

Analisis Kewajiban Pembayaran Ganti Kerugian Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Ahmad Hamim Bastomi¹ dan Ahmad Nailul Author²

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, ahmad.22246@mhs.unesa.ac.id

²Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, ahmadauthor@unesa.ac.id

Abstrak

The agreement on a certain period of time in a fixed-term employment agreement (PKWT) legally means that the parties must mutually commit to maintaining the employment relationship until the specified time limit. Should either party terminate the employment prior to the completion of the PKWT term, that party is obligated to pay compensation to the other party equivalent to the wages for the unfulfilled portion of the contract, as stipulated in Article 62 of the Manpower Law. However, the PKWT used by PT. X contains a clause wherein the parties agree to waive this compensation obligation in the event of termination prior to the contract's expiration. This study aims to analyze the validity and legal consequences of PT. X's PKWT, specifically regarding the clause that waives the compensation obligation upon early termination. This research employs a normative legal research method, utilizing statutory, conceptual, and case-based approaches. The findings indicate that PT. X's PKWT—containing the clause waiving compensation—fails to meet the validity requirement regarding a lawful cause or object of the agreement, as it contravenes Article 62 of the Manpower Law; consequently, the agreement must be declared legally invalid. Furthermore, the study reveals that the legal consequence for PT. X's PKWT is that the agreement becomes null and void by operation of law and converts into an Indefinite-Term Employment Agreement (PKWTT).

Keywords: Termination of Employment, compensation, Article 62 of the Employment Law, validity of fixed-term employment agreements.

A. PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang berperan penting dalam mewujudkan kesejahteraan sosial. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak lahir secara otomatis, melainkan melalui perjanjian kerja yang menjadi landasan normatif terciptanya ikatan hukum (Marten & Nonga, 2025). Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara

pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja pada dasarnya dapat dilaksanakan melalui dua mekanisme, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja). PKWT merupakan perjanjian kerja dengan batasan masa kerja yang ditentukan oleh para pihak, diperuntukkan bagi pekerjaan yang bersifat sementara, dan pengadaannya wajib dibuat secara tertulis. Status pekerja PKWT lazimnya disebut sebagai pekerja kontrak (Susiani, 2020).

Salah satu ciri khusus dari PKWT adalah adanya mekanisme kewajiban ganti rugi bagi pihak yang melakukan PHK sebelum berakhirnya masa perjanjian kerja kepada pihak lainnya. Ketentuan mengenai kewajiban ganti rugi dalam PKWT diatur dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang secara tegas menyebutkan bahwa:

"Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja."

Norma dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan bersifat imperatif atau memaksa (*dwingen recht*), yang berarti pembebanan ganti rugi kepada pihak yang melakukan tindakan PHK haruslah dilaksanakan dan tidak boleh dikesampingkan.

Hal berbeda justru penulis temukan dalam PKWT PT. X, di mana Pasal 16 angka 1 perjanjian kerja tersebut mengatur bahwa "Pihak perusahaan dan karyawan sepakat untuk tidak menerapkan pembayaran ganti kerugian kepada pihak lainnya sebesar gaji sampai batas waktu berakhirnya perjanjian, apabila salah satu pihak

mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian ini". PT. X merupakan perusahaan makanan dan minuman (*food and beverage*) dalam negeri yang telah berkembang pesat dengan ratusan gerai di berbagai wilayah Indonesia, termasuk di Surabaya. Pertumbuhan tersebut mendorong PT. X menerapkan sistem PKWT secara masif bagi tenaga kerja seperti barista, *crew* toko, dan operator produksi.

Pengaturan Pasal 16 angka 1 PKWT PT. X yang mengandung klausula penghilangan kewajiban ganti rugi tersebut tentu bertentangan dengan ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, sehingga akan menimbulkan konflik norma di antara keduanya. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang mendalam untuk mengetahui apakah pengaturan klausula penghilangan kewajiban ganti rugi pada PKWT PT. X diperbolehkan secara hukum atau tidak.

Pembahasan mengenai ganti rugi dalam literatur hukum ketenagakerjaan di Indonesia memang masih sangat terbatas. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) dan Widyowati (2020) mengkaji pemebebanan ganti rugi sebesar setengah sisa upah dengan objek kajian berupa Putusan Mahkamah Agung. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti (2017) dengan objek kajian berupa PKWT PT. ISH memang menyentuh isu penghilangan ganti rugi, namun kajiannya terbatas pada PHK yang disebabkan oleh pelanggaran tata tertib dan hanya berlaku dari sisi pengusaha. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini mengkaji PKWT PT. X di mana penghilangan ganti rugi berlaku bagi kedua belah pihak dan untuk semua alasan PHK tanpa terkecuali, sehingga kajiannya bersifat lebih komprehensif. Penelitian ini juga akan membahas konsep keadaan tertentu sebagai alasan PHK yang tidak menyebabkan timbulnya kewajiban ganti rugi serta konsep klausula eksonerasi dalam perjanjian.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

(1) Apakah PKWT dengan klausula yang menghilangkan kewajiban ganti rugi ketika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja selesai adalah perjanjian kerja yang sah ditinjau dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan?

(2) Apakah akibat hukum terhadap PKWT dengan klausula yang menghilangkan kewajiban ganti rugi ketika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja selesai?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan dan akibat hukum terhadap PKWT dengan klausula yang menghilangkan kewajiban ganti rugi ketika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja selesai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yakni penelitian yang dilaksanakan dengan menelaah bahan pustaka atau data sekunder. Jenis penelitian ini ditujukan untuk memberikan argumentasi hukum terhadap kekaburan, kekosongan atau konflik norma (Diantha, 2019). Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) melalui penelaahan seluruh peraturan yang berkaitan dengan isu hukum; pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dengan menelaah doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum; dan pendekatan kasus (*case approach*) melalui penelaahan Putusan Nomor 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst.

Sumber bahan hukum terdiri atas bahan hukum primer berupa UUD 1945, KUHPerdara, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta PKWT PT. X sebagai objek kajian. Bahan hukum sekunder meliputi literatur ilmiah, jurnal hukum, dan doktrin yang relevan. Teknik

pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dan analisis bahan hukum dilakukan secara preskriptif.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Keabsahan PKWT PT. X dengan Klausula Yang Menghilangkan Kewajiban Ganti Rugi Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja sebagai instrumen hukum yang menciptakan ikatan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha secara umum tunduk pada Pasal 1320 KUHPerduta dan secara khusus diatur melalui Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja harus dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, sehingga tidak terpenuhinya salah satu syarat akan berpengaruh terhadap keabsahan perjanjian (Wijayanti, 2009).

Berdasarkan hasil analisis terhadap PKWT PT. X, syarat sah pertama berupa kesepakatan dalam perjanjian kerja tersebut telah terpenuhi dengan adanya penandatanganan perjanjian oleh kedua pihak. Penandatanganan PKWT PT. X oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja merupakan bentuk pernyataan kesepakatan secara tegas, yang menunjukkan bahwa kedua belah pihak telah setuju terhadap hal-hal yang diperjanjikan. Syarat sah kedua berupa kecakapan melakukan perbuatan hukum dalam PKWT PT. X juga telah terpenuhi karena pihak manajer bidang hubungan industrial yang mewakili PT. X dan pihak pekerja merupakan seseorang yang telah mencapai usia dewasa menurut UU Ketenagakerjaan, yakni 18 (delapan belas) tahun atau lebih. Keduanya juga bukan merupakan seseorang yang terganggu mental atau psikisnya, sehingga tidak memerlukan mekanisme pengampuan untuk mengadakan sebuah

perjanjian kerja. Syarat sah ketiga berupa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dalam PKWT PT. X juga telah terpenuhi dengan diurnya jabatan pihak pekerja dalam Perusahaan, yakni sebagai senior *barista*.

Analisis mendalam diperlukan untuk menilai pemenuhan syarat sah keempat, yakni pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat sah ini dalam Pasal 1320 KUHPerdara disebut sebagai syarat suatu sebab yang halal (*oorzaak*). Subekti memandang suatu sebab dalam perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri (Subekti, 1990). Dengan demikian, suatu sebab bukan hanya objek pokok perjanjian semata, melainkan adalah seluruh syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan dari perjanjian yang dibuat, termasuk pengaturan hak-hak dan kewajiban para pihak.

Pasal 1337 KUHPerdara mengatur bahwa "Suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum". Oleh karena itu, frasa "pekerjaan yang diperjanjikan" dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak dapat dimaknai hanya sebatas pekerjaan yang menjadi objek pokok perjanjian, melainkan juga harus mencakup seluruh klausula yang mengatur hak-hak dan kewajiban para pihak yang lahir dari pekerjaan tersebut. Suatu perjanjian kerja memiliki sebab yang halal apabila pekerjaan yang diperjanjikan beserta seluruh klausula di dalamnya tidak berlawanan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum (Nurhayani et al., 2026).

Salah satu ketentuan khusus yang membedakan PKWT dengan PKWTT adalah adanya kewajiban ganti rugi yang dibebankan kepada pihak yang melakukan PHK sebelum masa PKWT selesai. Hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa :

"Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan

membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja."

Disepakatinya durasi kerja dalam PKWT secara yuridis mengandung arti bahwa para pihak berkewajiban untuk saling berkomitmen menjaga ikatan hubungan kerja hingga durasi tersebut selesai. Tindakan PHK sebelum durasi PKWT selesai yang tidak didasari alasan yang diperbolehkan merupakan tindakan wanprestasi yang menimbulkan kerugian bagi pihak lainnya (Harjanto & Gunadi, 2025). Ganti rugi dalam konteks ini merupakan konsekuensi hukum yang tidak dapat dihapus atau dikurangi karena merupakan bentuk penggantian prestasi/kewajiban yang belum dilaksanakan sekaligus sebagai pemenuhan hak pihak yang dirugikan.

Pengaturan mengenai pengecualian kewajiban ganti rugi dalam PKWT hanya dimungkinkan untuk PHK yang disebabkan oleh alasan-alasan tertentu yang diatur dalam Pasal 61 ayat (1) UU Cipta Kerja, yaitu: pekerja/buruh meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; selesainya suatu pekerjaan tertentu; adanya putusan pengadilan; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pasal 61 ayat (1) huruf e UU Cipta Kerja secara tegas memberikan ruang kepada para pihak untuk menentukan alasan atau kondisi tertentu yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja tanpa disertai kewajiban ganti rugi. Namun, alasan tersebut harus ditetapkan secara eksplisit dalam perjanjian kerja, PKB, atau PP.

Berbeda dengan ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, klausula dalam Pasal 16 angka 1 PKWT PT. X tidak membatasi penghilangan kewajiban ganti rugi hanya karena PHK dengan alasan tertentu yang telah ditetapkan, melainkan diberlakukan untuk semua tindakan PHK dengan alasan atau sebab apapun. Artinya, meskipun salah satu pihak melakukan PHK lebih awal bukan karena alasan yang telah ditentukan bersama dalam perjanjian kerja, PKB, atau PP, pihak tersebut tidak

dibebani kewajiban untuk membayar ganti rugi. Pengaturan demikian jelas bertentangan dengan ketentuan kewajiban ganti rugi yang diatur dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang merupakan norma hukum imperative (*dwingen recht*).

Klausula PKWT PT. X yang menghapus kewajiban ganti rugi ketika terjadi PHK lebih awal merupakan klausula eksonerasi, yakni klausula yang sengaja dibuat dengan tujuan untuk menghapuskan atau mengurangi sebagian tanggung jawab hukum (Hasan, 2011). Secara prinsip, penghilangan atau pembatasan tanggung jawab dalam klausula eksonerasi diperbolehkan berdasarkan Pasal 1493 KUHPerdara yang mengatur bahwa kedua belah pihak dengan persetujuan-persetujuan istimewa boleh memperluas atau mengurangi kewajiban yang ditetapkan oleh undang-undang.

Ketentuan klausula eksonerasi tersebut kemudian juga dibatasi oleh Pasal 1494 KUHPerdara yang secara tegas menyatakan bahwa: "Meskipun telah diperjanjikan bahwa si penjual tidak akan menanggung sesuatu apapun, ia tetap bertanggung jawab atas akibat dari suatu perbuatan yang dilakukannya, segala persetujuan yang bertentangan dengan ini adalah batal". Ketentuan Pasal 1494 KUHPerdara memiliki arti bahwa penghilangan atau pembatasan tanggung jawab dari salah satu pihak dalam perjanjian pada prinsipnya diperbolehkan, akan tetapi tidak boleh diterapkan untuk menghilangkan tanggung jawab yang timbul akibat dari perbuatan yang dilakukan oleh pihak yang bersangkutan sendiri.

Mengacu pada ketentuan Pasal 1493 dan Pasal 1494 KUHPerdara, penghapusan kewajiban pembayaran ganti rugi yang timbul karena PHK sebelum berakhirnya PKWT adalah hal yang tidak diperbolehkan secara hukum. Hal tersebut karena kewajiban ganti rugi dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan timbul akibat perbuatan yang dilakukan oleh pihak yang dibebani ganti rugi itu sendiri, yakni tindakan PHK sebelum durasi PKWT selesai yang merupakan wanprestasi terhadap perjanjian. Juswito Satrio memandang bahwa salah satu fungsi ganti rugi adalah

sebagai bentuk penggantian terhadap prestasi perjanjian yang belum dilaksanakan dan/atau kerugian yang timbul akibat keterlambatan pelaksanaan prestasi tersebut (Satrio, 1999). Dengan demikian, pengaturan klausula eksonerasi dalam Pasal 16 angka 1 PKWT PT. X yang menghapus kewajiban ganti rugi merupakan pengaturan yang tidak diperbolehkan menurut Pasal 1494 KUHPerdara.

Hak-hak khusus yang melekat kepada para pihak ketika terjadi PHK sebelum masa PKWT selesai tidak hanya berupa ganti rugi sebagaimana diatur Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, akan tetapi juga terdapat hak kompensasi yang wajib diberikan pihak pengusaha kepada pihak pekerja. Pasal 17 PP No. 35 Tahun 2021 secara tegas mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan. Dapat dipahami bahwa apabila suatu PKWT diakhiri secara sepihak sebelum durasinya selesai, maka secara hukum akan muncul hak ganti rugi yang wajib dibayarkan oleh pihak yang melakukan PHK kepada pihak lainnya, serta hak kompensasi yang wajib dibayarkan oleh pihak pengusaha kepada pihak pekerja.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa PKWT PT. X telah terbukti memenuhi syarat sah subjektif perjanjian kerja berupa kesepakatan para pihak dan kecakapan hukum, serta syarat sah objektif ketiga berupa adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Namun, PKWT PT. X gagal memenuhi syarat sah keempat berupa suatu sebab/pekerjaan yang halal. Klausula Pasal 16 angka 1 PKWT PT. X yang menghilangkan kewajiban ganti rugi telah terbukti merupakan klausula yang bertentangan dengan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, yang merupakan norma hukum imperatif dan tidak dapat dieksonerasikan berdasarkan Pasal 1494 KUHPerdara. Dengan demikian, PKWT PT. X merupakan perjanjian kerja yang tidak sah secara hukum karena gagal memenuhi syarat sah adanya suatu sebab/pekerjaan yang halal

sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 1320 angka 4 KUHPerdara.

2. Akibat Hukum PKWT PT. X dengan Klausula Yang Menghilangkan Kewajiban Ganti Rugi

Syarat sah perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mempunyai sifat kumulatif, sehingga tidak terpenuhinya salah satu syarat akan berdampak terhadap keabsahan perjanjian dan melahirkan akibat hukum tertentu. Soeroso mendefinisikan akibat hukum sebagai akibat yang diberikan oleh hukum atas suatu perbuatan hukum, yang dapat berupa lahirnya, berubahnya, atau lenyapnya suatu hubungan/keadaan hukum (Soeroso, 2018). Dalam konteks perjanjian kerja yang tidak sah, akibat hukum yang timbul adalah perjanjian menjadi dapat dibatalkan (*vernietigbaar*) atau batal demi hukum (*nietigheid van rechtswege*).

Perbedaan antara kedua jenis kebatalan (*nullitas*) tersebut bergantung pada jenis syarat sah yang tidak terpenuhi. Syarat sah pertama berupa kesepakatan para pihak dan syarat sah kedua berupa kecakapan hukum merupakan syarat sah subjektif, karena sifatnya melekat pada diri para pihak dalam perjanjian. Tidak terpenuhinya syarat sah subjektif menimbulkan akibat hukum berupa perjanjian kerja dapat dibatalkan (*vernietigbaar*) sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Perjanjian yang dapat dibatalkan tetap berlaku dan berkekuatan hukum terhadap para pihak selama tidak ada gugatan pembatalan yang diajukan ke pengadilan oleh pihak yang memiliki kepentingan.

Berbeda dengan syarat sah subjektif, syarat sah ketiga berupa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan syarat sah keempat berupa pekerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban merupakan syarat sah objektif, karena pemenuhannya bergantung pada objek atau hal-hal yang diperjanjikan oleh para pihak. Pasal 52 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa "Perjanjian

kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum." Dengan demikian, tidak terpenuhinya syarat sah objektif menimbulkan akibat hukum berupa perjanjian kerja batal demi hukum.

Pasal 1335 KUHPerdara menegaskan bahwa "Suatu persetujuan tanpa sebab, atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidaklah mempunyai kekuatan". Perjanjian yang batal demi hukum berarti perjanjian tersebut tidak pernah memiliki eksistensi secara yuridis dan dianggap tidak pernah lahir sejak awal. Setiawan menjelaskan bahwa perjanjian yang batal demi hukum menyebabkan tujuan para pihak untuk mengadakan perjanjian kerja adalah gagal karena tidak pernah ada perikatan hukum yang lahir (Setiawan, 1987). Oleh karenanya, tidak ada dasar hukum bagi para pihak untuk saling menuntut di pengadilan atas dasar perjanjian yang batal demi hukum tersebut.

Berkaitan dengan tidak sahnya PKWT PT. X, hasil analisis pada pembahasan rumusan masalah pertama menunjukkan bahwa syarat sah yang tidak terpenuhi adalah syarat sah keempat, yakni pekerjaan/sebab yang halal, yang merupakan syarat sah objektif. Hal tersebut karena PKWT PT. X memuat klausula Pasal 16 angka 1 yang menghilangkan kewajiban pembayaran ganti kerugian untuk semua PHK oleh salah satu pihak sebelum durasi PKWT selesai dengan alasan apapun, sehingga bertentangan dengan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang bersifat memaksa (*dwingen recht*). Dengan demikian, akibat hukum yang timbul atas tidak terpenuhinya syarat sah objektif dalam PKWT PT. X adalah perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum.

Batal demi hukumnya PKWT PT. X memiliki konsekuensi yuridis yang fundamental. Para pihak tidak pernah sekalipun melahirkan PKWT yang dikehendaki serta tidak pernah ada perikatan hukum berupa PKWT yang lahir dan mengikat

keduanya. Tujuan pihak pengusaha dan pihak pekerja untuk menciptakan hubungan kerja berdasarkan PKWT adalah gagal secara hukum. Dengan demikian, hubungan kerja yang telah dijalankan pihak pengusaha dan pihak pekerja PT. X bukan merupakan hubungan kerja dengan waktu tertentu atau kontrak, sebab tidak pernah ada PKWT yang lahir secara hukum.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, batal demi hukumnya PKWT tidak semata-mata mengakibatkan lenyapnya hubungan kerja para pihak. Sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh UU Cipta Kerja yang mengatur bahwa apabila pekerjaan yang diperjanjikan dalam PKWT merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan pengadaan PKWT tidak dicatatkan ke instansi ketenagakerjaan, maka PKWT tersebut batal demi hukum dan berubah menjadi PKWTT. Artinya, ketika PKWT PT. X dinyatakan batal demi hukum, perjanjian tersebut secara otomatis berubah menjadi PKWTT, sehingga hubungan kerja yang lahir di antara para pihak merupakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Hal yang sama juga ditegaskan melalui Putusan Nomor 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst. Dalam perkara tersebut, pihak pekerja (BIPS) dan pihak pengusaha (PT. MCF) mengadakan PKWT selama 6 bulan pada 22 April 2025, namun PKWT hanya ditandatangani oleh pihak pekerja sedangkan pihak pengusaha tidak memberikan tanda tangan. Majelis hakim dalam amarnya menyatakan bahwa hubungan kerja yang dijalankan para pihak merupakan hubungan kerja tetap atas dasar PKWTT, serta memerintahkan pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja sebagaimana PKWTT, yakni upah masa kerja dan uang pesangon sebesar 1 kali upah. Putusan tersebut membuktikan bahwa PKWT yang batal demi hukum bukan hanya karena tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan, melainkan juga karena alasan-alasan lain yang menyebabkan PKWT tidak sah secara hukum.

Momentum lahirnya PKWTT adalah seketika saat PKWT PT. X dinyatakan batal demi hukum. Hal ini berarti hubungan kerja yang selama ini dijalankan oleh pihak pengusaha dan pekerja PT. X merupakan hubungan kerja tetap yang lahir atas dasar PKWTT, bukan hubungan kerja kontrak berdasarkan PKWT. Dengan lahirnya PKWTT tersebut, pemenuhan hak-hak normatif yang melekat pada PKWTT kepada pekerja harus dihitung sejak hari pertama para pihak mulai menjalankan hubungan kerja berdasarkan PKWT yang batal demi hukum.

Perlindungan terhadap buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang tidak seimbang dengan pihak pekerja (Author & Nugroho, 2025). Perubahan status PKWT PT. X menjadi PKWTT menimbulkan konsekuensi hukum yang signifikan bagi kedua belah pihak. Bagi pekerja, perubahan status tersebut berarti ia tidak lagi dapat diposisikan sebagai pekerja PKWT yang hanya memperoleh hak terbatas berdasarkan jangka waktu perjanjian, melainkan sebagai pekerja tetap yang memperoleh perlindungan hukum lebih luas (Sari, 2025). Apabila di kemudian hari terjadi PHK oleh pengusaha terhadap pekerja tetap, maka pekerja berhak memperoleh hak-hak normatif yang melekat pada PKWTT berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan memang hanya mengatur dua kondisi yang secara eksplisit menyebabkan PKWT berubah menjadi PKWTT berdasarkan Pasal 59 ayat (1), (2), dan (3) UU Ketenagakerjaan, yakni apabila pekerjaan yang diperjanjikan bersifat tetap atau apabila pengadaan PKWT tidak dicatatkan kepada instansi bidang ketenagakerjaan. Namun, melalui perkembangan yurisprudensi pengadilan sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst, hukum ketenagakerjaan mengakui bahwa terdapat alasan-alasan lain di luar yang tersebut dalam undang-undang yang dapat menyebabkan PKWT

batal demi hukum dan berubah menjadi PKWTT. Dengan demikian, PKWT PT. X yang bertentangan dengan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan juga merupakan PKWT yang batal demi hukum dan secara otomatis berubah menjadi PKWTT.

Perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT merupakan bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja atas pengadaan PKWT yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan. Konsep batal demi hukum dalam hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata berdampak pada hapusnya hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja, melainkan dalam kondisi tertentu juga akan menciptakan hubungan kerja baru yang lebih memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja sebagai pihak yang berkedudukan lebih lemah secara sosial-ekonomi.

Pekerja PT. X yang terdampak atas klausula PKWT yang tidak sah tersebut dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyatakan bahwa hubungan kerja yang telah dijalankannya dengan pihak pengusaha merupakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Atas gugatan tersebut, majelis hakim dalam menjalankan kewenangannya akan menyatakan bahwa PKWT PT. X dengan klausula yang menghilangkan kewajiban ganti rugi ketika terjadi PHK sebelum masa perjanjian kerja selesai merupakan PKWT yang bertentangan dengan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, sehingga harus dinyatakan batal demi hukum dan berubah menjadi PKWTT. Dengan demikian, masa kerja pekerja tetap diperhitungkan secara penuh sejak dimulainya hubungan kerja untuk menentukan hak-hak yang timbul dalam hubungan kerja atas dasar PKWTT.

C. PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, terdapat dua kesimpulan utama dalam penelitian ini. Pertama, PKWT dengan klausula yang menghilangkan kewajiban ganti rugi ketika salah satu pihak melakukan PHK sebelum masa perjanjian

kerja selesai merupakan perjanjian kerja yang bertentangan dengan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Ketentuan dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan merupakan ketentuan hukum yang tidak dapat disimpangi, karena kewajiban ganti rugi merupakan tanggung jawab hukum yang tidak dapat dihapuskan atau dikurangi menurut Pasal 1493 dan Pasal 1494 KUHPerdara. Dengan demikian, PKWT dengan klausula yang menghilangkan kewajiban ganti rugi ketika salah satu pihak melakukan PHK sebelum masa perjanjian kerja selesai merupakan perjanjian yang mengandung sebab tidak halal/dilarang oleh hukum, sehingga PKWT tersebut harus dinyatakan tidak sah secara hukum.

Kedua, akibat hukum terhadap PKWT dengan klausula yang menghilangkan kewajiban ganti rugi adalah perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum dan berubah menjadi PKWTT. Momentum lahirnya PKWTT adalah seketika saat PKWT yang diadakan menjadi batal demi hukum, sehingga hubungan kerja yang telah dijalankan oleh para pihak merupakan hubungan hukum yang atas dasar PKWTT. Oleh karena itu, pemenuhan hak-hak normatif yang melekat pada PKWTT kepada pekerja harus dihitung sejak hari pertama para pihak mulai menjalankan hubungan kerja berdasarkan PKWT yang batal demi hukum. Dengan demikian, masa kerja pihak pekerja tetap diperhitungkan secara penuh sejak dimulainya hubungan kerja untuk menentukan hak-hak yang timbul dalam hubungan kerja atas dasar PKWTT.

SARAN

1. Bagi pengusaha, disarankan untuk lebih memperhatikan prinsip kepatuhan terhadap norma hukum ketenagakerjaan dalam penyusunan PKWT, khususnya terkait sifat memaksa (*dwingen recht*) dari ketentuan kewajiban ganti rugi. Pengusaha juga perlu memahami bahwa pengaturan mengenai keadaan tertentu yang dapat menghilangkan kewajiban ganti rugi haruslah dirumuskan secara spesifik dan sesuai dengan Pasal 61 ayat (1) UU Cipta Kerja.

2. Bagi pekerja, disarankan untuk meningkatkan pemahaman terkait hak-hak normatif dalam PKWT, khususnya hak ganti rugi ketika terjadi PHK sebelum masa perjanjian kerja selesai, agar dapat mengidentifikasi klausula yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
3. Bagi Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja, disarankan untuk memperkuat fungsi pembinaan, pengawasan maupun penegakan norma hukum ketenagakerjaan. Kedua institusi pemerintah tersebut juga perlu merumuskan kebijakan teknis yang mengatur secara tegas akibat hukum terhadap PKWT yang batal demi hukum, khususnya terkait perubahan statusnya menjadi PKWTT.

REFRENSI

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie*), *Staatsblad* Tahun 1847 Nomor 23

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841

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

Buku

Diantha, I. M. P. (2019). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Prenada Media. Author, A. N., & Nugroho, A. (2025). *Perlindungan Hukum Pekerja Di Desa Girisekar , Yogyakarta Analysis Of Socialization On*

- Msmes Workers ' Rights As A Form Of Legal Protection For Workers In Girisekar Village , Yogyakarta. *Darma Loka*, 1(02), 88–101.
- Diantha, I. M. P. (2019). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Prenada Media.
- Harjanto, D. Y., & Gunadi, A. (2025). Kepastian Hukum Bagi Pekerja Pkwt Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak. *Riwayat ; Educational Journal Of History And Humanities*, 8(4), 7279–7289.
- Hasan, L. O. (2011). *Klausula Eksonerasi Dan Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Baku (Studi Kasus Perjanjian Penerbitan Fasilitas Atm Visa Pada Beberapa Bank Swasta Dan Pemerintah Di Yogyakarta)*. Universitas Islam Indonesia.
- Marten, A., & Nonga, A. A. V. (2025). Tinjauan Hukum Perdata Terhadap Perjanjian Kerja : Hak Dan Kewajiban Pekerja Serta Pengusaha. *Media Hukum Indonesia*, 4(1), 26–34.
- Nurhayani, Aziz, R. A., & Hikmawati, E. (2026). Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. N Kelima) <https://jhlg.rewangrencang.com/>. *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis*, 7(5), 1–22.
- Sari, A. P. P. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hal Pemberian Uang Kompensasi Setelah Berakhirnya Kontrak. *Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(4), 427–436.
- Satrio, J. (1999). *Hukum Perikatan (Perikatan Pada Umumnya)*. Alumni.
- Setiawan, R. (1987). *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Binacipta.
- Soeroso, R. (2018). *Pengantar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika.
- Subekti. (1990). *Hukum Perjanjian*. Intermasa.
- Susiani, D. (2020). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (First Edit)*. Pustaka Abadi.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Tarmizi, Ed.; First Edit)*. Sinar Grafika.

Artikel Ilmiah

- Author, A. N., & Nugroho, A. (2025). Perlindungan Hukum Pekerja Di Desa Girisekar , Yogyakarta Analysis Of Socialization On Msmes Workers ' Rights As A Form Of Legal Protection For Workers In Girisekar Village , Yogyakarta. *Darma Loka*, 1(02), 88–101.
- Harjanto, D. Y., & Gunadi, A. (2025). Kepastian Hukum Bagi Pekerja Pkwt Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak.

Riwayat ; Educational Journal Of History And Humanities, 8(4), 7279–7289.

- Hasan, L. O. (2011). *Klausula Eksonerasi Dan Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Baku (Studi Kasus Perjanjian Penerbitan Fasilitas Atm Visa Pada Beberapa Bank Swasta Dan Pemerintah Di Yogyakarta)*. Universitas Islam Indonesia.
- Marten, A., & Nonga, A. A. V. (2025). Tinjauan Hukum Perdata Terhadap Perjanjian Kerja : Hak Dan Kewajiban Pekerja Serta Pengusaha. *Media Hukum Indonesia*, 4(1), 26–34.
- Nurhayani, Aziz, R. A., & Hikmawati, E. (2026). Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. N Kelima) <https://jhlg.rewangrencang.com/>. *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis*, 7(5), 1–22.
- Sari, A. P. P. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hal Pemberian Uang Kompensasi Setelah Berakhirnya Kontrak. *Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(4).