


# Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir

Chamdani, Budi Endarto, Sekar Ayumeida Kusnadi,

Nobella Indrajaja, Syafii

Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra Surabaya

 [10.32502/khdk.v4i1.4672](https://doi.org/10.32502/khdk.v4i1.4672)

---

## Abstract

*This research is a conceptual study that aims to analyze the form of legal protection for workers who break their employment before the contract period ends by using the logic of deductive thinking with a statutory approach (statute approach), by relying on the concepts of its incarnation, views or doctrines that have existed with legal materials accessed through the internet after the enactment of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. The results show that the government's constitutional obligation not only provides the widest possible employment for citizens, but also obliges to provide legal protection to every citizen to get fair treatment in the employment relationship. In the context of the provision of the rights of workers who break the employment relationship before the contract period ends if the termination of employment at the will of the employer, then the employer is obliged to pay compensation to the worker in the form of wages whose amount is calculated from the termination of the employment relationship until the end of the contract period and vice versa if the termination of employment on the will of the worker then the worker must pay to the employer in the form of compensation in the amount of wages that will be received by workers from the will of termination of employment until the expiration of the contract period and the company is obliged to pay compensation to workers for the termination of the employment since a certain time employment agreement has been implemented by the worker.*

**Keywords:** Legal Protection; Contract Worker; Termination of Employment

---

## Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian konseptual yang bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang putus hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir dengan menggunakan logika berpikir *deduktif* dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dengan berpijak pada konsep-konsep penormannya, pandangan-pandangan atau doktrin-doktrin yang telah ada dengan bahan hukum yang diakses melalui internet pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Adapun hasil penelitian menunjukkan kewajiban konstitusional pemerintah tidak hanya menyediakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi warga negara, namun juga wajib memberikan perlindungan hukum kepada setiap warga negara untuk mendapatkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Dalam konteks perlindungan atas hak-hak pekerja yang putus hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir adalah jika pemutusan hubungan kerja atas kehendak pengusaha, maka pengusaha berkewajiban membayar ganti rugi kepada pekerja berupa upah yang besarnya dihitung sejak diputus hubungan kerja sampai dengan berakhirnya masa kontrak dan begitu juga sebaliknya jika pemutusan hubungan kerja atas kehendak pekerja maka pekerja wajib membayar kepada pengusaha berupa ganti rugi yang besarnya sejumlah upah yang akan diterima pekerja sejak kehendak pemutusan hubungan kerja sampai dengan berakhirnya masa kontrak serta pengusaha wajib membayar kompensasi kepada pekerja atas pemutusan hubungan kerja tersebut sejak perjanjian kerja waktu tertentu telah dilaksanakan oleh pekerja.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum; Pekerja Kontrak; Pemutusan Hubungan Kerja

---

## Info Artikel

Masuk: 24 Mei 2022, Diterima: 20 Juni 2022, Terbit: 22 Juni 2022

### Email Corresponding Author:



Chamdani: [chamdhani@uwp.ac.id](mailto:chamdhani@uwp.ac.id), Budi Endarto: [budiendarto@uwp.ac.id](mailto:budiendarto@uwp.ac.id), Sekar Ayumeida Kusnadi: [sekarinq@uwp.ac.id](mailto:sekarinq@uwp.ac.id), Nobella Indrajaja: [nobella.indrajaja@gmail.com](mailto:nobella.indrajaja@gmail.com), Syafii: [svafialmaliny@gmail.com](mailto:svafialmaliny@gmail.com)

## A. PENDAHULUAN

Tidak seorang pun di dunia ini yang berharap dan berkeinginan hidup sengsara dan kekurangan dalam kehidupannya. Oleh karenanya, bekerja menjadi salah satu cara mempertahankan hidup dan memenuhi kebutuhannya. Bekerja dan mendapatkan pekerjaan yang layak merupakan salah satu Hak Asasi Manusia (HAM) yang secara tegas dilindungi dan termaktub dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945, yang menyatakan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".<sup>1</sup> Negara Indonesia sebagai negara hukum yang sangat menghargai HAM memiliki komitmen dalam mengupayakan perlindungan bagi setiap warga negara dalam memperoleh dan menjamin ketersediaan lapangan pekerjaan. Salah satu upaya negara yang diwakili Pemerintah Republik Indonesia dalam menjamin terlindunginya HAM dan ketersediaan lapangan kerja adalah dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.<sup>2</sup> Menurut DPR RI dalam persidangan uji metariil di Mahkamah Konstitusi RI menyatakan Undang-Undang ini merupakan terobosan hukum dalam "upaya negara untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif terhadap tuntutan globalisasi ekonomi".<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja banyak mengubah, menghapus peraturan perundang-undangan yang telah ada dan memuat ketentuan-ketentuan baru yang terkait dengan perekonomian tidak terkecuali Peraturan Perundang-undangan yang mengatur di bidang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah mengubah, menghapus atau menambah ketentuan baru terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut, tentu sangat mempengaruhi hak dan kewajiban pihak-pihak yang terikat dalam hubungan kerja yakni Pengusaha dan Pekerja.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Lihat Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

<sup>2</sup> Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

<sup>3</sup> Nano Tresna Arfana, "DPR dan Pemerintah Tegaskan UU Cipta Kerja Justru Menyerap Tenaga Kerja Indonesia," *Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, last modified 2021, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17361>.

<sup>4</sup> R Subekti, *Hukum perjanjian*, (Intermasa, 1976), hal. 44

<sup>5</sup> N. T. Arfana, 2021, *DPR dan Pemerintah Tegaskan UUU Cipta Kerja Justru Menyerap Tenaga Kerja Indonesia*, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17361>, hal. 137

Berdasar pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan Perjanjian Kerja “dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah”.<sup>6</sup> Perjanjian Kerja itu sendiri, menurut ketentuan pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

Dalam konteks penelitian konseptual ini terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau lebih sering disebut sebagai pekerja kontrak. Dalam suatu hubungan kerja dalam masa kontrak tidak selamanya dapat berlangsung secara aman dan lancar, namun ada kalanya salah satu pihak atau kedua belah pihak berkehendak mengakhiri hubungan kerja dengan berbagai alasan.<sup>7</sup> Pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak yang memang dikehendaki secara suka rela oleh kedua belah pihak tidak akan menimbulkan masalah, namun lain halnya jika pengakhiran hubungan kerja atau lebih dikenal dengan pemutusan hubungan kerja tersebut ditolak oleh salah satu pihak maka dapat menimbulkan perselisihan yang disebut dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja.<sup>8</sup>

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, ketentuan mengenai pengakhiran hubungan kerja bagi pekerja kontrak diatur dalam ketentuan pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga berdasarkan ketentuan tersebut pengakhiran hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir yang dilakukan salah satu pihak, maka pihak yang mengakhiri berkewajiban membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, misalnya: pengusaha mempekerjakan pekerja dengan masa kontrak 12 (dua belas) bulan, namun baru berlangsung 6 (enam) bulan pengusaha tersebut mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan maka pengusaha berkewajiban membayar ganti rugi kepada pekerja tersebut sebesar 6 (enam) bulan upah.<sup>9</sup> Demikian juga sebaliknya jika pekerja yang

---

<sup>6</sup> Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Revisi. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), hal. 113.

<sup>7</sup> Serlika Aprita, *Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Menggunakan Uji Insolvensi: Upaya Mewujudkan Perlindungan Hukum Berbasis Keadilan Restrukturitatif Bagi Debitor Pailit dalam Penyelesaian Sengketa Kepailitan*. (Palembang: Pustaka Abadi, 2019), hal. 57

<sup>8</sup> Syafii, Zamroni, M., & Sudjiono, S., *Form Of Legal Protection For Employers And Workers During The Process Of Resolving Disputes Termination Of Employment*. *Jurnal Reformasi Hukum: Cogito Ergo Sum*, 3(1),2021) 38–50

<sup>9</sup> R Subekti, *Hukum perjanjian*, (Intermasa, 1976), hal. 60.

mengakhiri, maka pekerja yang bersangkutan berkewajiban membayar ganti rugi kepada pengusaha sebesar 6 (enam) bulan upah.

Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, ketentuan mengenai pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak diatur peraturan pelaksanaannya yaitu pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>10</sup>

Ketentuan tersebut tentu berbeda dengan pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang sampai saat ini tetap berlaku dan tidak dilakukan perubahan, selain daripada itu ketentuan dalam pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut diatas mewajibkan pengusaha membayar kompensasi terhadap pekerjanya terlepas kehendak pengakhiran hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir berasal dari pengusaha atau dari pekerja itu sendiri.<sup>11</sup>

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis tertarik melakukan kajian dan analisis secara konseptual dan sistematis guna mendapatkan jawaban atas kedua ketentuan yang masing-masing berlaku dengan ketentuan yang berbeda tersebut sehingga terdapat kepastian hukum dalam praktiknya. Adapun rumusan masalah dalam penulisan ini yaitu bagaimanakah bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang putus hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir?

Atas dasar rumusan masalah tersebut diatas, artikel ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang putus hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir. Adapun objek penelitian dalam penulisan artikel ini adalah 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 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan logika berpikir *deduktif* dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) karena yang

---

<sup>10</sup> N. T. Arfana, 2021, *DPR dan Pemerintah Tegaskan UU Cipta Kerja Justru Menyeraap Tenaga Kerja Indonesia*, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17361>, hal. 142

<sup>11</sup> Syafii, Zamroni, M., & Sudjiono, S., *Form Of Legal Protection For Employers And Workers During The Process Of Resolving Disputes Termination Of Employment*. *Jurnal Reformasi Hukum: Cogito Ergo Sum*, 3(1), 2021) hal.38–50.

menjadi objek dalam penelitian ini adalah Undang-undang yang bersifat terbuka hingga memungkinkan untuk perbedaan interpretasi dengan berpijak pada konsep-konsep penormannya, pandangan-pandangan atau doktrin-doktrin yang telah ada dengan bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang diakses melalui internet pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai petunjuk untuk mengarahkan langkah penulis dalam melakukan kajian dan pembahasan penelitian ini.

## C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hakikat Perlindungan Hukum

Berbicara perlindungan hukum maka yang terlintas didalam benak kita adalah Bergeraknya fungsi kekuasaan dalam melakukan pembelaan terhadap sesuatu yang mengancam hak seseorang yang diakui oleh hukum sebagai hak. Sunaryati Hartono mengatakan bahwa hukum dibutuhkan untuk melindungi mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.<sup>12</sup> Kelemahan yang dimaksud antara lain kelemahan intelektual yang menyebabkan perorangan atau kelompok masyarakat tersebut tidak memiliki pengetahuan hukum dan terbatasnya aksesibilitas informasi yang menyebabkan mereka tidak memahami hak dan kewajiban hukum serta tidak memahami bagaimana melakukan upaya hukum. Pada struktur perekonomian, perorangan atau kelompok masyarakat yang dimaksud, disebut kelompok usaha mikro atau warga miskin, sedangkan pada struktur perusahaan, perorangan atau kelompok masyarakat yang dimaksud adalah orang-orang yang berkedudukan sebagai pekerja dengan segala atribut yang disandangnya. Perorangan atau kelompok masyarakat inilah yang sangat membutuhkan perlindungan hukum.

Bekerja dan mendapatkan imbalan yang layak serta perlakuan adil dalam hubungan kerja merupakan hak asasi manusia. Doktrin jaminan perlindungan hak asasi manusia secara universal diterima sebagai landasan moral, politik, dan hukum dalam membangun kehidupan yang lebih damai bebas dari ketakutan dan penindasan serta perlakuan yang tidak adil.<sup>13</sup> Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain

---

<sup>12</sup> Serlika Aprita, *Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Menggunakan Uji Insolvensi: Upaya Mewujudkan Perlindungan Hukum Berbasis Keadilan Restrukturitatif Bagi Debitor Pailit dalam Penyelesaian Sengketa Kepailitan* (Bandung: Pustaka Abadi, 2019), hal.40.

<sup>13</sup> Syafii Syafii dan M. Zamroni, "Constitutional Rights And Legal Protection Agency Participant Of The Organizers Of The Social Security, Health Aspects Of Administrative Law," *Jurnal Reformasi Hukum : Cogito Ergo Sum* (2018).

dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>14</sup> Demikian juga dikemukakan oleh Phillipus M. Hadjon yang menyatakan, prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.<sup>15</sup>

Perlindungan hak asasi manusia yang menyangkut hak-hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja termuat pada pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa "tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan pasal 28 D ayat (2) hasil Amandemen kedua UUD NRI 1945 mengamanatkan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Dengan demikian kewajiban konstitusional pemerintah tidak hanya menyediakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi warga negara, namun berkewajiban pula memberikan perlindungan hukum kepada setiap warga negara untuk mendapatkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.<sup>16</sup>

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak untuk saling mengikatkan diri dalam hubungan kerja. Oleh karena dalam penelitian ini hanyalah fokus kepada pekerja dengan PKWT atau dalam praktik dikenal dengan pekerja kontrak, maka pembahasan terbatas pada pekerja dengan Perjanjian Kerja yang dibuat untuk waktu Tertentu (kontrak).<sup>17</sup>

Selama kontrak berlangsung antara Pengusaha dengan Pekerja dimungkinkan terjadinya pemutusan hubungan kerja diantara keduanya, baik karena kehendak kedua belah pihak atau salah satu pihak maupun karena alasan hukum. Pemutusan hubungan kerja karena kehendak kedua belah pihak tentunya merupakan suatu kesepakatan dan tidak saling merugikan bagi keduanya serta tidak akan menimbulkan permasalahan. Namun lain halnya jika pemutusan hubungan kerja tersebut karena kehendak salah satu pihak sedangkan pihak lainnya menolak untuk diputus

---

<sup>14</sup> Satria Unggul Wicaksana, *"Dinamika Perlindungan HAM bagi Masyarakat Marjinal di Era Society 5.0"* (Surabaya: UMSurabaya Publishing, 2021), 1177.

<sup>15</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987), hal.38.

<sup>16</sup> Syafii & Muhammad Zamroni, M, *Constitutional Rights And Legal Protection Agency Participant Of The Organizers Of The Social Security, Health Aspects Of Administrative Law*, (Jurnal Reformasi Hukum : Cogito Ergo Sum, 2018), hal. 21.

<sup>17</sup> Philipus M Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. (Jakarta: PT Bina Ilmu, 1987), hal. 125.

hubungan kerjanya atau karena salah satu pihak meninggal atau tidak dapat melaksanakan kewajibannya akibat ketentuan hukum tentu dapat menimbulkan permasalahan yang berujung pada perselisihan.<sup>18</sup>

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pekerja terhadap pengusaha dapat menimbulkan kerugian bagi pengusaha karena dapat mempengaruhi atau menurunkan produktifitas usahanya, namun pada umumnya pemutusan hubungan kerja terjadi dan dikenal dalam praktiknya dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja merupakan awal dari hilangnya penghasilan (upah) seseorang yang disebabkan hilangnya pekerjaan sehingga dapat mengakibatkan timbulnya permasalahan sosial dalam hal mencapai hidup layak. Oleh karenanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak atau tanpa adanya kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja sebelumnya merupakan tindakan yang mengancam hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi negara UUD RI 1945.<sup>19</sup>

Pada tahapan inilah dibutuhkan kehadiran negara dalam memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara termasuk didalamnya bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja guna memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana diamanatkan dalam UUD RI 1945 tersebut diatas.<sup>20</sup> Indonesia sebagai negara hukum menjamin dan melindungi setiap warga negara dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja diimplementasikan dalam bentuk produk hukum dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Bab IV Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.<sup>21</sup>

## 2. Subyek Perlindungan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Hukum berfungsi sebagai alat kontrol dan Panduan dalam menjamin perlindungan HAM termasuk didalamnya berfungsi sebagai sumber hukum dalam penyelesaian konflik yang terjadi antara subyek hukum. Oleh karenanya hukum bertujuan sehingga dapat diartikan bahwa hukum melindungi atas terjadinya upaya paksa penghilangan pekerjaan dan upah dari seorang pekerja/buruh dengan cara yang bertentangan dengan hukum

---

<sup>18</sup> Serlika Aprita, *Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Menggunakan Uji Insolvensi: Upaya Mewujudkan Perlindungan Hukum Berbasis Keadilan Restrukturitatif Bagi Debitor Pailit dalam Penyelesaian Sengketa Kepailitan* (Bandung: Pustaka Abadi, 2019), hal.46.

<sup>19</sup> Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Revisi. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), hal. 113.

<sup>20</sup> Satria Unggul Wicaksana, *"Dinamika Perlindungan HAM bagi Masyarakat Marjinal di Era Society 5.0"* (Surabaya: UMSurabaya Publishing, 2021), hal.1180.

<sup>21</sup> Philupus M Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. (Jakarta: PT Bina Ilmu, 1987), hal. 129.

itu sendiri.<sup>22</sup> Dalam memberikan perlindungan terhadap segala bentuk pelanggaran HAM, hukum memberikan otoritas dan kewenangan kepada penyelenggara negara dalam menjalankannya dengan pengertian kekuasaan bergerak atas perintah hukum dalam memberikan perlindungan hukum kepada setiap warga negara termasuk didalamnya kepada pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja.<sup>23</sup>

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa subyek perlindungan hukum adalah penyelenggara negara dalam hal ini pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, dan lembaga legislatif dalam hal pengambilan kebijakan hukum termasuk didalamnya pembuatan peraturan perundang-undangan, serta lembaga yudikatif dalam hal penegakan hukum yaitu Mahkamah Agung dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

### 3. Obyek Perlindungan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam konsideran menimbang huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut bahwa perlindungan kepada tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, kesamaan kesempatan, perlakuan tanpa diskriminasi yang bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dan kelangsungan dunia usaha.<sup>24</sup> Sehingga dari konsideran tersebut jelas bahwa obyek perlindungan hukum adalah hak-hak dasar pekerja dan hak memajukan usaha bagi pengusaha. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja maka perlindungan hukum diberikan hak kesempatan mempertahankan pekerjaan dan mendapat upah serta hak lainnya yang timbul dalam hubungan kerja bagi pekerja, sebaliknya perlindungan hak kepada pengusaha untuk memberikan perintah kerja terhadap pekerja/buruh demi kemajuan dan kelangsungan usahanya.<sup>25</sup>

### 4. Bentuk Perlindungan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam pelaksanaannya hukum menjunjung tinggi supremasi hukum (*supremacy of law*), kesetaraan di hadapan hukum (*equality before the law*), dan penegakan hukum dengan cara tidak bertentangan dengan hukum (*due*

---

<sup>22</sup> Syafii Syafii, M Zamroni, dan Sudjiono Sudjiono, "Form Of Legal Protection For Employers and Workers During The Process Of Resolving Disputes Termination Of Employment," *Jurnal Reformasi Hukum: Cogito Ergo Sum* 3, no. 1 (2021), hal.38–50.

<sup>23</sup> R Subekti, *Hukum perjanjian*, (Intermasa, 1976), hal. 63

<sup>24</sup> Philupus M Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. (Jakarta: PT Bina Ilmu, 1987), hal. 133.

<sup>25</sup> S. U. Wicaksana, *Dinamika Perlindungan HAM bagi Masyarakat Marjinal di Era Society 5.0*, (Surabaya: UMSurabaya Publishing, 2021), hal. 129.



*process of law*).<sup>26</sup> Upaya negara dalam hal terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka diatur sedemikian rupa sehingga supremasi hukum dan keadilan dilaksanakan dengan cara tidak bertentangan dengan hukum serta tidak merugikan para pihak atau salah satu pihak yang berselisih.

Adapun bentuk perlindungan hukum tersebut berupa pencegahan dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan tahapan pelaksanaan, sebagai berikut:<sup>27</sup>

#### a. Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam ketentuan bab IV Ketenagakerjaan pasal 81 angka 37 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengatur perihal perubahan ketentuan pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasar ketentuan tersebut diatas, pada ayat (1) mewajibkan seluruh unsur dalam hubungan industrial dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>28</sup>

Adapun yang dimaksud dengan segala upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja dalam penjelasan pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah "kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh"<sup>29</sup> serta langkah-langkah alternatif lainnya seperti mengurangi upah pekerja di tingkat manajerial, mengurangi waktu kerja lembur, menawarkan kesempatan pensiun dini bagi pekerja yang memenuhi syarat usia, merumahkan sementara pekerja untuk sementara waktu secara bergantian yang dilakukan dengan cara melakukan komunikasi dengan Serikat Pekerja atau wakil pekerja, sedangkan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja atas kehendak pekerja salah satu upaya yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kesejahteraan pekerja baik yang terkait dengan pengupahan dengan penyusunan struktur skala upah dan peninjauan upah secara berkala serta fasilitas kesejahteraan lainnya (Pasal 81 angka 30 dan angka 31 Undang-Undang Nomor 11 Tahun

---

<sup>26</sup> MPR RI, *Panduan Pemasyarakatan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan Ketetapan Majelis Pemusyawaratan Rakyat Republik Indonesia*, Ketujuh be. (Jakarta: Sekretariat Jenderal MPR RI, 2018), hal.68.

<sup>27</sup> Syafii Syafii, M Zamroni, dan Sudjiono Sudjiono, "Form Of Legal Protection For Employers And Workers During The Process Of Resolving Disputes Termination Of Employment," *Jurnal Reformasi Hukum: Cogito Ergo Sum* 3, no. 1 (2021), hal. 38–50.

<sup>28</sup> R Subekti, *Hukum perjanjian*, (Intermasa, 1976), hal. 66.

<sup>29</sup> Satria Unggul Wicaksana, *"Dinamika Perlindungan HAM bagi Masyarakat Marjinal di Era Society 5.0"* (Surabaya: UMSurabaya Publishing, 2021), hal.1211.

2020 serta pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>30</sup>

#### **b. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja**

Berbagai upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja telah dilakukan dan pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindari, maka sesuai dengan ketentuan pasal 151 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat dilakukan dengan cara yakni pengusaha memberitahukan maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dan/atau serikat pekerja; dalam hal pekerja telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja; dalam hal perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>31</sup>

### **5. Hak Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Putus Hubungan Kerja**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disingkat PKWT merupakan salah satu jenis hubungan kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan kesepakatan untuk jangka waktu atau periode tertentu atas pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dengan jangka waktu tertentu pula dengan masa waktu paling lama 5 (lima) tahun. Setelah masa 5 (lima) tahun baik pengusaha maupun pekerja dapat memperpanjang atau mengakhiri perjanjian kerja tersebut. Berdasarkan ketentuan pasal 81 angka 16 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.<sup>32</sup>

Hukum mengatur dan memberikan perlindungan kepada para pihak agar mendapatkan perlakuan adil dalam hubungan kerja sehingga kedua belah pihak terhindar dari kesewenang-wenangan dari pihak yang berusaha memaksakan kehendaknya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja

---

<sup>30</sup> Philipus M Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. (Jakarta: PT Bina Ilmu, 1987), hal. 154.

<sup>31</sup> Syafii Syafii, M Zamroni, dan Sudjiono Sudjiono, "Form Of Legal Protection For Employers And Workers During The Process Of Resolving Disputes Termination Of Employment," *Jurnal Reformasi Hukum: Cogito Ergo Sum* 3, no. 1 (2021), hal. 38–50.

<sup>32</sup> S. U. Wicaksana, *Dinamika Perlindungan HAM bagi Masyarakat Marjinal di Era Society 5.0*, (Surabaya: UMSurabaya Publishing, 2021), hal. 133.

secara sepihak dan hukum memberikan perlindungan serta kepastian hukum terhadap hilangnya hak para pihak dalam hubungan kerja dengan bentuk perlindungan hukum sebagai berikut:<sup>33</sup>

- a. Perlindungan atas kewajiban melakukan segala upaya untuk melakukan pencegahan terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan cara melakukan pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja serta langkah-langkah alternatif lainnya seperti mengurangi upah pekerja di tingkat manajerial, mengurangi waktu kerja lembur, menawarkan kesempatan pensiun dini bagi pekerja yang memenuhi syarat usia, merumahkan sementara pekerja untuk sementara waktu secara bergantian yang dilakukan dengan cara melakukan komunikasi dengan Serikat Pekerja atau wakil pekerja, sedangkan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja atas kehendak yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kesejahteraan pekerja baik yang terkait dengan pengupahan dengan penyusunan struktur skala upah dan peninjauan upah secara berkala serta fasilitas kesejahteraan lainnya.
- b. Perlindungan atas kewajiban pengusaha untuk memberitahukan maksud dan alasan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja, sebagaimana diatur dalam ketentuan dalam Bab V Bagian Kesatu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Pasal 37, pasal 38, dan pasal 39.

## **6. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sebelum Masa Kontrak Berakhir**

Menurut ketentuan pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, sedangkan yang dimaksud dalam pasal 1601a KUHPerdara, perjanjian kerja diartikan sebagai "suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu". Dalam praktik Perjanjian sering disebut juga dengan persetujuan, yang berasal dari bahasa Belanda yakni *overeenkomst*. Menurut Subekti "Suatu perjanjian dinamakan juga persetujuan karena kedua pihak itu setuju untuk

---

<sup>33</sup> Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Revisi. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), hal. 99.

melakukan sesuatu, dapat dikatakan bahwa dua perkataan (perjanjian dan persetujuan) itu adalah sama artinya.<sup>34</sup> Selain itu, terdapat istilah kontrak yang dipakai dalam praktek bisnis selain istilah perjanjian ataupun kesepakatan. Kerancuan akan istilah kontrak atau perjanjian masih sering diketemukan dalam praktek bisnis. Pelaku bisnis memahami bahwa kedua istilah antara perjanjian dan kontrak mempunyai pengertian yang berbeda.

Menurut Muhammad Syaifuddin, pengertian antara perjanjian dan kontrak adalah sama, jika dilihat dari pengertian yang terdapat dalam KUHPerdara sebagai produk warisan kolonial Belanda, maka ditemukan istilah "*overeenkomst*" dan "*contract*" untuk pengertian yang sama, sebagaimana dicermati dalam Buku III Titel Kedua Tentang Perikatan-Perikatan yang Lahir dari Kontrak atau Persetujuan, yang dalam bahasa Belanda ditulis "*Van verbintenissen die uit contract of overeenkomst geboren worden*".<sup>35</sup>

Dalam hal selama PKWT atau masa kontrak berlangsung terjadi pemutusan hubungan kerja atau pemutusan kontrak sebelum berakhirnya masa kontrak maka dapat disebut juga sebagai pengakhiran perjanjian kerja, karena menurut ketentuan pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian pemutusan hubungan kerja adalah "pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha". Oleh karena itu, pada prinsipnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja merupakan hubungan perikatan yang lahir dari perjanjian kerja dan didalam perjanjian kerja termuat hak dan kewajiban pengusaha dengan pekerja.

Berdasar ketentuan pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur perihal apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Namun disisi dalam ketentuan lain sebagaimana termuat dalam pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dinyatakan: "Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh". Dengan berlakunya kedua ketentuan

---

<sup>34</sup> R Subekti, *Hukum perjanjian* (Jakarta: Intermedia, 1976).

<sup>35</sup> R Subekti, *Hukum perjanjian* (Jakarta: Intermedia, 1976).

tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan PKWT (pekerja kontrak) sebelum masa kontrak berakhir adalah sebagai berikut:<sup>36</sup>

- a. Jika pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak atas kehendak pengusaha, maka pengusaha berkewajiban membayar ganti rugi kepada pekerja berupa upah yang besarnya dihitung sejak diputus hubungan kerja sampai dengan berakhirnya masa kontrak dan begitu juga sebaliknya jika pemutusan hubungan kerja atas kehendak pekerja maka pekerja berkewajiban membayar kepada pengusaha berupa ganti rugi yang besarnya sejumlah upah yang akan diterima pekerja terhitung sejak kehendak pemutusan hubungan kerja sampai dengan berakhirnya masa kontrak;
- b. Pengusaha berkewajiban membayar kompensasi kepada pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan baik atas kehendak pengusaha itu sendiri maupun kemauan pekerja terhitung besarnya sejak PKWT telah dilaksanakan oleh pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka terlihat tumpang tindih peraturan perundang-undangan dan tentunya berdampak pada ketidakadilan terhadap pengusaha terkait dengan pembayaran kompensasi kepada pekerja, karena pemutusan hubungan kerja tersebut baik kehendak berasal dari pengusaha maupun pekerja maka pengusaha tetap berkewajiban membayar kompensasi kepada pekerja.

Merujuk pada pengertian dan tujuan pembayaran kompensasi sebagaimana diatur dalam ketentuan bab IV Ketenagakerjaan pasal 81 angka 17 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang pada intinya menyatakan Pengusaha diwajibkan membayar kompensasi kepada pekerja karena berakhirnya PKWT dengan besaran kompensasi diperhitungkan secara proporsional berdasar masa kerja pekerja yang bersangkutan di perusahaan. Namun dalam ketentuan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yakni Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.<sup>37</sup>

Berdasarkan ketentuan tersebut diatas, setidaknya ada hal yang perlu dicatat yaitu terlepas kehendak pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT berasal dari pengusaha atau pekerja, maka

---

<sup>36</sup> Syafii Syafii dan M. Zamroni, "Constitutional Rights And Legal Protection Agency Participant Of The Organizers Of The Social Security, Health Aspects Of Administrative Law," *Jurnal Reformasi Hukum : Cogito Ergo Sum* (2018).

<sup>37</sup> Philipus M Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. (Jakarta: PT Bina Ilmu, 1987), hal. 188.

pengusaha berkewajiban tetap berkewajiban membayar kompensasi.<sup>38</sup> Jika dihubungkan dengan ketentuan yang termuat dalam ketentuan bab IV Ketenagakerjaan pasal 81 angka 17 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagaimana tersebut diatas, yang menyatakan kompensasi dibayarkan kepada pekerja karena berakhirnya PKWT maka dalam pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terdapat penambahan kewajiban pembayaran kompensasi oleh pengusaha kepada pekerja bukan hanya terbatas akibat pengakhiran hubungan kerja karena berakhirnya PKWT, namun juga dalam hal pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya PKWT baik atas kehendak pengusaha atau pekerja.<sup>39</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Peraturan Pemerintah adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya.

Adapun materi muatan Peraturan Pemerintah berisi materi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya (pasal 12 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan). Secara hierarki peraturan perundang-undangan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berada di bawah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sehingga berlaku asas *superior derogat legi inferiori* dengan pengertian peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi didahulukan atau peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi mengalahkan peraturan perundang-undangan dibawahnya.<sup>40</sup>

Oleh karenanya dalam penegakan hukum terkait dengan hak-hak pekerja yang putus hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang harus digunakan dan didahulukan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir maka dasar dalam

---

<sup>38</sup> Philipus M Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. (Jakarta: PT Bina Ilmu, 1987), hal. 196.

<sup>39</sup> Serlika Aprita, *Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Menggunakan Uji Insolvensi: Upaya Mewujudkan Perlindungan Hukum Berbasis Keadilan Restrukturitatif Bagi Debitor Pailit dalam Penyelesaian Sengketa Kepailitan* (Bandung: Pustaka Abadi, 2019), hal. 60.

<sup>40</sup> Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Revisi. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), hal. 102.

penegakan hukum menggunakan pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Jika kehendak pemutusan hubungan kerja berasal dari pihak pengusaha, maka pengusaha berkewajiban membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upah yang seharusnya diterima pekerja terhitung sejak pemutusan hubungan kerja diputuskan sampai dengan berakhirnya masa kontrak; Jika kehendak pemutusan hubungan kerja berasal dari pihak pekerja, maka pekerja berkewajiban membayar ganti rugi kepada pengusaha sebesar upah pekerja yang bersangkutan terhitung sejak pemutusan hubungan kerja diputuskan sampai dengan berakhirnya masa kontrak.

#### **D. PENUTUP**

Kewajiban konstitusional pemerintah tidak hanya menyediakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi warga negara, namun berkewajiban pula memberikan perlindungan hukum kepada setiap warga negara untuk mendapatkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja maka perlindungan hukum diberikan hak kesempatan mempertahankan pekerjaan dan mendapat upah serta hak lainnya yang timbul dalam hubungan kerja bagi pekerja, sebaliknya perlindungan hak kepada pengusaha untuk memberikan perintah kerja terhadap pekerja/buruh demi kemajuan dan kelangsungan usahanya.

Adapun bentuk perlindungan hukum tersebut berupa pencegahan dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja sebagai berikut: Perlindungan atas kewajiban melakukan segala upaya untuk melakukan pencegahan terjadinya pemutusan hubungan kerja; Perlindungan atas kewajiban pengusaha untuk memberitahukan maksud dan alasan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja; Perlindungan atas kewajiban melaksanakan perundingan bipartit baik dengan pekerja atau serikat pekerja; Perlindungan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan mekanisme yang diatur secara khusus dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus yakni Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Perlindungan atas hak-hak pekerja PKWT yang putus hubungan kerja terhadap pekerja dengan PKWT (pekerja kontrak) sebelum masa kontrak berakhir adalah sebagai berikut; Jika pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak atas kehendak pengusaha, maka pengusaha berkewajiban membayar ganti rugi kepada pekerja berupa upah yang besarnya dihitung sejak diputus hubungan kerja sampai dengan berakhirnya masa kontrak dan begitu juga sebaliknya jika pemutusan hubungan kerja atas

kehendak pekerja maka pekerja berkewajiban membayar kepada pengusaha berupa ganti rugi yang besarnya sejumlah upah yang akan diterima pekerja dihitung sejak kehendak pemutusan hubungan kerja sampai dengan berakhirnya masa kontrak; Pengusaha berkewajiban membayar kompensasi kepada pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan baik atas kehendak pengusaha itu sendiri maupun kemauan pekerja dihitung besarnya sejak PKWT telah dilaksanakan oleh pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprita, S. 2019. *Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Menggunakan Uji Insolvensi: Upaya Mewujudkan Perlindungan Hukum Berbasis Keadilan Restrukturitatif Bagi Debitor Pailit dalam Penyelesaian Sengketa Kepailitan*. Pustaka Abadi.
- Arfana, N. T. 2021. *DPR dan Pemerintah Tegaskan UU Cipta Kerja Justru Menyerap Tenaga Kerja Indonesia*. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.  
<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17361>
- Husni, L. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Revisi)*. PT Rajagrafindo Persada.
- M Hadjon, P. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. PT Bina Ilmu.
- MPR RI. 2018. *Panduan Pemasarakatan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan Ketetapan Majelis Pemusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (Ketujuh be)*. Sekretariat Jenderal MPR RI.
- Subekti, R. 1976. *Hukum perjanjian*. Intermasa.
- Syafii, S., & Zamroni, M. 2018. Constitutional Rights And Legal Protection Agency Participant Of The Organizers Of The Social Security, Health Aspects Of Administrative Law. *Jurnal Reformasi Hukum : Cogito Ergo Sum*.
- Syafii, S., Zamroni, M., & Sudjiono, S. 2021. Form Of Legal Protection For Employers And Workers During The Process Of Resolving Disputes Termination Of Employment. *Jurnal Reformasi Hukum: Cogito Ergo Sum*, 3(1), 38–50.
- Wicaksana, S. U. 2021. *“Dinamika Perlindungan HAM bagi Masyarakat Marjinal di Era Society 5.0.”* UMSurabaya Publishing.