdt.Sus-PHI/2024**

Pada tingkat kasasi, Mahkamah Agung memperbaiki putusan PHI Surabaya dengan menambahkan kewajiban pengusaha membayar ganti rugi penuh atas sisa masa kontrak sebesar Rp85.000.000,00, disertai kompensasi Rp9.916.666,00, dengan total Rp94.916.666,00. Mahkamah menilai bahwa pengusaha tidak mampu membuktikan alasan sah PHK, sehingga tindakan tersebut termasuk pelanggaran terhadap Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 dan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003.

Putusan ini secara yuridis telah memperkuat perlindungan hukum finansial bagi pekerja PKWT, karena menerapkan prinsip *restitutio in integrum*, mengembalikan posisi pekerja seolah-olah kontrak masih berlangsung hingga akhir masa berlaku. Namun, penulis

menilai bahwa Mahkamah Agung masih mengabaikan aspek perlindungan administratif. Mahkamah pada tingkat kasasi tetap tidak memerintahkan penerbitan surat PHK dan paklaring. Padahal, kedua dokumen tersebut memiliki nilai hukum penting dalam sistem ketenagakerjaan. Ketiadaan dokumen kerja formal menyebabkan pekerja kesulitan memperoleh pekerjaan baru karena tidak dapat membuktikan pengalaman kerja sebelumnya (Gunadi, 2023).

Mahkamah seharusnya menafsirkan kewenangan peradilannya secara progresif sebagaimana prinsip dalam teori kepastian hukum Radbruch, yang tidak hanya menegakkan hukum secara tekstual tetapi juga mempertimbangkan keadilan sosial.<sup>1</sup> Hakim seharusnya memperluas amar putusan untuk mencakup pemulihan administratif, karena kepastian hukum tidak hanya berarti kepastian peraturan, tetapi juga kepastian status hukum seseorang di masyarakat. Dengan demikian, pengusaha tidak hanya wajib membayar kompensasi, tetapi juga memenuhi hak administratif sebagai konsekuensi logis dari berakhirnya hubungan kerja.

## **KESIMPULAN**

Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang terkena PHK dalam praktik peradilan hubungan industrial masih bersifat parsial dan formalistis. Berdasarkan analisis terhadap Putusan Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby dan Putusan Nomor 927 K/Pdt.Sus-PHI/2024, perlindungan yang diberikan baru terbatas pada kompensasi finansial tanpa memperhatikan hak administratif seperti surat PHK dan paklaring. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum belum sepenuhnya mencerminkan konsep perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon, di mana negara seharusnya memberikan perlindungan preventif dan represif terhadap pekerja. Namun, temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa lemahnya perhatian hakim terhadap aspek administratif justru menjadi faktor yang mempersempit efektivitas perlindungan hukum substantif bagi pekerja PKWT.

Meskipun kedua putusan telah memberikan kepastian hukum normatif, kesenjangan antara perlindungan normatif dan kenyataan administratif menunjukkan bahwa posisi tawar pekerja PKWT masih lemah dalam proses PHK, sehingga kepastian hukum administratif belum terpenuhi karena tidak adanya perintah penerbitan dokumen administratif yang penting bagi status hukum pekerja. Keterbatasan penelitian ini terletak

pada ruang lingkupnya yang hanya menganalisis dua putusan sehingga generalisasi terhadap praktik peradilan secara nasional masih terbatas. Selain itu, penelitian ini belum menggali perspektif para hakim atau praktik implementasi di lapangan secara langsung. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek putusan, melibatkan wawancara dengan para praktisi hubungan industrial, atau mengkaji efektivitas regulasi PKWT, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap pola putusan dan kualitas perlindungan hukum bagi pekerja PKWT.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Prasetyo, W. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 2(1), 22–32. <https://doi.org/10.59784/glosains.v2i1.12>
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Budiman, N. N. M. B. (2024). Ketentuan Hukum Penyidik Kepolisian yang Melakukan Tindakan Salah Tangkap dengan Sewenang-Wenang dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Dikaitkan dengan Perspektif Viktimologi. *Padjadjaran Law Review*, 12(2), 171–183. <https://doi.org/10.56895/plr.v12i2.1824>
- Djayadi, H. (2018). Sistem Ketenagakerjaan Dalam Konstelasi Hukum Positif Dan Hukum Islam Di Indonesia. *Jurnal INOVATIF*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.55148>, hlm. 220
- Dwiprigitaningtias, I., & SH, M. H. (2024). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan: Hukum Ketenagakerjaan Untuk Kebijakan Pembangunan Berkelanjutan Dalam Industri Hijau*. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=IsgWEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=%22industri+hijau%22%7C%22green+manufacturing%22+indonesia+kebijakan%7Cregulasi&ots=gH0tP94nOJ&sig=MdVakKZGizL1EhZLsCQLSUXXIww>
- Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam, M. (2020). Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah. In *PT RajaGrafindo Persada* (Issue 1). [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_P\\_EMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_P_EMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Fakhrudin, A. (2023). Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia dalam Perspektif Hukum Islam. ... : *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan*, 4, 693–700. <https://doi.org/https://doi.org/10.53515/qodiri.2023.20.3.693-700>

- Gunadi, A. (2023). Perlindungan Hukum bagi Pekerja PKWT dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Ilmu Hukum Lex Renaissance*, 7(3), 187. <https://doi.org/https://10.12345/lexrenaissance.v7i3.9123>
- Hein Tampone.K, A.Gerungan Carlo, & Prayogo Presly. (2023). Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenaga Kerjaan Berdasarkan UndangUndang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023. *Jurnal Fakultas Hukum, UNSRAT*, 12.
- Kapisa, M. B., Bauw, S. A., & Yap, R. A. (2021). Analisis Tingkat Pendidikan dan Jenis Pekerjaan Terhadap Pendapatan Kepala Keluarga (KK) di Kampung Manbesak Distrik Biak Utara Provinsi Papua. *Lensa Ekonomi*, 15(01), 131. <https://doi.org/10.30862/lensa.v15i01.145>
- Manalu, E., Mustafa, A. L., Fajrin, F., & Kusmiran, A. C. (2025). Penerapan Asas Keadilan Substantif dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Journal of Industrial Relations Studies*, 1(4), 224–236.
- Mann, T. (2005). The Oxford Guide to Library Research. In *The Oxford Guide to Library Research*. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195189971.001.0001>
- Rambe, R. F. A. K., Sihombing, M. A. A., & Winata P, N. (2024). Implikasi Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Hukum Pidana. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11(1), 24–31. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i1.11182>
- Rohman, M. M., Mu'minin, N., Masuwd, M., & Elihami, E. (2024). Methodological Reasoning Finds Law Using Normative Studies (Theory, Approach and Analysis of Legal Materials). *MAQASIDI: Jurnal Syariah Dan Hukum*, 204–221. <https://doi.org/10.47498/maqasidi.v4i2.3379>
- Sari, E. P., & Touana, H. (2017). Komponen Kompensasi Pekerja Level Staf Berstatus Pekerja Waktu Tak Tertentu Pada PT Pertamina Patra Niaga Jakarta Selatan. *Jurnal Administrasi Kantor P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN: 2527-9769*, 5(1), 69. <https://media.neliti.com/media/publications/234455-komponen-kompensasi-pekerja-level-staf-b-544a44da.pdf>
- Thoif, M. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19. *Perspektif Hukum*, 100–120. <https://doi.org/10.30649/ph.v22i2.125>
- Yasir, Z., Idariyani, & Jalilah. (2024). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Basis Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.22373/jibes.v3i1.4903>