

Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir Terhadap Pekerja Kontrak Perusahaan X di Bandung Dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Lutvie Derialdi^{*}, Rini Irianti Sundry

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*lutviderialdi8@gmail.com, rinisundry@gmail.com

Abstract. Termination of employment is indeed used as a tool to cut the operational costs of a company and also has a positive impact on companies, but not for workers where they lose their jobs which they use as a source of income for everyday life. Basically, the working relationship between contract workers and companies based on PKWT ends in accordance with the agreed contract period. However, it is not uncommon to terminate employment before the contract period ends, as happened to Company X contract workers in Bandung who were employed on a 1-year contract, but while the contract was still in progress, termination of employment occurred. The purpose of this study is to determine the termination of employment before the contract period ends for contract workers and the legal protection of the rights of contract workers who are affected by termination of employment before the contract period ends. The research method used is normative juridical. The research specification used is descriptive analysis. The data collection method used was a literature study and to fulfill the required data, an interview session was conducted with related parties and an analysis was carried out using a qualitative juridical analysis method. Based on the research results, it can be seen that the termination of employment before the contract period ends for Company X contract workers in Bandung, occurred not in accordance with the provisions of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower because its implementation is unclear which has implications for the unclear normative rights of contract workers who are affected by termination of employment before the contract period ends which is regulated in the provisions of Article 62 of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: *Termination of Employment, Contract Worker, PKWT*

Abstrak. Pemutusan hubungan kerja memang dijadikan alat untuk memotong biaya operasional suatu perusahaan dan juga berdampak positif bagi para perusahaan, tetapi tidak untuk pekerja yang dimana mereka kehilangan pekerjaan yang dijadikannya sumber penghasilan untuk kehidupan sehari-hari. Pada dasarnya hubungan kerja antara pekerja kontrak dengan perusahaan yang dilandasi dengan PKWT berakhir sesuai dengan jangka waktu kontrak yang telah disepakati. Namun, tidak jarang terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir sebagaimana yang terjadi pada pekerja kontrak Perusahaan X di Bandung yang diperkerjakan dengan masa kontrak dengan jangka waktu 1 tahun, tetapi pada saat kontrak masih berlangsung terjadi pemutusan hubungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir terhadap pekerja kontrak dan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja kontrak yang terkena pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan serta untuk memenuhi data yang diperlukan maka dilakukan sesi wawancara terhadap pihak terkait dan dilakukan analisis dengan metode analisis yuridis kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir terhadap pekerja kontrak Perusahaan X di Bandung, terjadi tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena pelaksanaannya terjadi tanpa kejelasan yang berimplikasi pada tidak jelasnya hak-hak normatif pekerja kontrak yang terkena pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir yang diatur dalam ketentuan Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja Kontrak, PKWT*

A. Pendahuluan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Pasal Pasal 1 Ayat (25) UU No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha”.

Banyak faktor yang melatarbelakangi terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain yaitu faktor ekonomi baik secara makro maupun mikro, misalnya terjadi ketidakstabilan ekonomi sehingga terganggunya pemasukan perusahaan akibat adanya penurunan secara drastis penjualan yang menyebabkan berkurangnya pemasukan yang perusahaan peroleh sehingga terjadi ketidakstabilan finansial perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja memang dijadikan alat untuk memotong biaya operasional suatu perusahaan dan juga berdampak positif bagi para pengusaha/perusahaan, tetapi tidak untuk buruh/pekerja yang di mana mereka kehilangan pekerjaan yang dijadikannya untuk kehidupan sehari-hari.

Bagi pekerja pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan awal hilangnya mata pencaharian yang berarti kehilangan penghasilan, oleh sebab itu istilah PHK dapat menjadi hal yang menakutkan bagi setiap pekerja, karena mereka dan keluarganya terancam akan kelangsungan hidupnya. Mengingat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah, semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja sangat khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK).

Di dalam pengaturan ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja di antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja untuk melakukan hubungan kerja untuk waktu tertentu atau untuk suatu pekerjaan yang bersifat sementara, atau yang lebih dikenal dengan perjanjian pekerja kontrak.

Jangka waktu yang mendasari perjanjian kerja waktu tertentu disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pekerja kontrak dan pengusaha sehingga umumnya perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir sesuai dengan kesepakatan jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian. Hal tersebut disebutkan dalam Pasal 61 ayat (2) huruf B Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila berakhir jangka waktu perjanjian kerja. Namun, tidak jarang terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja kontrak sebelum masa kontrak berakhir. Hal tersebut terjadi pada pekerja kontrak Perusahaan X yang bekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dengan perpanjangan kontrak setiap tahun selama 1 tahun tiap perpanjangan kontrak, tetapi sebelum jangka waktu yang disepakati tersebut berakhir terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tanpa pemenuhan hak-hak normatif yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu salah satunya Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang mewajibkan pengusaha yang memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja harus memberikan hak ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal tersebut merupakan ketidaksesuaian antara regulasi (*das sollen*) dalam hal ini adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan implementasinya atau fakta yang terjadi di lapangan (*das sein*).

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam untuk dapat menganalisis dan mengkaji masalah tersebut dengan judul “Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir Terhadap Pekerja Kontrak Perusahaan X di Bandung Dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Dengan identifikasi masalah,

1. Bagaimana pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir terhadap pekerja kontrak Perusahaan X di Bandung menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja kontrak yang terkena pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

B. Metodologi Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Normatif. Dimana dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Spesifikasi penelitian ini adalah bersifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dikaitkan dengan teori-teori hukum dalam pelaksanaan praktik masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Selain itu dalam penelitian ini penulis menggunakan metode wawancara untuk menambah data yang diperlukan dalam penelitian ini. Dalam menganalisis data kajian yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan penulis, maka digunakan analisis Yuridis Kualitatif. dimaksudkan agar penulis mendapatkan kejelasan dari permasalahan yang diteliti dengan berpedoman kepada perundang-undangan yang berlaku sebagai hukum positif yang pada bentuk hasil analisis data penelitian berupa kalimat-kalimat, tidak menggunakan rumus maupun data statistik.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir Terhadap Pekerja Kontrak Perusahaan X di Bandung Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah akhir dari hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja selama masa bekerja, akhir dari kewajiban melaksanakan perintah-perintah yang diberikan oleh pengusaha. Pada kenyataannya pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang selalu tidak diharapkan terjadi oleh para pekerja karena dampak dari PHK yaitu kehilangan pekerjaan yang merupakan cara untuk mendapat penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Undang-undang membedakan perjanjian kerja ke dalam dua jenis yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja sebagai pihak yang menerima pekerjaan dan pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan.

Pekerja tidak tetap atau umumnya sering disebut pekerja kontrak merupakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang mana masa kontraknya didasari oleh jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pada dasarnya kontrak kerja merupakan kesepakatan antara dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha yang mengatur mengenai hal-hal yang berkaitan dengan syarat kerja, hak, dan kewajiban. Diantaranya yaitu mengenai durasi jangka waktu kontrak kerja pekerja tersebut.

Pada dasarnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang didasari oleh jangka waktu berakhir sebagaimana jangka waktu yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha di dalam perjanjian kontrak kerja tersebut. Namun, pada kenyataannya tidak jarang terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir terhadap pekerja, salah satunya adalah Perusahaan X yang memutus hubungan kerja terhadap pekerjanya yang dipekerjakan oleh Perusahaan X dengan deskripsi pekerjaan yaitu menjaga gerai, menawarkan produk, serta melayani pelanggan yang akan membeli produk-produk yang dijual dengan status pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak yang didasarkan atas jangka waktu.

Pekerja kontrak Perusahaan X tersebut telah bekerja selama kurang lebih 4 tahun, pekerja tersebut dikontrak selama 1 tahun dengan sistem perpanjangan kontrak selama 1 tahun setiap tahunnya. Pada pertengahan 2020 pekerja tersebut diputus hubungannya yang seharusnya berakhir pada Januari 2021 sehingga kontrak tersebut tersisa kurang lebih 5 bulan. Pemutusan dilakukan tanpa surat pemberhentian kerja dari perusahaan dan pemutusan hubungan kerja tersebut terkesan ambigu karena tidak diberikan informasi pemutusan hubungan kerja dengan bahasa yang bermakna jelas karena hanya menyuruh pekerja berani menunggu tanpa kepastian atau mencari pekerjaan baru serta sebelumnya dibiarkan tanpa status kerja yang

jas karena pekerja dibiarkan berstatus dirumahkan selama kurang lebih 5 bulan. Pada akhirnya pekerja menyimpulkan bahwa Perusahaan X secara tidak langsung telah melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 151 UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja bahwa:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila melihat ketentuan mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja yang terdapat dalam ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan tersebut Perusahaan X tidak mengupayakan perundingan terlebih dahulu. Namun, hanya memberikan pilihan opsi dimana kedua opsi tersebut merugikan pekerja.

Dalam teori, pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi 4 jenis pemutusan hubungan kerja, antara lain yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pekerja
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Apabila teori pemutusan hubungan kerja tersebut dikaitkan dengan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja kontrak sebelum masa kontrak berakhir yang terjadi pada pekerja Perusahaan X maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha, pekerja Perusahaan X menyimpulkan bahwa pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja walaupun dengan ketidakjelasan informasi yang didapatkan oleh pekerja setelah menanyakan mengenai kelanjutan statusnya sebagai pekerja kepada supervisor bahwa perusahaan sedang dalam kondisi sulit secara finansial karena turunnya omset akibat terganggunya penjualan produk karena adanya pandemi Covid-19 yang mengharuskan gerai-gerai Perusahaan X di pusat perbelanjaan termasuk gerai tempat pekerja bekerja harus menghentikan sementara operasionalnya karena adanya kebijakan PSBB.

Pemutusan terhadap pekerja kontrak sebelum masa kontrak berakhir merupakan peristiwa yang pada dasarnya melanggar kesepakatan dalam perjanjian kerja waktu tertentu mengenai durasi jangka waktu yang telah disepakati kedua belah pihak. Jadi pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

Dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan disebutkan 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”.

Kontrak kerja merupakan perjanjian tertulis yang menimbulkan kewajiban kepada para pihak yang harus dipenuhi karena berkaitan dengan hak pihak lainnya dalam perjanjian tersebut, maka sudah semestinya hak ganti rugi yang disebutkan dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan tersebut menjadi suatu kewajiban pengusaha yang harus dipenuhi karena merupakan hak pekerja kontrak yang terkena pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir. Hak atas ganti rugi yang diatur dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan tersebut merupakan hak normatif pekerja kontrak yang terkena pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir.

Tidak jelasnya pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak yang terjadi terhadap pekerja kontrak Perusahaan X tersebut karena tidak adanya surat pemberhentian kerja secara tertulis serta adanya informasi yang ambigu tanpa makna yang jelas yang disampaikan oleh Supervisor kepada pekerja mengenai statusnya sebagai pekerja menimbulkan ketidakpastian mengenai hak normatif yang diatur dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Seharusnya pihak perusahaan memberikan informasi yang jelas dan transparan kepada pekerja dan melaksanakan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan agar pekerja memiliki kejelasan mengenai hak-haknya karena pada dasarnya Pekerja kontrak yang terkena pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir yang dilakukan oleh perusahaan tersebut memiliki hak normatif yaitu hak atas ganti rugi sebesar sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Perlindungan Hukum Terhadap Hak pekerja Kontrak Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap kepentingan manusia yang dilindungi hukum. Setiap manusia mempunyai kepentingan yaitu tuntutan perorang atau kelompok yang diharapkan dapat terpenuhi. Oleh karenanya manusia mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum karena hak merupakan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum.

Perlindungan hukum terhadap pekerja mempunyai maksud supaya terjamin hak-hak pekerja dan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama supaya tidak terjadi diskriminasi agar tercipta kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya serta tanpa mengenyampingkan kepentingan pengusaha.

Menurut Imam Soepomo, perlindungan hukum terhadap pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis:

1. Perlindungan ekonomis, yang merupakan perlindungan hukum terhadap kesejahteraan pekerja secara ekonomis agar pekerja dapat mendapatkan penghasilan secara cukup dan hak-haknya secara manusiawi yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Perlindungan sosial, yang merupakan perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas kemasyarakatan supaya dapat mengembangkan diri dalam masyarakat.
3. Perlindungan teknis, yang merupakan perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja agar pekerja memiliki jaminan kesehatan kerja dan keselamatan kerja supaya terhindar dari resiko-resiko kecelakaan kerja

Perlindungan hukum yang didapatkan oleh pekerja secara yuridis telah diatur pada peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum pekerja yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post-employment*). Maka perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya mencakup pada berlangsungnya hubungan kerja tetapi juga pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkan hubungan kerja berakhir.

Pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak bila pemutusan ini secara yuridis formil dapat diakui. Suatu perusahaan yang memutus hubungan kerja tanpa suatu alasan yang dapat diterima secara yuridis formil tidak dibenarkan. Dengan demikian, hak dan kewajiban masing-masing pihak bukan karena pemutusan hubungan kerja, melainkan karena statusnya sebagai pekerja dan pengusaha. Dengan sendirinya pihak pengusaha apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tetap mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja tersebut.

Dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja, pemerintah melalui peraturan perundang-undangan memberikan serangkaian hak, kewajiban dan, tanggung jawab kepada para pihak terkait, untuk menekankan pelaksanaan undang-undang tersebut bahkan pemerintah memberikan sanksi apabila para pihak tidak memenuhi perintah yang diatur dalam

undang-undang. Intervensi pemerintah melalui peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dilakukan agar hak-hak pekerja tidak dilanggar oleh pengusaha, mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar. Di mana pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak mereka.

Pada dasarnya ketentuan perundang-undangnya itu memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja maka apabila pengusaha tidak melaksanakannya ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak akan terpenuhi

Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dan tidak dipenuhinya hak-hak sebagai pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, hukum memberikan upaya perlindungan hukum kepada pekerja untuk menuntut hak-hak normatifnya sebagaimana yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 yaitu melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimulai dengan tahapan bipartit antara pekerja dengan pengusaha, apabila upaya bipartit tidak menghasilkan kesepakatan kedua belah pihak masih ada upaya untuk merundingkannya melalui instansi atau lembaga terkait dalam hal ini adalah dinas ketenagakerjaan yang akan menjadi mediator antara pekerja dengan pengusaha untuk mencari kesepakatan bersama dalam kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja dan apabila pada tahapan mediasi tidak juga menghasilkan kesepakatan maka upaya terakhir yang dapat dilakukan oleh pekerja adalah melalui proses pengadilan hubungan industrial.

D. Kesimpulan

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir terhadap pekerja kontrak Perusahaan X terjadi tanpa kejelasan. Hal ini disebabkan tidak adanya informasi jelas yang diberikan perusahaan karena informasi yang diterima pekerja bermakna ganda yaitu memerintahkan pekerja memilih opsi menunggu tanpa kepastian atau mencari pekerjaan baru, sehingga pekerja kebingungan mengenai statusnya dan pekerja menyimpulkan bahwa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja. Ketidakjelasan tersebut berimplikasi pada tidak jelasnya hak-hak normatif pekerja kontrak yang terkena pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir seperti yang diatur dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Tidak jelasnya pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja kontrak Perusahaan X berimplikasi pada tidak jelas pemenuhan hak normatif pekerja kontrak yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut menyebabkan tidak terpenuhinya perlindungan hukum terhadap pekerja secara ekonomis yaitu hak ganti rugi akibat perusahaan tidak memenuhi ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan, karena pada dasarnya perlindungan hukum lahir dari ketentuan perundang-undangan dan terlaksana apabila para pihak di dalam hubungan industrial memenuhi ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dengan tidak terpenuhinya perlindungan hukum tersebut, hukum memberikan mekanisme perlindungan terhadap hak-hak pekerja melalui upaya non-litigasi dan litigasi yang dapat memaksakan perusahaan secara hukum untuk memenuhi hak-haknya.

Pihak perusahaan lebih jelas memberikan informasi kepada pekerja supaya tidak terjadi kebingungan mengenai status pekerja karena menimbulkan ketidakpastian mengenai pemutusan hubungan kerja, alangkah lebih baik bila perusahaan membuat surat pemberhentian kerja agar ada kepastian secara tertulis. Kepada pekerja supaya lebih kritis dalam menghadapi situasi tersebut dan mencoba memakai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah ditetapkan perundang-undangan untuk menanyakan statusnya sebagai pekerja kepada perusahaan dan menanyakan mengenai hak-haknya normatifnya, karena kasus seperti ini banyak terjadi dan jarang terselesaikan disebabkan minimnya upaya dari pihak pekerja.

Daftar Pustaka

- [1] Cholid Narbuko, *Metode Penelitian*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- [2] Najmi Ismail and Moch. Zainuddin, '*Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan*', *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1.3 (2018), 166–82 **Internet**
- [3] Nazir 1998, *Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori*. <https://media.neliti.com/media/publications/253525>