

# ANALISIS KLAUSULA TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG TIDAK JELAS DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. KSP DITINJAU DARI PERATURAN KETENAGAKERJAAN

Ice Aula Yuliana<sup>1</sup> dan Ahmad Nailul Author<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia,  
iceaula.21047@mhs.unesa.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia,  
ahmadauthor@unesa.ac.id

---

## ***Abstrak***

---

*Fixed-term employment agreement (PKWT) regulate termination of employment (PHK), which is typically stipulated within the contract's content. However, in practice, some contracts include PHK clauses that are unclear and non-compliant with applicable laws and regulations. The research problem concerns the ambiguity of the PHK clause in PKWT at PT. KSP. This ambiguity potentially creates legal uncertainty due to discrepancies and lack of clarity in regulating the worker's/employees's obligations as a maintenance supervisor, which serves as the benchmark for unilateral PHK. The research method employs normative legal research with a legislative approach and a conceptual approach, analyzing the content of the PKWT against Law Number 13 of 2003 on Manpower and Government Regulation Number 35 of 2021 on Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Time, and Termination of Employment. The research findings indicate that the PHK clause is unclear and lacks alignment between articles. Consequently, the PHK clause in Article 8 paragraph (1) is null and void by law because it fails to clearly regulate the worker's/employee's obligations as a maintenance supervisor, which does not comply with Article 52 paragraph (1) letter f and paragraph (3) of Law Number 13 of 2003 on Manpower, and Article 13 letter f of Government Regulation Number 35 of 2021 on Fixed-term Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Time, and Termination of Employment. Legal remedies include bipartite and tripartite negotiations, filing a lawsuits with the Industrial Relations Court, and providing compensation in accordance with prevailing regulations.*

**Keywords:** PHK, PKWT, Null and Void Clauses.

---

## **Abstrak**

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mengatur pemutusan hubungan kerja (PHK) yang biasanya dicantumkan dalam isi perjanjian. Namun dalam praktiknya, beberapa perjanjian mengatur klausula PHK yang tidak jelas dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Permasalahan penelitian ini adalah ketidakjelasan klausula PHK dalam PKWT di PT. KSP. Ketidakjelasan ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum, karena ketidaksesuaian dan kejelasan pengaturan kewajiban pekerja/buruh sebagai *maintenance supervisor* sebagai tolak ukur dilakukannya PHK sepihak. Metode penelitian menggunakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, yaitu dengan menganalisis isi PKWT yang dikaji dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa klausula PHK tersebut tidak jelas dan tidak adanya keselarasan antar pasal, sehingga klausula PHK pada Pasal 8 ayat (1) batal demi hukum karena tidak mengatur secara jelas terkait kewajiban pekerja/buruh sebagai *maintenance supervisor* yang diatur tidak sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) huruf f dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 13 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Upaya hukum dilakukan melalui perundingan bipartit dan tripartit, gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan pemberian kompensasi sesuai aturan berlaku.

**Kata Kunci:** PHK, PKWT, Klausula Batal Demi Hukum.

## **A. PENDAHULUAN**

Hubungan kerja merupakan hubungan yang lahir atas dasar kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang ditetapkan setelah ditandatanganinya perjanjian kerja (lalu husni 2020). Hubungan kerja tidak selamanya berlangsung dengan baik karena terdapat konflik yang menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial (PHI). PHI merupakan konflik yang terjadi karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja yang ada dalam satu perusahaan yang sama (fadlan rini 2022).

Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (yang selanjutnya disingkat Kemnaker RI), yang mencatat bahwa jumlah kasus Perselisihan Hubungan Industrial pada periode Januari di tahun 2025 dengan total yang mencapai 152 (seratus lima puluh dua) kasus (Kemnaker RI 2025). Berikut adalah rincian datanya:

**Tabel 1**  
**Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial (Periode Januari Tahun 2025)**

<b>Jenis Kasus</b>	<b>Jumlah Kasus</b>
Perselisihan Hak	25
Perselisihan Kepentingan	0
Perselisihan PHK	127
Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh	0
<b>Total</b>	<b>152</b>

Sumber: Kemnaker RI, Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan Jenis

Penyelesaiannya Bulan Januari Tahun 2025.

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwasannya PHK di Indonesia memiliki beberapa jumlah kasus yang berbeda-beda. Perselisihan hak dalam tabel tersebut memiliki total 25 (dua puluh lima) kasus. Perselisihan PHK menurut data tersebut, menjadi kasus yang tertinggi dengan total 127 (seratus dua puluh tujuh) kasus. Sehingga di Indonesia PHK merupakan permasalahan yang sering terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha sesuai dengan data dari Kemnaker RI diatas. Pengaturan terkait PHK selain sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, pada umumnya juga telah diatur dalam perjanjian kerja.

Pengaturan terkait PHK yang diatur dalam perjanjian kerja perlu diatur secara lebih spesifik perihal apa-apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya PHK oleh perusahaan. Salah satu perjanjian kerja yang menarik terkait pengaturan klausula PHK yaitu perjanjian kerja di PT. KSP. PT.KSP merupakan salah satu perusahaan besar di Jakarta yang didirikan pada tahun 1970, dengan mempekerjakan pekerja/buruh melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). PT. KSP merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang manufaktur baja, industri mineral dan batubara. PKWT yang dimiliki oleh PT. KSP dengan jelas mengatur terkait jangka waktu berakhirnya kontrak kerja sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak

yang terlibat, namun terdapat klausula-klausula yang memungkinkan terjadinya PHK sebelum waktunya.

Permasalahan hukum yang timbul akibat klausula perjanjian kerja di PT. KSP dengan Nomor 030/HR-SPV MAN/RPM/I/2024 yang terdapat dalam PKWT ada pada Pasal 6 dan Pasal 8 ayat (1). Permasalahan yang terjadi dikarenakan adanya ketidakselarasan antara Pasal 6 dan Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja di PT.KSP. yang mengatur terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam klausula perjanjian kerja tersebut. Bahwasannya pada Pasal 6 perjanjian kerja di PT.KSP yang berbunyi "PIHAK KEDUA menyesuaikan tugas dan tanggungjawab sebagai *Supervisor Maintenance* pada perusahaan PT.KSP". Sedangkan untuk klausula Pasal 8 ayat (1) berbunyi "PIHAK PERTAMA berhak melakukan pemutusan Perjanjian secara sepihak, apabila PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran sebagaimana yang dimaksud dalam bunyi Pasal 6 ayat (5)". Maka dapat diketahui bahwasannya permasalahan yang terjadi karena adanya ketidakselarasan antara Pasal 6 ayat dan Pasal 8 ayat (1).

Bahwasannya Pasal 8 ayat (1) ,erujuk pada Pasal 6 ayat (5) perjanjian kerja di PT.KSP sebagai dasae melakukan PHK sepihak. Namun dalam Pasal 6 perjanjian kerja di PT. KSP tidak mengatur terkait perbuatan-perbuatan pekerja/buruh yang dilarang oleh perusahaan yang dapat menimbulkan PHK sepihak, isi dari Pasal 6 perjanjian kerja di PT.KSP hanya mengatur terkait tugas dan tanggungjawab pekerja/buruh. Isi dalam Pasal 6 perjanjian kerja di PT.KSP juga tidak terdapat penulisan ayat (5) yang secara spesifik menguraikan jenis-jenis pelanggaran yang dapat menjadi dasar pemutusan perjnajian secara sepihak seperti yang disebutkan dalam Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja di PT.KSP. Selain itu Pasal 6 perjanjian kerja di PT.KSP juga terdapat ketidakselarasan pada penulisan jabatan yang mana pada klausula tertulis tugas dan tanggungjawab admin namun dalam isi pasal bertuliskan tugas dan tanggungjawab *maintenance supervisor* yang mana kedua jabatan tersebut memiliki tugas daan tanggungjawab yang berbeda dalam perusahaan.

Bahwasannya penulisan tugas dan tanggungjawab secara rinci merupakan kewajiban yang harus diatur dalam perjanjian kerja. Maka seharusnya dalam klausula Pasal 6 perjanjian kerja di PT.KSP menyebutkan secara rinci terkait tugas dan tanggungjawab pekerja/buruh sebagai *maintenance supervisor* di perusahaan tersebut. Bahwa dengan adanya pencantuman tugas dan tanggungjawab pekerja/buruh secara rinci yang diatur dalam klausula perjanjian maka mempermudah pekerja/buruh mengetahui dan memahami batasan lingkup pekerjaannya dengan jelas, serta mengurangi adanya potensi konflik akibat ketidakjelasan tugas dan tanggungjawab.

Pada Pasal 6 dan Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja di PT.KSP juga tidak sesuai dengan Pasal 155 ayat (1) bagian kedelapan Bab XII Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 37 ayat (1) bagian kesatu Bab V Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Adanya permasalahan pada Pasal 6 dan Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja di PT.KSP yang tidak sesuai dengan beberapa peraturan tersebut maka muncul isu hukum berupa konflik norma. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan analisis klausula tentang pemutusan hubungan kerja yang tidak jelas dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada PT.KSP ditinjau dari peraturan ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah klausula Pasal 8 ayat (1) terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dalam PKWT dengan Nomor 030/HR-SPV MAN/RPM/I/2024 di PT.KSP telah sesuai dengan Peraturan Ketenagakerjaan dan untuk memahami apa akibat hukum dari ketidakjelasan Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja dengan Nomor 030/HR-SPV MAN/RPM/I/2024 di PT.KSP yang tidak sesuai dengan Peraturan Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

## **B. METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, dan pendekatan konseptual. Bahan hukum primer yang digunakan oleh penulis adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, 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 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT.KSP dengan Nomor 030/HR-SPV MAN/RPM/I/2024. Penelitian ini menggunakan teknik preskriptif yaitu mengkaji materi hukum yang diterapkan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi kebenaran dan kesalahan dalam memberikan solusi terkait permasalahan PHK dalam PKWT(Muhaimin, 2020). Sedangkan untuk bahan hukum sekunder adalah buku hukum, jurnal hukum, dan artikel hukum yang berkaitan dengan penelitian.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **I. Ketidakjelasan Pasal 8 Ayat (1) Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Nomor 030/HR-SPV MAN/RPM/I/2024 Di PT.KSP Dengan Peraturan Perundang-Undangan**

Pemutusan hubungan kerja (yang selanjutnya disingkat PHK) menurut pendapat Suratman bahwasannya PHK merupakan bentuk dari pengakhiran suatu hubungan kerja yang terjalin karena sebab tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban para pihak (Suratman, 2019). PHK pada dasarnya telah diatur dalam sebuah perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan. Dalam isi perjanjian kerja terdapat klausula yang mengatur terkait PHK yang berisikan alasan-alasan dan faktor terjadinya PHK tersebut. Salah satu perjanjian kerja

yang menarik dengan pengaturan PHK dalam klausulanya ada di PT.KSP dengan Nomor 030/HR-SPV MAN/RPM/I/2024.

Perjanjian kerja waktu tertentu di PT.KSP terdapat pengaturan terkait PHK secara sepihak yang diatur dalam Pasal 8 ayat (1). Bunyi dari Pasal 8 ayat (1) adalah “PIHAK PERTAMA berhak melakukan pemutusan Perjanjian secara sepihak apabila PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran yang diatur dalam Pasal 6 ayat (5)”. Maksudnya bahwa pihak pertama yaitu perusahaan dapat melakukan pemutusan perjanjian secara sepihak apabila pihak kedua yaitu pekerja/buruh telah melakukan sebuah tindakan pelanggaran yang telah diatur dalam klausula Pasal 6 ayat (5) perjanjian kerja di PT.KSP. Jadi klausula Pasal 6 perjanjian kerja merupakan rujukan dasar alasan-alasan perusahaan dapat melakukan pemutusan perjanjian secara sepihak sesuai dengan bunyi Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja di PT.KSP.

Isi dari klausula Pasal 6 perjanjian kerja di PT.KSP yang berbunyi “PIHAK KEDUA menyesuaikan tugas dan tanggungjawab sebagai *Supervisor Maintenance* pada perusahaan PT.KSP”. Maksud isi klausula Pasal 6 perjanjian kerja di PT.KSP adalah pekerja/buruh sebagai pihak kedua memiliki tugas dan tanggungjawab sebagai *maintenance supervisor* di perusahaan PT.KSP. Maka dapat diketahui bahwasannya dalam Pasal 6 perjanjian kerja tersebut tidak mengatur terkait bentuk-bentuk pelanggaran yang dapat menyebabkan pekerja/buruh mengalami PHK secara sepihak, dikarenakan isi dari pasal tersebut hanya mengatur terkait jabatan pekerja/buruh yang tidak dijelaskan dengan rinci apa saja tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan.

Pasal 6 perjanjian kerja di PT.KSP juga tidak terdapat penulisan ayat (5) sebagai dasar untuk melakukan pemutusan perjanjian sepihak. Dapat diketahui bahwa Pasal 6 perjanjian kerja tidak dapat menjadi rujukan atas dasar dilakukannya PHK kepada pekerja/buruh karena pasal-pasal tersebut tidak

saling berkaitan. Maka Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja tidak dapat menjadi acuan atas tindakan PHK karena tidak adanya kejelasan pengaturan terkait PHK di perusahaan PT.KSP. Maka dalam Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja tidak dapat digunakan untuk melakukan PHK sepihak kepada pekerja/buruh karena ketidakjelasan dan keterkaitan dengan klausula Pasal 6 perjanjian kerja yang dijadikan rujukan.

Pasal 6 perjanjian kerja juga tidak terdapat penulisan ayat (5) sebagai dasar untuk melakukan PHK secara sepihak. Berdasarkan uraian-uraian terkait ketidakseuaian dan ketidakjelasan Pasal 6 perjanjian kerja tersebut maka tidak dapat menjadi dasar pengusaha dapat melakukan PHK. Dengan begitu Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja juga tidak dapat menjadi alasan dilakukannya PHK karena tidak adanya kejelasan terkait pengaturan PHK dengan keterkaitan Pasal 6 ayat (5) sebagai dasarnya. Tidak adanya pengaturan secara jelas terkait PHK dan tolak ukur kesalahan atau kelalaian pekerja yang tidak diatur dalam Pasal 6 ayat (5) dan Pasal 8 ayat (1) maka dianggap PHK tanpa adanya alasan yang jelas. PHK tanpa adanya alasan yang jelas seperti halnya pada perjanjian kerja di PT.KSP dapat menimbulkan konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Dalam melakukan PHK maka harus memperhatikan asas-asas dalam perjanjian kerja yaitu kebebasan berkontrak, asas *pacta sunt servanda*, asas itikad baik, asas kepastian hukum, asas keadilan dan asas proporsionalitas untuk menjadi acuan dalam menjaga hak dan kewajiban kedua belah pihak supaya PHK tidak terjadi secara tidak sah dan sewenang-wenang. Oleh karena itu, pemerintah dan hukum memberikan proteksi supaya PHK dilakukan dengan memperhatikan asas keadilan dan memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh.



Pengaturan terkait PHK pada Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja merupakan jenis PHK yang diatur dalam Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”. Bahwasannya PHK yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka batal demi hukum yang artinya perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada, tanpa harus dibatalkan dipengadilan (Santoso Az, 2019). Sebelum PHK dilakukan seluruh pihak yang terkait dalam hubungan kerja harus mengupayakan untuk tidak terjadinya PHK yang diatur dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwasanya pelanggaran yang dapat menyebabkan PHK diatur dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang intinya bahwa pengusaha dapat melakukan PHK setelah pekerja/buruh mendapatkan surat peringatan sebanyak tiga kali secara berturut-turut karena melakukan pelanggaran yang diatur dalam isi perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan. Jenis-jenis pelanggaran telah diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang intinya bahwa jenis-jenis pelanggaran yang dilakukan diluar dari Pasal 158 ayat (1) tersebut maka dapat dianggap melanggar aturan karena tidak menyesuaikan peraturan perundang-undangan.

Pelanggaran yang dilakukan tersebut harus disertai dengan bukti yang akurat sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;

- b. Adanya pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi”.

Jadi kesalahan tersebut harus disertai dengan adanya bukti akurat sesuai dengan isi pasal tersebut. Berdasarkan Pasal 158 ayat (2) tersebut bahwa pelanggaran berat harus disertai dengan adanya bukti sebagai penguat bahwa memang pekerja/buruh yang bersangkutan benar adanya telah melakukan perbuatan tersebut.

Penulisan dalam isi Pasal 6 perjanjian kerja yang tidak secara jelas mengatur terkait tugas dan tanggungjawab *maintenance supervisor* pada perusahaan PT.KSP. Maka Pasal 6 perjanjian kerja tidak dapat dijadikan acuan dan dasar PHK karena tidak adanya penjelasan secara rinci penyebutan hal-hal yang termasuk tindakan pelanggaran yang dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja.

Penulisan tugas dan tanggungjawab pekerja/buruh sebagai *maintenance supervisor* yang benar adalah sebagai berikut:

1. “Tugas *maintenance supervisor*
  - a. Mengatur pekerjaan para staf pelaksana (staf dibawahnya);
  - b. Memotivasi staf dibawahnya supaya melaksanakan tugasnya dengan baik;
  - c. Membuatkan jadwal kegiatan untuk staf dibawahnya;
  - d. Mementukan pekerjaan apa-apa saja yang akan dilakukan baik dalam jangka waktu pendek atau panjang;
  - e. Menegakkan aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan supaya terciptanya kedisiplinan bagi pekerja/buruh;
  - f. Mengontrol dan memberikan evaluasi terhadap kinerja pekerja/buruh; dan
  - g. Lain sebagainya
2. Tanggungjawab *maintenance supervisor*
  - a. Merencanakan kegiatan baik yang menjadi tugasnya atau bagian staf dibawahnya;
  - b. Mampu mengkondisikan kegiatan atau tugas yang berada di lingkup berjalan dengan lancar;
  - c. Memastikan setiap *job desc* pekerja/buruh dapat dikerjakan sesuai dengan tugasnya masing-masing;
  - d. Memberikan arahan kepada pekerja/buruh supaya tugas atau pekerjaan dapat berjalan dengan lancar;
  - e. Melakukan kontrol terhadap kegiatan-kegiatan yang ada dalam lingkup kerjanya; dan

f. Lain sebagainya”(Firmansyah, 2024).

Bahwasannya tugas utama dari *maintenance supervisor* mengontrol atau mengawasi segala situasi dan kondisi di perusahaan. “Tugas utamanya adalah memastikan semua mesin dan peralatan dalam kondisi baik, aman, dan siap digunakan sesuai standart produksi perusahaan; kontrol pelaksanaan jadwal perawatan mesin secara rutin untuk mencegah kerusakan; memeriksa dan mengawasi kegiatan tim maintenance untuk memastikan pekerjaan selesai dengan baik dan tepat waktu; melakukan monitoring kondisi dan situasi untuk bisa memberikan solusi dengan cepat dan efektif; memastikan pelaporan terkait kondisi dan situasi; dan mengontrol penerapan standar keselamatan kerja yang sesuai dengan prosedur operasional untuk keamanan pekerja/buruh” (Pranowo, 2019).

Penulisan isi pada klausula Pasal 6 perjanjian kerja yang benar adalah seperti diatas dengan menyebutkan apa-apa saja tugas dan tanggungjawab pekerja/buruh sebagai *maintenance supervisor* di perusahaan. Penulisan terkait kewajiban pekerja/buruh harus ditulis dalam perjanjian kerja diatur dalam Pasal 13 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi bahwa “hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama”.

Selain itu hak dan kewajiban yang wajib dicantumkan dalam perjanjian kerja diatur dalam Pasal 54 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka dengan begitu Pasal 6 perjanjian kerja di PT.KSP tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan karena tidak mencantumkan tugas dan tanggungjawab pekerja/buruh sebagai *maintenance supervisor* yang merupakan bentuk dari kewajiban. Berdasarkan hal tersebut maka perjanjian kerja waktu tertentu di PT.KSP adalah perjanjian kerja yang tidak menyesuaikan aturan dalam pasal-pasal di peraturan perundang-undangan dengan begitu perjanjian yang klausulnya dapat batal demi hukum sesuai dengan Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa “perjanjian kerja yang dibuat

oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana diamksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum”.

## **II. Akibat Hukum Dari Ketidakjelasan Pasal 8 Ayat (1) Terkait Pemutusan Hubungan Sepihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Nomor 030/HR-SPV MAN/RPM/I/2024 Di PT.KSP Dengan Peraturan Perundang-Undangan**

Pemutusan hubungan kerja (yang selanjutnya disebut PHK) diatur dalam Pasal 37 ayat (2) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi bahwasannya

“Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh”.

Maknanya bahwa PHK tetap tidak dapat dihindari atau dapat terjadi namun pengusaha tetap harus memberitahukan maksud dan alasan yang jelas mengapa melakukan PHK terhadap pekerja/buruh. Sedangkan dalam Pasal 31 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwasannya sebelum terjadinya PHK antara pekerja/buruh dengan pengusaha maka harus ada upaya untuk tidak terjadinya hal tersebut dengan adanya kegiatan musyawarah yang mencapai mufakat demi keadilan seluruh pihak.

Salah satu perjanjian kerja yang mengatur terkait PHK yang menarik adalah perjanjian kerja di PT.KSP dengan No. 030/HR-SPV MAN/RPM/I/2024 yang terdapat pada Pasal 8 ayat (1) yang merupakan permasalahan yang terjadi jika pekerja/buruh melakukan tindakan pelanggaran

pada peraturan perusahaan yang termasuk dalam jenis PHK oleh pengusaha. Hal ini merupakan inisiasi yang diatur dalam Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja di PT.KSP yang mengatur bahwa jika pekerja/buruh melanggar peraturan perusahaan maka perusahaan dapat melakukan pemutusan perjanjian terhadap pekerja/buruh.

Perusahaan PT.KSP dapat melakukan pemutusan perjanjian terhadap pekerja/buruh karena faktor adanya tindakan atau perbuatan yang melanggar peraturan perusahaan secara berturut-turut. Bahwasannya dalam Pasal 6 dan Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja di PT.KSP terdapat ketidakjelasan dan ketidakselarasan antar pasal yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja. Ketidaksesuaian tersebut tidak sesuai dengan asas-asas yang diatur dalam Pasal 1320 dan Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Berdasarkan uraian terkait ketidaksesuaian antara judul dengan isi pasal dalam klausula Pasal 6 ayat (5) dapat menimbulkan kebingungan dan potensi terjadinya perselisihan antara pihak-pihak dalam perjanjian. Dalam konteks hukum perjanjian kerja di Indonesia, perjanjian harus memenuhi syarat pokok yaitu objek perjanjian harus tertentu dan jelas. Ketentuan terkait syarat pokok diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*lex generalis*) yang berbunyi bahwa:

“supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu pokok persoalan tertentu
4. Suatu sebab yang tidak terlarang”.

Makna bahwa objek dalam suatu perjanjian harus jelas dan tidak ambigu agar perjanjian tersebut dianggap sah.

Ketentuan terkait syarat sah perjanjian juga diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua Pasal tersebut memiliki kesamaan bahwasannya dalam membuat perjanjian

kerja harus memenuhi syarat pokok yaitu adanya kesepakatan, kecakapan, adanya objek yang diperjanjian dan objek tidak terlarang. Bahwasannya empat syarat tersebut harus terpenuhi supaya suatu perjanjian yang disepakati oleh kedua pihak dianggap sah secara hukum. Jika terdapat ketidaklengkapan salah satu dari keempat syarat tersebut maka dapat menyebabkan perjanjian menjadi batal demi hukum atau dapat dibatalkan sesuai dengan sifat pelanggaran pada syarat tersebut.

Perjanjian yang tidak memenuhi syarat subjektif maka dapat dibatalkan sesuai dengan Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan”. Maknanya bahwa jika suatu perjanjian tidak memenuhi syarat subjektif yaitu adanya kesepakatan dan kecakapan para pihak dalam melakukan perbuatan hukum maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan.

Perjanjian yang tidak memenuhi syarat objektif maka perjanjian dapat batal demi hukum sesuai dengan Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum”. Maknanya bahwa jika suatu perjanjian tidak memenuhi syarat objektif yaitu adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan selama pekerjaan tersebut tidak melanggar ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan maka perjanjian dapat batal demi hukum.

Perjanjian kerja di PT.KSP merupakan perjanjian yang tidak memenuhi salah satu syarat sah perjanjian yaitu adanya kejelasan terkait kewajiban pekerja/buruh sebagai *maintenance supervisor* yang tidak mencantumkan

tugas dan tanggungjawab yang tidak disebutkan dengan jelas dalam klausula perjanjian kerja. Dalam Pasal 6 perjanjian kerja tidak secara jelas menyebutkan tugas dan tanggungjawab pekerja/buruh dalam pelaksanaan kegiatan di perusahaan oleh karena itu hal ini dianggap tidak terdapat kejelasan pekerjaan yang diperjanjikan.

Permasalahan ketidakjelasan pada Pasal 6 perjanjian kerja tidak dapat dijadikan acuan PHK secara sepihak yang diatur dalam Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja karena tidak adanya keterkaitan antara kedua pasal tersebut. Oleh karena itu Pasal 6 dan Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja di PT.KSP terdapat ketidakjelasan dan ketidakterkaitan antar pasal.

Bahwasannya dalam Pasal 6 perjanjian kerja juga terdapat ketidaksesuaian antara judul dan isi pasalnya yang dapat mengindikasikan adanya klausula yang tidak jelas atau ambigu, yang secara hukum dapat mengurangi kepastian hukum dan menyebabkan perbedaan penafsiran di kemudian hari. Kepastian hukum menurut teori Jan M. Otto sebagaimana dikutip oleh B. Arief Sidharta yang berbunyi bahwa kepastian hukum merupakan situasi tertentu yang mensyaratkan harus tersedianya aturan-aturan hukum yang jelas dan jenis, konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*) yang diterbitkan oleh kekuasaan negara (Surya, 2018).

Makna kepastian hukum dalam konteks perlindungan hak pekerja/buruh adalah adanya jaminan bahwa hak-hak pekerja/buruh diatur secara jelas, tegas, dan dapat ditegakkan melalui peraturan perundang-undangan. Maka dengan begitu, ketidaksesuaian klausula Pasal 8 ayat (1) terkait PHK pada perjanjian kerja di PT.KSP tidak beracuan atau berpedoman pada kepastian hukum karena pada klausula tersebut menimbulkan keraguan dan multitafsir terkait pengaturan pemutusan perjanjian secara sepihak.

Ketidaksesuaian antara judul dan isi Pasal 6 perjanjian kerja di PT.KSP tidak relevan dengan norma yang mengatur tentang kejelasan dan kepastian dalam isi perjanjian kerja (Putra, 2017). Dalam praktik penyusunan perjanjian kerja, penting untuk mencantumkan klausula definisi yang jelas agar tidak terjadi perbedaan penafsiran terhadap istilah atau jabatan yang digunakan dalam penulisan perjanjian kerja di PT.KSP dengan No. 030/HR-SPV MAN/RPM/I/2024. Secara umum, norma yang dilanggar adalah norma tentang kejelasan objek perjanjian dan kesatuan isi perjanjian yang harus konsisten antara judul dan isi pasal yang dibahas yaitu terkait hak dan kewajiban bagi para pihak yang dapat dipahami dengan jelas, dilaksanakan dengan tepat dan tidak menimbulkan perselisihan dikemudian hari.

Ketidaksesuaian dalam Pasal 6 perjanjian kerja dapat dikatakan sebagai cacat formil dalam penyusunan perjanjian yang harus diperbaiki agar perjanjian kerja tersebut sah dan dapat dilaksanakan secara efektif. Cacat formil merupakan suatu kondisi dimana, perjanjian, keputusan, atau dokumen hukum tidak memenuhi aspek atau syarat formal yang telah ditentukan oleh hukum, sehingga tindakan atau dokumen tersebut dianggap tidak sah secara hukum (batal demi hukum atau tidak dapat diterima)(Annisa, 2023).

Perjanjian kerja yang termasuk cacat formil adalah ketika perjanjian kerja tersebut tidak dibuat secara tertulis, tidak mencantumkan unsur-unsur wajib seperti identitas pihak, hak, dan kewajiban, atau upah, atau tidak memenuhi prosedur administratif sebagaimana telah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Maka ketidaksesuaian judul dan isi Pasal 6 perjanjian kerja termasuk dalam kategori tidak memenuhi norma kejelasan isi perjanjian yang wajib dipenuhi agar perjanjian kerja dianggap sah dan mengikat secara hukum.

Berdasarkan uraian tersebut maka sebaiknya dilakukan revisi agar judul dan isi Pasal 6 perjanjian kerja tersebut tidak menimbulkan interpretasi ganda.



Selain itu klausula Pasal 6 perjanjian kerja yang berisikan tugas dan tanggungjawab pekerja/buruh sebagai *maintenance supervisor* yang tidak disebutkan secara rinci dan jelas. Pencantuman tugas dan tanggungjawab pekerja/buruh merupakan bentuk dari sebuah kewajiban yang harus dicantumkan dan diatur dalam isi perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan.

Pencantuman penulisan kewajiban bagi para pihak diatur dalam 13 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi “hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama”.

Perjanjian kerja yang tidak menyesuaikan peraturan perundang-undangan maka dianggap batal demi hukum, hal tersebut diatur dalam Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka perjanjian kerja di PT.KSP dengan No. 030/HR-SPV MAN/RPM/I/2024 yang mengatur terkait PHK dalam Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja dan Pasal 6 perjanjian kerja yang mengatur terkait tugas dan tanggungjawab pekerja/buruh yang merupakan bentuk kewajiban dianggap batal demi hukum karena tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Tidak dicantumkannya tugas dan tanggungjawab tersebut menyebabkan ketidakjelasan hukum pada perjanjian kerja karena tidak memenuhi syarat sah perjanjian kerja secara objektif yang diwajibkan mencantumkan kewajiban sebagai bentuk adanya pekerjaan yang diperjanjikan secara jelas. Maka ketidakjelasan penjabaran dalam tugas dan tanggungjawab pekerja/buruh sebagai *maintenance supervisor* sebagai suatu kewajiban yang diatur dalam

Pasal 6 perjanjian kerja di PT.KSP. Dengan begitu perjanjian kerja di PT.KSP tidak sesuai dengan Pasal 13 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Klausula Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja yang mengatur PHK tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum yaitu tidak berlaku dan tidak dapat dijadikan dasar PHK karena pada dasarnya PHK dalam perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan yang sah, seperti yang sudah diatur dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jadi jika suatu perjanjian kerja tidak dapat menjadi dasar dan acuan maka peraturan perundang-undangan yang digunakan menjadi dasar dan acuan dalam menentukan PHK. Maka dalam hal ini berkaitan dengan *lex specialis derogat legi generali* yang berarti aturan khusus yang mengesampingkan aturan umum (Fikri & Budiman, 2017). Jadi penggunaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja mengesampingkan perjanjian kerja waktu tertentu di PT.KSP yang tidak memadai sebagai dasar aturan terjadinya PHK secara sepihak.

Akibat hukum dari PHK yang diatur dalam Pasal 8 ayat (1) perjanjian kerja di PT.KSP yaitu batalnya klausula perjanjian kerja, perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan kompensasi bagi pekerja/buruh. Batalnya klausula PHK dalam perjanjian kerja merupakan kondisi dimana ketentuan mengenai PHK yang tercantum dalam perjanjian kerja dinyatakan tidak berlaku, tidak mengikat, atau dianggap tidak pernah ada karena tidak menyesuaikan peraturan perundang-undangan, dan tidak memenuhi syarat sah perjanjian kerja. Dengan begitu klausula PHK

tersebut tidak jelas (*obscur libel*) yang berarti klausula yang multitafsir atau menimbulkan ketidakpastian hukum. Maka perjanjian kerja waktu tertentu di PT.KSP dengan No. 030/HR-SPV MAN/RPM/I/2024 pada Pasal 8 ayat (1) dan Pasal 6 perjanjian kerja terkait PHK secara sepihak batal demi hukum karena tidak sesuai dengan pengaturan yang ada di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Bahwasannya jika klausula terkait PHK batal maka memungkinkan adanya perubahan status hubungan kerja yang Pada awalnya perjanjian tersebut perjanjian kerja waktu tertentu berubah status menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang terjadi karena salah satu faktornya terdapat klausula PHK dalam perjanjian kerja yang dinyatakan batal atau cacat hukum. Hal ini dikaitkan erat dengan bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh untuk memperoleh perlindungan dan tidak mengalami kerugian akibat perjanjian kerja yang tidak sah atau melanggar peraturan perundang-undangan.

Bahwasannya dalam perjanjian kerja waktu tertentu jika terdapat klausula yang mengatur terkait PHK yang dianggap batal demi hukum maka perlindungan bagi pekerja/buruh mengarah pada perubahan status karena hubungan kerja dianggap terus-menerus tanpa batas waktu tertentu apabila kontrak tidak sah atau diperlakukan tidak sesuai aturan formal. Menurut Yurisprudensi bahwasannya status perjanjian kerja waktu tertentu akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu apabila terjadi pelanggaran atas syarat formal, substansi, atau prosedur dalam pembuatan atau pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Perubahan status ini terjadi ketika sudah ada putusan pengadilan yang menyatakan bahwa hubungan kerja telah berakhir (Pandora Manalu, 2022).

Perubahan status tersebut didasarkan atas prinsip kepastian hukum dan keadilan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja (Darmawan et al., 2025). Selain itu juga diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak dapat memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Ketidakjelasan dalam PHK dan pengaturan kewajiban kerja yang diatur dalam Pasal 8 ayat (1) dan Pasal 6 perjanjian kerja di PT.KSP tidak sesuai dengan perundang-undangan dan tidak memenuhi syarat formal pembuatan perjanjian kerja, maka perjanjian tersebut dapat berubah status. Pekerja/buruh yang mengalami PHK beberapa mendapatkan kompensasi, salah satunya adalah pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang memiliki masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus-menerus. Kompensasi yang wajib dibayar oleh perusahaan telah diatur dalam Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi bahwa “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Dalam hal ini jika terjadi PHK secara sepihak maka perhitungan uang kompensasi yang dikaitkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT.KSP dengan No. 030/HR-SPV MAN/RPM/I/2024 milik salah satu pekerja/buruh dengan masa kerja yang terhitung selama 1 (satu) tahun sejak tanggal 19 Oktober 2024-8 Mei 2026, maka perhitungannya menggunakan Pasal 16 ayat (1) huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi bahwa “PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah}”.$$

Maka perhitungan kompensasi adalah sebagai berikut:

$$\text{Kompensasi} = \frac{12}{12} \times 7.242.850 = 7.242.850.$$

Jadi uang kompensasi yang didapatkan oleh pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT.KSP selama masa kerja 1 (satu) tahun berhak mendapatkan uang kompensasi dengan total Rp. 7.242.850, maka perusahaan PT.KSP berkewajiban untuk memberikan uang kompensasi dengan besaran nominal yang disesuaikan dengan perhitungan yang diatur dalam Pasal 16 ayat (1) huruf a dan c Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

## **D. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa klausula Pasal 8 ayat (1) terkait pemutusan perjanjian secara sepihak dalam perjanjian kerja ini menunjukkan bahwa terdapat ketidakjelasan dan ketidakselarasan Pasal 8 ayat (1) yang merujuk pada Pasal 6 ayat (5) sebagai dasar pemutusan perjanjian secara sepihak. Ketidakjelasan klausula ini tidak sesuai dengan asas kepastian hukum, asas keadilan, dan asas proporsionalitas yang diatur dalam Pasal 1320 dan Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja tersebut juga tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d, Pasal 54 ayat (1) huruf f, Pasal 158, dan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan yang mengharuskan adanya kejelasan dalam pengaturan terkait kewajiban pekerja/buruh dan prosedur pemutusan hubungan kerja yang sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Akibat hukum dari ketidakjelasan dalam perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum karena tidak sesuai dengan Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut berubah status menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi jika mengalami pemutusan hubungan kerja yang tidak sah sesuai dengan pengaturan pada Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Oleh karena itu, perjanjian kerja tersebut memerlukan adanya revisi menyeluruh untuk memastikan kejelasan klausula pemutusan hubungan kerja dan menyesuaikan isi perjanjian kerja dengan peraturan perundang-undangan untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang adil bagi kedua belah pihak.

## **2. Saran**

Saran yang dapat diberikan PT.KSP, sebaiknya dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) harus memperhatikan mekanisme yang telah diatur dalam peraturan perundang-undnagan, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Bagi seluruh pekerja/buruh, diharapkan dalam hal melakukan kesepakatan dalam perjanjian kerja wajib untuk membaca dan mengetahui isi pasal dalam perjanjian kerja supaya pekerja/buruh dapat memahami tugas dan tanggungjawabnya dengan jelas sehingga tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja secara tidak adil dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan terutama dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Bagi dinas tenaga kerja dan transmigrasi, diperlukan peningkatan kuantitas pengawasan untuk meminimalisir pelanggaran hak-hak pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## **REFERENSI**

### **Buku**

- Santoso Az, L. (2019). *Aspek Hukum Perjanjian Kajian Komprehensif Terori Dan Perkembangannya* (1st Ed.). Penebar Media Pustaka.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Suratman. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Rajagrafindo Persada.

### **Jurnal**

- Darmawan, K., Singadimedja, H. N., & Darodjat, R. (2025). Perlindungan Hukum Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pemisahan Perseroan (Spin Off) Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Federalisme : Jurnal Kajian Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 2(2), 68–82.
- Fikri, & Budiman. (2017). *Penerapan Asas Lex Specialis Derogat Legi Generalis Dan Penyelesaian Sengketa Ekonomi Dalam Undang-Undang Perbankan Syariah Di Indonesia*. 12(1).
- Firmansyah, A. (2024, December). *Mengenal Tugas Supervisor & Tanggung Jawabnya Di Perusahaan*. <https://www.ruangpegawai.com/ragam/mengenal-tugas-supervisor-tanggung-jawabnya-di-perusahaan-1198>

- Pandora Manalu, E. (2022). *Perubahan Status Hukum Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja*. 10(1), 32–42. <https://doi.org/10.25105/Prio.V10i1.17003>
- Pranowo, I. D. (2019). *Sistem Dan Manajemen Pemeliharaan (Maintenance: System And Management)* (1st Ed., Vol. 5). CV Budi Utomo.
- Putra, C. V. (2017). Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja. *Ilmiah*, 39(1).
- Surya, D. M. (2018). Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum Dan Asas Keadilan. *Wawasan Yuridika*, 2(2), 169–186.

### **Skripsi**

- Adela Oktaviani Putri. (2024). *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja/Buruh Yang Tidak Memenuhi Target Kerja (Studi Pada Perusahaan PT. X Di Surabaya)*. Universitas Negeri Surabaya.
- Ghora Sasmita Nugraha. (2021). *Tinjaun Yuridis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Analisis Terhadap Putusan Nomor 84/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.)*. Universitas Bhayangkara.
- Muhamad Rizal Yudha Firmansyah. (2024). *Analisis Yuridis Putusan Mahkamah Agung Nomor 1146K/PDT.SUS-PHI/2023 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Pekerja Menolak Mutasi*. Universitas Negeri Surabaya.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Kuhperdata).
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 138, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3872).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi



Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT. KSP Dengan Nomor 030/HR-SPV MAN/RPM/I/2024.

### **Website**

Annisa. (2023, June). *Cacat Hukum: Pengertian, Penyebab Dan Contoh Kasusnya*. Info Hukum. <https://Fahum.Umsu.Ac.Id/Info/Cacat-Hukum-Pengertian-Penyebab-Dan-Contoh-Kasusnya/>