



Hak Pekerja Terkena Phk Sebelum Masa Kerja Berakhir

Muhamad Abdul Aziz Ramadhani¹, Valevi Nur Shidqi²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 20 April 2025

Revised: 27 April 2025

Accepted: 01 Mei 2025

A painting agreement must conclude once its designated duration has been fulfilled. Nonetheless, it is frequently observed that the contract may terminate prior to the agreed-upon timeline, despite explicit provisions. This study aims to ascertain the rights of employees who are dismissed before the completion of the contract period and to identify the legal remedies that can be pursued. The research employs a normative legal approach utilizing statutory analysis. The results indicate that employees are entitled to receive compensation for the remainder of the contract duration if the employer unilaterally ends the employment before the contract expires, as outlined in Article 62 of the Employment Law. Additionally, the findings suggest that no individual efforts have been made to address this situation, with the final option being based on SEMA. Ultimately, judicial decisions must ensure that employees receive their entitlements for the remaining contract period in accordance with Article 62 of the Labor Act.

Keywords: Contract, Employment Relationship, Wages.

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Aziz Ramadhani, M., & Shidqi, V. (2025). Workers' Rights When Terminated Before the End of the Employment Period. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(5.D), 240-247. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10413>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen kunci dalam proses produksi barang dan jasa, baik untuk kebutuhan individu maupun kolektif. Selain bahan mentah dan modal, tenaga kerja menjadi faktor utama yang mendukung kegiatan produksi. Di banyak negara, tenaga kerja dipandang sebagai aset berharga karena kontribusinya terhadap pendapatan negara. Negara-negara dengan populasi besar memiliki keunggulan dalam hal ini, karena mereka memiliki sumber daya manusia yang melimpah. Negara-negara ini sering menjadi target bagi perusahaan asing yang ingin menanamkan investasinya. Upah tenaga kerja yang rendah semakin mempermudah masuknya investasi ke negara tersebut. Investor berpendapat bahwa dengan menekan upah pekerja, biaya produksi dapat dikurangi. Hal ini membuat keuntungan perusahaan di negara tersebut menjadi lebih besar dibandingkan jika mereka melakukan investasi di negara asal mereka.

Semakin bertambah penduduk Indonesia yg bekerja, akan di iringi peningkatan dari masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang terus muncul dan menjadi permasalahan. Sebagai contoh pada hak pekerja yang masih pada di rampas, yang mengindikasikan belum adanya proteksi hukum berkeadilan bagi pekerja. Usaha pekerja dalam memperoleh hak nya terus terjadi. Dalam sebuah studi petanda bahwa jumlah penduduk miskin di Indonesia akan semakin menambah tiap tahunnya, hal ini membuktikan bahwa pertumbuhan penduduk akan mempengaruhi sebuah pendapatan seseorang. Tingginya angka penduduk yang mencari pekerjaan akan berpengaruh pada nilai penawaran yang harus dilakukan

dalam mendapatkannya, meski hal ini sangat riskan terjadinya dan akan timbul kerugian (Wijayanti., 2014).

Bekerja menjadi sebuah upaya yang dilakukan oleh seseorang pada penerima penghasilan, semakin tinggi perjuangan yang dilakukan akan membuat penghasilan yang tinggi. Sebelum mulai bekerja, pekerja menjalin korelasi kerja melalui perantara perjanjian kerja antara pemilik dan karyawan yang ingin bekerja, nantinya perjanjian berguna dalam mengikat seluruh pihak yang membuat. Pada saat ingin menyetujui perjanjian kerja, perlu diperhatikan baik-baik supaya tidak terjadi permasalahan di kemudian hari. Setelah perjanjian kerja dilakukan, pekerja baru bisa melakukan aktivitasnya menjadi pekerja pada perusahaan atau organisasi.

Sering munculnya sebuah penyimpangan yg dilakukan oleh pengusaha proses perumusan dan pelaksanaan dari klausula yang ada di perjanjian kerja. Pekerja tidak mempunyai beragam menu atas klausula perjanjian kerja di rancang pengusaha. Pembatasan hak bisa dikerjakan, jika hal ini ditujukan pemberian perlindungan hukum terhadap kepentingan masyarakat awam dan dilakukan berdasar pada hukum berlaku (Wijayanti. A. W., 2012)

Tentunya jika timbul masalah maka akan terbentuk konflik baru ketika salah satu hal tersebut dilaksanakan, dan akan terjadi pemutusan hubungan kerja, hal ini akan mempengaruhi kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja, akan terjadi konflik antara pekerja dan perusahaan pemberi kerja. Konflik ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak jelas, seperti perusahaan membayar pesangon. Efisiensi jumlah tenaga kerja dijadikan dasar pembenaran bagi perusahaan untuk melakukan PHK dengan melihat ketentuan perjanjian yang mengatur masalah ini.

Kepastian hukum akan menyelesaikan korelasi kerja menjadi sebuah ketepatan situasi dalam memperlakukan buruh pada korelasi kerja dan realitas balik dilakukan saat PHK. Realitas PHK di mulai oleh perusahaan pemberi kerja di dasari oleh kesalahan pada perusahaan atau kesalahan dari buruh. Peningkatan atas penghentian bisnis sudah merambah pada penghentian bisnis. Terjadi perluasan mengenai adanya ekspansi keahlian, nantinya justru akan di alami tenaga ahli akibat PHK atau perubahan kepemilikan.

Perlindungan hukum bagi buruh dari kekuasaan pemberi kerja dapat efektif jika peraturan perundang-undangan menetapkan kewajiban yang harus diikuti oleh perusahaan. Hal ini penting untuk diperhatikan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja.

Hukum Perdata dan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bagaimana penerapannya. Lamanya sisa jangka waktu kontrak merupakan salah satu kesulitan yang terkait dengan ketenagakerjaan. PHK yang dilakukan secara sepihak, ketika PT. Perjanjian kerja Panarub Industri ditentukan oleh pihak pertama dan tidak melibatkan pihak kedua dalam memilih perjanjian kerja, merupakan contoh masalah yang menjadi perhatian khusus dalam penelitian ini. Dan seringkali, pihak kedua diperlakukan tidak adil oleh ketentuan dalam bentuk perjanjian. Dan pihak pertama kini memegang tampuk kekuasaan atas perjanjian yang telah dibuat. Pihak kedua tidak dilindungi oleh hukum atau prinsip-prinsip hak asasi manusia, terutama mengingat pandemi Covid-19 yang kini melanda Indonesia.

Berdasarkan uraian yang diberikan dan permasalahan ketenagakerjaan yang berkembang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah pasal dalam kontrak kerja yang mengatur tentang kompensasi gaji dua bulan itu sah? dan Apa saja pilihan hukum yang tersedia?

METODE

Dalam penelitian ini, metode yuridis normatif digunakan untuk menganalisis dan memahami penerapan hukum terkait pemutusan hubungan kerja di Indonesia, khususnya dalam konteks Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian ini berfokus pada norma-norma yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Melalui analisis dokumen hukum dan peraturan yang relevan, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana ketentuan hukum ini diterapkan dalam praktik, termasuk hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga membandingkan berbagai peraturan terkait PKWT dengan norma hukum di negara lain untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dalam sistem hukum Indonesia. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk perbaikan regulasi yang lebih adil dan efektif dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Legalitas Pasal Kompensasi Gaji Dua Bulan dalam Kontrak Kerja dan Metode Hukumnya

Hubungan kerja dibentuk melalui perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha, sebagaimana diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK). UUK mendefinisikan perjanjian kerja sebagai kesepakatan yang mencakup hak dan kewajiban, serta syarat-syarat kerja yang telah disetujui oleh kedua belah pihak. Dengan perjanjian ini, hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja pun terjalin. Terdapat tiga ciri khas yang melekat pada hubungan kerja tersebut, yaitu

Adanya pekerjaan

1. Adanya perintah
2. Adanya upah
3. Berikut adalah versi dengan urutan paragraf yang diubah:

Klausula dalam perjanjian kerja memiliki peranan penting dalam hubungan kerja. Penyesuaian klausula tersebut dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia adalah mutlak, dan tidak ada justifikasi jika klausula bertentangan dengan hukum yang berlaku. Dalam konteks PT. Panarub Industri, perjanjian kerja yang diadopsi untuk PKWT telah melanggar ketentuan hukum. Objek perjanjian juga harus mematuhi prinsip legalitas, tidak melanggar hukum, ketertiban umum, atau norma kesusilaan. Syarat subjektif dalam hukum perdata meliputi kemerdekaan kehendak dan kecakapan dari kedua pihak yang terlibat.

PKWTT atau PKWT adalah dua jenis perjanjian kerja. Adanya syarat sah dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang dituangkan pada Pasal 52 UU 13 Tahun 2003 atau dalam Pasal 1320 KUH Perdata yang menyatakan bahwa kesepakatan harus berasal dari dua pihak yang mampu membuat argumentasi hukum, menjamin

aksesibilitas pekerjaan. Dan memastikan bahwa pekerjaan yang dikontrakkan tidak bertentangan dengan kewajiban lainnya. Mencermati PKWT yang terjadi di PT. Panarub Industri mengingat legalitas kontrak. Pertama, kedua belah pihak harus sepakat bahwa tidak ada unsur kesalahan hukum, seperti penipuan, paksaan, atau kekhilafan. Kesepakatan yang dicapai oleh para pihak mempunyai kekuatan dan akibat hukum yang sama dengan suatu kontrak.

Unsur kompeten telah dipenuhi dalam hal ini oleh para pihak. Pekerja yang bekerja pada pengusaha adalah subjek hukum dalam arti subjek hukum yang cakap sebab telah berusia di atas 18 tahun, dan subjek hukum dalam arti sudah perseroan terbatas yang berlandaskan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Adanya tugas yang dijanjikan merupakan syarat ketiga bagi eksklusivitas suatu objek. Korporasi dalam hal ini, khususnya PT. Industri Panarub, memiliki ikatan hukum. Karyawan menerima pembayaran rutin bulanan sebagai kompensasi atas usaha mereka.

Kebutuhan keempat mencakup adanya alasan yang telah disepakati, yang bisa dianggap sah atau dilarang, serta pekerjaan yang tidak melanggar ketertiban umum, kesusilaan, atau peraturan yang berlaku. Dalam hal ini, terdapat perbedaan pandangan mengenai interpretasi pernyataan yang diungkapkan oleh PT. Panarub Industri dalam Pasal 11 ayat (2), yang menyatakan: “Jika Pihak Pertama mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada Pihak Kedua, maka Pihak Pertama wajib memberikan ganti rugi sebesar dua bulan gaji kepada Pihak Kedua.”

PHK harus dihindari karena akan berkontribusi pada peningkatan pengangguran di Indonesia, karena mereka memiliki potensi untuk itu, dan karena meskipun pemerintah telah berupaya untuk memajukan kota-kota besar Indonesia melalui pembangunan, pertumbuhan lapangan kerja belum terlalu cepat. Oleh karena itu, pekerja yang saat ini terikat perjanjian kerja yang harus dilaksanakan dengan sistem kerja kontrak untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan peraturan perusahaan dan yang klausulanya telah disetujui oleh pekerja atau serikat pekerja dalam posisi ini dengan perusahaan dalam posisi ini harus mencari pekerjaan baru. Bahkan dengan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian perburuhan yang telah disepakati atau disetujui oleh para pekerja atau serikat pekerja dengan pelaku usaha dalam posisi ini, seringkali para pekerja masih harus mencari pekerjaan.

Pekerja mungkin perlu beralih ke jenis pekerjaan yang berbeda untuk menyelesaikan tugas. Ketidakpastian mengenai posisi ini dapat mengingatkan pekerja tentang ketergantungan mereka pada pekerjaan tersebut. Selain itu, perusahaan terus melakukan evaluasi. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum masa perjanjian berakhir, pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja pada pekerja berstatus PKWT wajib membayar gaji hingga periode perjanjian selesai, sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Klausul dalam perjanjian harus mencakup syarat yang tidak melanggar hukum, di mana kedua belah pihak dilarang melakukan tindakan yang bertentangan dengan Pasal 52 ayat (4) UU 13/2003 atau Pasal 1320 ayat (4) KUH Perdata.

Karyawan dalam hal ini telah mencoba segalanya, termasuk mediasi dan debat. Dalam upaya mencapai kesepakatan, para pekerja menawarkan untuk saling membayar empat bulan gaji sebagai kompensasi. Pengusaha telah menerima undangan konferensi bipartit sebanyak dua kali dari para pekerja. Akibatnya, sebagai tanggapan atas tawaran perdamaian pekerja, pemberi kerja membuat

tawaran perdamaian dengan membayar kompensasi sebesar dua bulan gaji yang dibayarkan pada saat pemutusan hubungan kerja dilakukan.

Berdasarkan undang-undangan no. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dimana dalam undang-undang tersebut menjelaskan mengenai mekanisme atau upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja ataupun buruh apabila terdapat pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Proses yang dapat dilakukan oleh buruh atau pekerja apabila terjadi suatu permasalahan yang dimana terdapat kesepihakan yang dilakukan pengusaha dalam pemutusan kerja yaitu :

a. Penyelesaian Melalui Mekanisme Bipartit

Salah satu metode penyelesaian konflik dalam hubungan industrial adalah melalui perundingan bipartit, yang mencakup dialog antara pengusaha dan pekerja atau buruh, serta Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Berdasarkan Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, setiap perselisihan harus dimulai dengan musyawarah untuk mencapai kesepakatan melalui proses bipartit. Secara umum, pendekatan bipartit ini dianggap sebagai bentuk negosiasi, yang melibatkan komunikasi dua arah untuk mencapai kesepakatan, meskipun ada perbedaan kepentingan antara kedua belah pihak.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian konflik melalui mediasi menekankan pentingnya dialog untuk mencapai kesepakatan. Dalam proses ini, mediator berperan sebagai pihak netral yang membantu kedua belah pihak mencari berbagai solusi tanpa memaksakan hasil tertentu. Tujuan utama mediasi adalah mencapai mufakat. Jika perundingan berhasil, maka sebuah Perjanjian Bersama akan disusun dan ditandatangani oleh semua pihak, disaksikan oleh mediator, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta bukti pendaftaran. Menurut Pasal 1 ayat 11 Undang-Undang, mediasi didefinisikan sebagai "penyelesaian perselisihan yang mencakup hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan konflik antara serikat pekerja atau serikat buruh di dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang dipandu oleh satu atau lebih mediator yang netral."

c. Penyelesaian melalui konsiliasi

Metode penyelesaian dalam hubungan industrial yang dikenal sebagai konsiliasi bertujuan untuk mengatasi perselisihan terkait kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan konflik antara Serikat Pekerja atau Serikat Buruh di dalam suatu perusahaan. Proses ini dilaksanakan melalui musyawarah yang dipimpin oleh satu atau lebih konsiliator yang netral. Tugas konsiliator meliputi memberikan rekomendasi tertulis untuk membantu menyelesaikan masalah kepentingan dan berfungsi sebagai mediator antara pihak-pihak yang berselisih. Dengan pendekatan musyawarah, konsiliator berupaya mendorong tercapainya kesepakatan. Jika perundingan berhasil, Perjanjian Bersama akan disusun dan ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat, disaksikan oleh konsiliator, lalu didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh akta bukti pendaftaran..

d. Penyelesaian melalui arbitrase

Proses penyelesaian hubungan industrial selanjutnya ialah arbitrase, arbitrase merupakan penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh atau serikat pekerja yang dimana lingkungannya masih dalam perusahaan yang sama, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis

yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Hal ini menunjukkan bahwa pemberi kerja hanya akan menawarkan penyelesaian yang sesuai dengan kompensasi pemutusan hubungan kerja yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Diskusi bipartit merupakan contoh penerapan sila keempat Pancasila, yang berbunyi: "Rakyat dipimpin oleh kebijaksanaan dalam perwakilan." (Wijayanti. A. W., 2012). Pekerja telah mengupayakan mediasi setelah usaha perundingan bipartit tidak berhasil menghasilkan solusi. Catatan Perselisihan Hubungan Industrial yang dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja berakhir dengan laporan mediator yang menjelaskan hasil mediasi, di mana dinyatakan: "Perusahaan masih berada pada tahap awal dalam keputusan untuk memutus hubungan kerja dengan karyawan tersebut karena alasan efisiensi jumlah tenaga kerja."

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang membedakan antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ketika kesepakatan tercapai, hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja harus jelas. Klausula dalam perjanjian sangat penting dan harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia; tidak ada alasan untuk mengabaikan aturan hukum. Dalam hal ini, PKWT di PT. Panarub Industri dianggap melanggar ketentuan hukum. Selain itu, objek perjanjian harus mematuhi prinsip legalitas, serta tidak melanggar hukum atau norma kesusilaan. Syarat subjektif yang mencakup kemerdekaan kehendak dan kecakapan dari pihak-pihak yang terlibat juga menjadi perhatian penting.

Peninjauan Kembali (PK) juga dikenal sebagai gugatan perdata atau permohonan perdata dalam istilah umum. Proses ini memungkinkan untuk mengulas kembali perkara yang telah diputuskan oleh pengadilan dan memiliki kekuatan hukum tetap, dengan syarat adanya bukti baru yang dikenal sebagai *Novum*. Tujuan dari PK adalah untuk mencapai keadilan bagi pihak-pihak yang mencarinya.

1. Permohonan peninjauan kembali harus diajukan dalam jangka waktu maksimum 90 hari setelah putusan dari pengadilan tingkat pertama. Menurut Pasal 92 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2002 mengenai pembentukan Pengadilan Pajak, terdapat beberapa syarat yang perlu dipenuhi untuk melakukan PK.
 - A. Diawali dengan gugatan ketidakjujuran atau penipuan atau dengan pemilihan pejabat pengadilan pidana yang bernama sah tetap.
 - B. Sejak dibuatnya berita acara pembuktian, hari dan tanggal pengungkapan harus diumumkan setelah pelaksanaan sumpah kebenaran.
 - C. Karena penyelesaian sengketa dikirim.

Prosedur dalam pengajuan peninjauan kembali suatu perkara Perdata:

1. Panitera Muda Pegawai di wilayah kerja induk/liontin menerima berkas perkara dan mengurus permohonan Peninjauan Kembali.
2. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 mengenai Mahkamah Agung, Pasal 69 menyatakan ketentuan terkait hal tersebut.
3. Pengajuan peninjauan kembali dapat dilakukan dalam jangka waktu 180 hari setelah kasus memiliki kekuatan hukum tetap atau putusan dari pengadilan negeri. Untuk informasi lebih lanjut mengenai dasar pengajuan PK, lihat Pasal

- 67 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004.
4. Dalam Surat Kuasa Membayar (selanjutnya disebut SKUM) disebutkan bahwa biaya perkara PK harus dibayar di muka.
 5. Untuk memungkinkan pembayaran uang muka kepada petugas kas yang tertera dalam SKUM di pengadilan negeri, SKUM (Surat Kuasa untuk Pembayaran) harus disimpan di majelis yang sesuai.
 6. Pembawa menandatangani dan membubuhkan stempel lengkap pada SKUM setelah menerima pembayaran.
 7. Tabel utama menunjukkan apakah semua biaya yang tercantum dalam SKUM telah dibayar lunas untuk permohonan PK.
 8. Pengadilan diwajibkan untuk membuat akta pernyataan PK pada hari yang sama jika ada biaya PK yang telah dilunasi. Akta tersebut harus dilampirkan pada berkas perkara dan dicatat dalam buku induk serta register pemeriksaan perkara perdata.
 9. Pendamping berkewajiban untuk memberitahukan dalam waktu maksimal 14 hari mengenai permohonan PK yang tidak sesuai dengan pengajuan permohonan evaluasi ulang, termasuk alasan-alasan yang membatasinya.
 10. Tanggapan atau respons terhadap alasan pengajuan peninjauan kembali harus diterima oleh kantor kepaniteraan paling lambat dalam 30 hari setelah alasan PK disampaikan kepada pihak terkait. Batas waktu ini wajib dipenuhi untuk memastikan proses peninjauan kembali berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan menghindari penundaan lebih lanjut dalam penanganan kasus.
 11. Pada surat tanggapan harus dicantumkan hari dan tanggal penerimaan, dan harus dilampirkan pada jawaban atau tanggapan atas pembenaran PK yang disampaikan ke panitera Pengadilan Negeri.
 12. Mahkamah Agung harus menerima berkas peninjauan kembali dalam bundel A dan B dalam waktu 30 hari setelah menerima tanggapan.
 13. salinan pemberitahuan putusan Mahkamah Agung untuk disampaikan di sana.
 14. Pemohon menandatangani penolakan permohonan PK dan menyampaikannya kepada Ketua Mahkamah Agung melalui Ketua Pengadilan Negeri untuk dipertimbangkan. Prinsipal harus menyadarinya jika disediakan oleh pengacara.
 15. Panitera harus segera mengirimkan akta pencabutan yang ditandatangani Panitera kepada Mahkamah Agung yang menolak permohonan PK.
 16. SEMA terbentuk ketika Mahkamah Agung memperoleh wewenang untuk memberikan instruksi dan meminta informasi dari pengadilan di seluruh yurisdiksi di bawah pengawasannya.
 17. SEMA kini telah menjadi bagian dari strategi untuk memperkuat kemampuan administratif Pengadilan Tinggi, sesuai dengan perkembangan terbaru. Meskipun diatur oleh hukum, SEMA tidak berada di atas maupun di bawah hukum, dan hanya berlaku bagi eksekutif hukum. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa hukum adalah prinsip tertinggi yang berlaku bagi seluruh warga negara Indonesia.

KESIMPULAN

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Perdata mengatur tentang pemutusan hubungan kerja sepihak. Penelitian ini berfokus pada

kasus di PT. Panarub Industri, di mana pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pihak pertama tanpa melibatkan pihak kedua, menunjukkan bahwa pihak pertama memiliki kendali penuh atas perjanjian. Pekerja yang mengalami pemutusan sepihak berhak mengajukan langkah penyelesaian yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Pasal 3 Ayat 1, perselisihan harus diselesaikan melalui perundingan bipartit, yang merupakan upaya komunikasi dua arah untuk mencapai kesepakatan.

Salah satu metode penyelesaian konflik dalam hubungan industrial adalah konsiliasi, yang menangani sengketa antara Serikat Pekerja dan pemutusan hubungan kerja. Proses ini dilakukan dengan pertemuan yang dipandu oleh konsiliator netral, yang bertugas membantu diskusi agar kedua belah pihak mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

Hukum yang berlaku harus sesuai dengan isi perjanjian. Misalnya, Pasal 11 Ayat 3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pekerja dan PT. Panarub menyatakan bahwa klausul terkait pemecatan dan kompensasi dua bulan gaji harus diabaikan karena bertentangan dengan Pasal 52 dan 62 UU No. 13 Tahun 2003. Namun, ketentuan ini dianggap tidak sah secara hukum, sehingga pekerja tidak memiliki alternatif hukum yang memadai. Berdasarkan Pasal 56, 57, 109, dan 110 UU No. 2 Tahun 2004, pengajuan peninjauan kembali di Pengadilan Hubungan Industrial tidak memungkinkan. Langkah terakhir yang bisa diambil adalah merujuk pada Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA), yang menyatakan bahwa pekerja yang dipecat sebelum berakhirnya masa PKWT berhak atas ganti rugi dan kompensasi sesuai masa kerja yang telah dilalui.

REFERENCES

- Prakasa., A. S. (2021). Subsidies and Countervailing Measures: Challenges in International Trade Law. *Jurnal komunikasi hukum, Vol. 7 No. 1.*
- Sugiarti, Y. W. (2020). The Role of the Government of Outsourcing Power in Achieving Justice in Industrial Relations. *International Journal of Management and Economic Invention. Vol. 6 No. 10.*
- Wijayanti., A. (2014). Kedudukan Hukum Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja PT BRI Persero Tbk. *Jurnal Perspektif Vol. 19 No. 2.*
- Wijayanti., A. W. (2012). Critical Analysis of the Right to Establish Trade Unions in Indonesia. *SSRN Electronic Journal, Vol. 1 No. 1-6.*
- Wijayanti., Y. S. (2020). Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19. *Justitia Jurnal Hukum, Vol. 4 No. 2.*