

**ANALISIS PERTIMBANGAN HAKIM DENGAN DALIL *SILENT AGREEMENT* PADA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR : 274/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg.)**

Kusyanto¹, Lenny Nadriana²

Faculty Of Law, Air Marshal Suryadarma University

Email : kyantho.kyt391@gmail.com¹, lennynadriana@unsurya.ac.id²

Citation: Kusyanto., Lenny Nadriana. Analisis Pertimbangan Hakim Dengan Dalil *Silent Agreement* Pada Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor : 274/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Bdg.). *LEX OMNIBUS : Jurnal Hukum Tata Negara Dan Administrasi Negara* 2.2.2025. 178-202

Submitted:01-10-2025 **Revised:**01-11-2025 **Accepted:**01-12-2025

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak adalah kondisi yang sangat merugikan bagi pekerja. Apalagi jika kompensasi pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang ada dan mengabaikan perjanjian yang sudah disepakati, maka itu dapat menimbulkan kesengsaraan bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja. Kasus Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam perkara nomor 274/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. adalah contoh kasus yang menggambarkan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengabaikan asas - asas hukum yang ada seperti asas *pacta sunt servanda* dalam sebuah perjanjian kerja. Peneliti juga melakukan Analisa terhadap pertimbangan Hakim yang mendalilkan Persetujuan secara diam – diam (*Silent Agreement*) oleh pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sepihak oleh pengusaha. Penelitian dilakukan dengan metode analisi yuridis normatif dengan pendekatan undang – undang (*Statuta Approach*). Peneliti membandingkan pertimbangan hakim dengan peraturan perundang – undang yang ada, buku, *website* serta jurnal hukum yang terkait dengan kasus tersebut.

Kata Kunci : *Silent Agreement, Pacta Sunt Servanda, Pemutusan Hubungan Kerja*

Abstract

Unilateral termination of employment is a condition that is very detrimental to workers. Especially if the compensation for the termination is not in accordance with existing laws and ignores the agreements that have been made, it can cause suffering for the workers affected by the termination. The case of termination of employment against workers with fixed-term contracts (PKWT) in case number 274/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. is an example illustrating a termination that neglects the legal principles such as the principle of pacta sunt servanda in an employment agreement. The researcher also conducted an analysis of the judge's considerations arguing for the silent agreement by the worker to the unilateral termination carried out by the employer. The research was conducted using a normative legal analysis method with a statuta approach. The researchers compared the judges' considerations with existing laws, books, websites, and legal journals related to the case.

Keyword : *Silent Agreement, Pacta Sunt Servanda, Termination of Employment*

A. PENDAHULUAN

Hubungan Kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹ Hubungan kerja terjalin atas dasar adanya sebuah perjanjian kerja. Perjanjian kerja sendiri terbentuk atas 3 (tiga) unsur yaitu Pekerjaan, upah, dan perintah. Di dalam hubungan kerja dalam perjalanannya tidak selalu mulus atau lancar tanpa hambatan, seringkali hubungan kerja itu menemui suatu permasalahan. Permasalahan – permasalahan antara pekerja dengan pekerja

¹ Pasal 1 angka 15 Undang – undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

di dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial. Setelah terbentuk hubungan kerja maka secara otomatis akan terjalin atau terbentuk suatu hubungan industrial, yaitu suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.² Dari ketiga subyek yang membentuk hubungan industrial tersebut berasal dari latar belakang, peran dan fungsi masing - masing yang berbeda - beda tentunya, sehingga ada potensi terjadinya perbedaan pendapat dalam suatu hubungan industrial tersebut. Pengusaha dengan latar belakang tujuannya adalah dalam rangka mencari keuntungan yang sebesar - besarnya, pekerja dengan latar belakang tujuannya adalah untuk mencari penghasilan atau upah dari hasil kerjanya, sedangkan pemerintah dengan latar belakang tujuan dan fungsinya adalah sebagai regulator atau penengah dari pihak pengusaha dan pekerja dalam menjalankan suatu hubungan kerja. Konsekuensi dari adanya hubungan kerja baik bagi pihak pengusaha maupun pihak pekerja memiliki hak dan kewajiban sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati di awal. Dalam pelaksanaan hak kewajiban tersebut, tidak jarang para pihak memiliki sudut pandang atau kepentingan yang berbeda. Menurut hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia dijelaskan yang dimaksud dengan *Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.*³

Berdasarkan ketentuan jenis perselisihan hubungan industrial di atas salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK. Pemutusan Hubungan Kerja adalah suatu hal yang terasa menyakitkan bagi seorang pekerja, terlebih jika proses Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - perundangan ataupun tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang pernah ada. Sering kali terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa mengindahkan peraturan perundang - undangan yang berlaku maupun perjanjian kerja yang sudah disepakati sebelumnya. Ketidaksesuaian Pemutusan Hubungan Kerja itu dapat berupa pemberian pesangon yang tidak sesuai, pemberian kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak sesuai serta pemaksaan

² Pasal 1 angka 16 Undang - undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

³ Pasal 1 angka 22 Undang - undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

proses Pemutusan Hubungan Kerja agar pekerja menerima Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak. Salah satu cara Pemutusan Hubungan Kerja diantaranya adalah dengan cara mengirimkan atau mentransfer sejumlah uang kepada pekerja agar pekerja menerima kompensasi yang diberikan Perusahaan walaupun nilainya tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan maupun perjanjian kerja yang ada. Pada kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang diputus oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus, dengan *Nomor Perkara 274/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg.*, di dalam salah satu pertimbangannya Hakim menyatakan bahwa oleh karena pekerja telah menerima uang kompensasi Pemutusan Hubungan kerja dan tidak mengembalikan sejumlah uang yang ditransfer oleh pihak pengusaha, maka ini dianggap pekerja telah menerima Pemutusan Hubungan kerja (Penerimaan secara diam - diam / silent agreement). Pertimbangan yang demikian tidak sesuai dengan logika hukum karena sejatinya pekerja dalam kasus ini menuntut kekurangan kompensasi dari pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, karena kompensasi yang seharusnya diberikan adalah 8 (delapan) bulan upah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati, tetapi pengusaha hanya memberikan 4 (empat) kali upah. Padahal dengan cara seperti itulah pengusaha melakukan pemaksaan Pemutusan Hubungan Kerja agar pekerja tidak bisa melakukan perlawanan. Dalam kondisi seperti ini pekerja akan mengalami dilema dalam pengembalian uang tersebut karena berada pada posisi yang lemah. Kelemahan posisi pekerja tersebut karena sudah tidak bisa bekerja lagi sehingga pemasukan dari upah mereka sudah tidak ada, tetapi kebutuhan hidup harus tetap dipenuhi. Maka hal ini lah yang dianggap oleh Pengusaha bahwa pekerja telah menerima Pemutusan Hubungan Kerja karena tidak mengembalikan uang yang sudah ditransfer atau dikirimkan kepada. Pekerja sudah melakukan Upaya penolakan dengan cara melakukan keberatan Pemutusan Hubungan Kerja yang diwakili oleh serikat pekerja melalui perundingan *bipartite* yang tidak menghasilkan kesepakatan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, kemudian dilanjutkan pada penyelesaian secara *tripartite* dengan jalan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kab. Karawang dengan anjuran bahwa pengusaha harus membayar kompensasi kepada pekerja sejumlah sisa bulan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja para pihak. Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Karawang ditolak oleh Pengusaha. Sesuai ketentuan pasal 14 UU no. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu, bahwa apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran dari mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans), maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada

pengadilan negeri setempat. Dalam kasus ini pekerja kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung kelas 1A Khusus.

Peneliti tertarik meneliti penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja ini dengan melakukan penelitian yang diberi judul “**Analisis Pertimbangan Hakim Dengan Dalil *Silent Agreement* Pada Pemutusan (Studi Kasus Putusan Nomor : 274/Pdt.Sus-Phi/2020/PN.Bdg.)**”. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menganalisa dengan 2 (dua) rumusan masalah yaitu “*Bagaimana efektifitas asas pacta sunservanda dalam suatu perjanjian kerja*” ? dan “*Apakah tepat hakim mendalikan alasan persetujuan secara diam – diam (silent greement) dalam pertimbangan Pemutusan Hubungan Kerja pada perkara nomor 274/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg.*” ?

B. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif dengan pendekatan undang – undang (*statute approach*) dengan menelaah semua peraturan perundang – undangan yang berhubungan dengan penelitian ini serta menelaah jurnal ilmiah terkait dan buku buku yang relevan dengan obyek penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisa putusan pengadilan nomor 274/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. yaitu perkara Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja / butuh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, perintah, dan upah.⁴ Hubungan kerja terbentuk karena adanya kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja setelah keduanya melakukan perjanjian. Dalam perjanjian, pekerja bersedia untuk bekerja pada pemberi dengan imbalan upah yang disepakati. Sementara pemberi kerja menyatakan kesediannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atas pekerjaan yang selesai dilakukan.

Hubungan kerja didasarkan pada suatu perjanjian kerja, baik perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hubungan kerja akan berakhir manakala perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha /

⁴ Pasal 1 UU No. 13 tahun 2003

pemberi kerja berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak. Oleh karena hubungan kerja terbentuk karena adanya perjanjian kerja, maka pada status hubungan kerja dengan PKWT hubungan kerja akan berakhir ketika perjanjian kerja sudah berakhir sesuai jangka waktu yang telah disepakati. Pada hubungan kerja dengan status PKWTT hubungan kerja akan berakhir Ketika diakhiri oleh salah satu pihak baik pekerja atau oleh pemberi kerja. Selain itu hubungan kerja juga dapat berakhir bilamana memenuhi syarat – syarat yang ditentukan oleh undang – undang maupun peraturan *otonom* yang berlaku di dalam Perusahaan seperti Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Di dalam Undang – undang ketenagakerjaan diatur tentang kapan dan bagaimana perjanjian kerja berakhir yang tercantum dalam pasal 81 angka 16 pasal 61 ayat (1) Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang :

Perjanjian Kerja berakhir apabila:

- 1) Pekerja/Buruh meninggal dunia;
- 2) berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
- 3) selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- 4) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan Lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- 5) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.

Keberlangsungan hubungan kerja akan selalu bergantung pada komitmen para pihak untuk saling menjaga dan memegang teguh isi dari perjanjian kerja yang telah disepakati para pihak. Soepomo memberikan pengertian hubungan kerja sebagai suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan.⁵ Hubungan kerja terbentuk atas 3 (tiga) unsur yaitu adanya *pekerjaan, perintah dan upah*. Dalam hubungan kerja itu para pihak saling mengikatkan diri dalam suatu perjanjian untuk melakukan pekerjaan berdasarkan perintah dari pemberi kerja kepada pekerja dengan mendapatkan imbalan yang disebut upah sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan.

a. Asas Pacta Sunt Servanda Dalam Perjanjian Kerja

⁵ Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: Djambatan, 2182), hal.1.

Perjanjian kerja secara prinsip merupakan bagian dari perjanjian pada umumnya yang berlaku di Indonesia yang diatur dalam Kitab Undang – undang Hukum Perdata. Sebagaimana kita ketahui bahwa perjanjian adalah persetujuan yang dibuat oleh seorang atau lebih untuk mengikatkan dirinya dengan orang lain.⁶ Subekti memberikan pengertian bahwa Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.⁷ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁸

Sebagai perjanjian yang mempunyai ciri – ciri khusus, perjanjian kerja pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Oleh karena itu, sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap perjanjian kerja juga berlaku ketentuan yang umum, seperti misalnya mengenai syarat sahnya perjanjian, subyek dan obyek perjanjian kerja.⁹ Karena perjanjian kerja secara umum adalah merupakan perjanjian, maka syarat sahnya suatu perjanjian kerja juga sama dengan ketentuan yang di dalam KUH Perdata pasal 1320 mengenai syarat sahnya suatu perjanjian. Di dalam undang – undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa syarat sahnya suatu perjanjian kerja minimal harus didasari 4 (empat) hal¹⁰, antara lain :

- 1) *kesepakatan kedua belah pihak;*
- 2) *kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*
- 3) *adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan*
- 4) *pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Pada saat seseorang mengadakan suatu perjanjian dengan orang lain, maka berlakulah diantara mereka suatu perikatan hukum. Mereka terikat satu sama lain karena janji yang telah mereka buat. Tali perikatan ini dinyatakan putus manakala janji itu sudah dipenuhi.¹¹ Subjek perjanjian secara prinsip sama dengan subjek perikatan yaitu pihak-pihak yang terdapat dalam perjanjian. Subjek perikatan bisa manusia atau bisa juga badan hukum. Objek dalam suatu perjanjian berupa prestasi, yang berujud memberi sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu. Mengenai objek perjanjian, diperlukan beberapa syarat untuk menentukan sahnya

⁶ Pasal 1313 KUHPerdata

⁷ Subekti, Hukum Perjanjian (Jakarta : Intermasa, 2005), hlm 1.

⁸ Pasal 1 angka 14 Undang – undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

⁹ Aloysius Uwiyono dkk, Asas- Asas Hukum Perburuhan (Depok : Raja Grafindo Persada, 2019), hlm 59.

¹⁰ Pasal 52 Undang – undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

¹¹ Subekti, Hukum Perjanjian (Jakarta : Intermasa, 2005), hlm 3.

suatu perikatan, yaitu: Objeknya harus tertentu, harus diperbolehkan, dapat dinilai dengan uang, harus mungkin.¹²

Oleh karena perjanjian kerja adalah merupakan suatu perjanjian pada umumnya, maka asas – asas perjanjian kerja secara prinsip sama dengan asas – asas perjanjian pada umumnya seperti asas itikad baik, asas personalitas, asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme dan asas *pacta sunt servanda*. Asas *pacta sunt servanda* dalam sebuah perjanjian memegang peran yang sangat penting dan sentral. Asas inilah yang menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak berlaku sebagai undang – undang bagi yang membuatnya. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 1338 KUH Perdata.¹³ Betapa kuatnya asas *pacta sunt servanda* ini sehingga para pihak tidak boleh merubah isi suatu perjanjian tanpa dilakukan kesepakatan terlebih dahulu dengan pihak lainnya yang membuat perjanjian tersebut. Asas *pacta sunt servanda* berfungsi sebagai jaminan atas kepastian hukum yang wajib dijunjung tinggi sebagaimana tujuan dibentuknya hukum selain untuk memenuhi keadilan dan kemanfaatan, kepastian hukum juga haruslah menjadi unsur yang harus diperhatikan. Perjanjian yang dibuat dengan tidak mengindahkan kesepakatan para pihak, maka perjanjiannya tidak sah. Seseorang tidak dapat dipaksa untuk memberikan sepakatnya dalam suatu perjanjian.¹⁴ Kemudian ada juga asas personalitas adalah asas yang menentukan bahwa seseorang akan melakukan atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan pribadi atau perseorangan saja.¹⁵

Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 kategori yaitu perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹⁶

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha yang dibuat untuk pekerjaan spesifik, yang diperkirakan akan selesai dalam waktu tertentu dengan jenis, sifat, atau proyek pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha yang tidak memiliki batasan waktu yang jelas, baik dalam dokumen

¹² Niru Anita Sinaga, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara - Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan - Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma | Volume 7 No. 2, Maret 2017

¹³ Pasal 1338 KUHPerdata

¹⁴ Lenny Nadriana dkk, Justicia Sains: Jurnal Ilmu Hukum - Pelaksanaan Perjanjian Gadai Pada PT. Pegadaian UPC. Tanjung Seneng Bandar Lampung - Fakultas Hukum Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia, Vol. 08 No. 01 Juni 2023.

¹⁵ Renata Christa Auli, Pasal 1315 KUH Perdata tentang Asas Kepribadian, www.hukumonline.com, (Diakses Hari Kamis, Tanggal 1 Mei 2025 Pukul 05.39.)

¹⁶ Ade Parlaungan Nasution, Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan (Jakarta : Literasi Nusantara Abadi Group, 2023), hlm 49.

perjanjian, hukum, dan tradisi maupun terjadi karena pelanggaran aturan yang berlaku oleh pengusaha. Konsep ini merujuk pada pasal 1603q ayat (1) dalam KUH Perdata bahwa jika durasi hubungan kerja tidak ditentukan secara spesifik dalam perjanjian, Peraturan Perusahaan, atau hukum, maka hubungan kerja dianggap berlangsung untuk waktu yang tidak ditentukan.

Dengan dibuatnya perjanjian kerja maka dapat dijadikan sebagai bukti otentik bahwa telah terjalin hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Perjanjian kerja sangat penting dalam sebuah hubungan kerja karena di dalamnya memuat hak dan kewajiban para pihak serta memuat syarat kerja yang harus dipenuhi oleh para pihak. Perjanjian juga merupakan perwujudan dari para pihak untuk saling mengedepankan itikad baik dalam membuat perjanjian. Asas itikad baik ini harus memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek serta memberikan penilaian yang terletak pada akal sehat dan keadilan secara objektif menurut norma – norma hukum.¹⁷

b. Hubungan Industrial dan Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁸ Suatu hubungan industrial akan terjadi ketika sudah terjalin yang namanya hubungan kerja, di mana hubungan kerja tersebut terjadi karena adanya suatu perjanjian kerja. Hubungan industrial di Indonesia memiliki perbedaan dengan sistem yang ada di negara lain. Beberapa ciri yang membedakannya adalah sebagai berikut :¹⁹

- 1) Memandang pekerja / buruh sebagai individu yang memiliki martabat, bukan sekadar sebagai unsur produksi
- 2) Mengakui bahwa pekerjaan memiliki dimensi lebih dari sekadar mencari penghidupan, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan, sesama manusia, Masyarakat, bangsa, dan negara
- 3) Memahami bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja / buruh tidak hanya tentang perbedaan kepentingan, melainkan tentang kepentingan Bersama untuk kemajuan Perusahaan

¹⁷ Salim HS, Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hal.15.

¹⁸ Pasal 1 angka 16 Undang – undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

¹⁹ Ade Parlaungan Nasution, Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan (Jakarta : Literasi Nusantara Abadi Group, 2023), hlm 42.

Hubungungan industrial di Indonesia berprinsip pada dasar negara Republik Indonesia yaitu panca sila dan konstitusi negara Republik Indonesia yaitu Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh sebab itu hubungan industrial di Indonesia disebut sebagai Hubungan Industrial Pancasila.

Pelaksanaan hubungan industrial di lapangan bukan hanya persoalan tarik menarik kepentingan antar pekerja dengan pengusaha semata, akan tetapi juga harus memperhatikan peran pemerintah dalam membuat regulasi untuk menjaga keseimbangan posisi pekerja dan pengusaha dalam sebuah hubungan kerja. Peran pemerintah dibutuhkan untuk menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha agar hubungan industrial diantara keduanya dapat berjalan secara seimbang. Hal ini merupakan ciri khusus hubungan industrial Pancasila yang melibatkan pemerintah untuk campur tangan dalam pelaksanaan bidang ketenagakerjaan.²⁰

Dinamika dalam hubungan kerja adalah suatu keniscayaan, karena sudut pandang dan orientasi masing – masing pihak, baik pekerja maupun pengusaha yang akan selalu mengutamakan kepentingan pribadinya masing – masing. Tidak jarang kemudian timbul suatu permasalahan di dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang ditimbulkan dari perbedaan pandangan kan suatu hal tertentu dalam lingkup hubungan industrial. Perbedaan pendapat ini mengakibatkan terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha.²¹ Perselisihan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan baik oleh pihak buruh atau pihak pengusaha. Kecenderungan terjadinya wanprestasi oleh salah satu pihak merupakan suatu hal yang sangat mungkin terjadi dalam hubungan kerja. Perbedaan perubahan syarat kerja yang berlaku di Perusahaan juga sering terjadi dan dapat mengakibatkan perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial mencakup perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.²² Perselisihan ini terjadi karena perbedaan pendapat antara pekerja / serikat pekerja dan / atau gabungan serikat pekerja dengan pengusaha dan / gabungan pengusaha. Dalam perselisihan, bisa terjadi antara 2 (dua) pihak pekerja/buruh dan pengusaha, atau para pihaknya terdiri dari setidaknya lebih dari 2 (dua) pihak, yang saling berbeda pendapat mengenai pelaksanaan atau perlakuan hubungan kerja, syarat – syarat kerja dan kondisi kerja.

²⁰ Danang Sunyoto, *Juklak PHK* (Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2014), hlm 67.

²¹ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas- Asas Hukum Perburuhan* (Depok : Raja Grafindo Persada, 2019), hlm 134.

²² Pasal 1 angka 1 Undang – Undang No. 2 tahun 2024 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan kerja dapat berakhir secara otomatis pada saat jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan oleh para pihak dalam perjanjian kerja sudah berakhir. Pada kondisi seperti ini maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah berakhir secara otomatis (demi hukum).²³ Pemutusan Hubungan Kerja sejatinya adalah pengakhiran sumber nafkah / penghidupan bagi pekerja dan keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya atau buruhnya.

Menurut Iman Soepomo Pemutusan Hubungan Kerja dapat dibagi dalam 4 (empat) kategori yaitu :

- 1) Hubungan Kerja yang putus demi hukum
- 2) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh / pekerja
- 3) Hubungan kerja yang diputuskan oleh majikan
- 4) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan

Berdasarkan ketentuan undang – undang ketenagakerjaan yang baru yaitu Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang, sebelum pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK, pengusaha harus mengirimkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja / buruh paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan.²⁴ Apabila pekerja menolak maksud Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha, maka pekerja / buruh yang telah menerima surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja harus melakukan penolakan paling lama 7 (tujuh) hari sejak menerima surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut. Ketentuan tersebut di atas berlaku untuk pekerja dengan status kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sedangkan untuk pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak diperlukan surat pemberitahuan sebagaimana yang diperuntukan bagi pekerja PKWTT.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah suatu cara dimana mekanisme dan instrument penyelesaian perselisihan tersebut ditetapkan dalam sebuah sistem. Dalam hubungan kerja sesuatu hal yang sangat mungkin terjadi perselisihan atau perbedaan antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan tersebut dapat terjadi karena perselisihan hak,

²³ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas- Asas Hukum Perburuhan* (Depok : Raja Grafindo Persada, 2019), hlm 142.

²⁴ Undang – undang No. 6 tahun 2023 tentang penetapan perpu no. 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang – undang

perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, atau dapat juga terjadi perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu Perusahaan.²⁵

Dalam hubungan kerja, praktek Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal yang biasa terjadi, baik yang dilakukan oleh buruh sendiri, ataupun oleh pengusaha. Namun demikian, sering kali Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dilakukan oleh pengusaha. Kebijakan pengurangan tenaga kerja sering kali menimbulkan perselisihan, dan hal ini merupakan awal dari penderitaan pekerja / buruh. Hal ini dapat dimengerti karena buruh hanya menggantungkan nasibnya dari hasil kerja tersebut. Buruh akan merasakan kesulitan dalam mencari pengganti pekerjaan setelah terkena Pemutusan Hubungan Kerja, ditambah faktor lain seperti faktor non ekonomis seperti usia, dan kondisi budaya Perusahaan.²⁶ Untuk menangani perselisihan hubungan industrial ini setidaknya ada beberapa langkah yang bisa ditempuh, yaitu bisa dengan langkah *non litigasi* maupun langkah *litigasi*.

Langkah – langkah non litigasi bisa ditempuh dengan cara melakukan perundingan bipartite, kemudian jika tidak terselesaikan dengan bipartite, maka bisa dilanjutkan dengan cara tripartite seperti Mediasi, Konsiliasi, atau arbitrase. Untuk melakukan langkah – langkah litigasi maupun non litigasi biasanya pekerja menyerahkan proses tersebut kepada Serikat Pekerja, jika dia menjadi anggota dari serikat pekerja. Hal ini sesuai dengan hak dan kewajiban dari organisasi serikat pekerja untuk membela dan memperjuangkan hak serta kepentingan dari anggotanya sebagaimana tugas dan wewenang serikat pekerja yang diatur dalam Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban :²⁷

- 1) melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- 2) memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- 3) mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum terselesaikan pada tahap *non litigasi*, maka jalur *litigasi* dapat ditempuh dengan cara mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada Pengadilan Negeri. Pengadilan Hubungan Industrial

²⁵ Pasal 2 Undang – undang no. 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²⁶ Aloysius Uwiyono dkk, Asas- Asas Hukum Perburuhan (Depok : Raja Grafindo Persada, 2019), hlm 147.

²⁷ Pasal 27 Undang – undang no. 21 tahun 2000, tentang Serikat Pekerja

adalah lembaga yang diamanatkan oleh undang – undang untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Dasar hukum untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah menggunakan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dalam undang – undang tersebut dijelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial berfungsi sebagai pengadilan Tingkat pertama dan terakhir untuk penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan untuk perselisihan hak dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai pengadilan Tingkat pertama, dan dapat dilakukan Upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.

2. Fenomena Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dan Penerimaan Secara Diam – Diam (Silent Agreement)

Pemutusan Hubungan Kerja sesuatu yang sangat menyakitkan bagi sebagian besar pekerja, karena itu adalah akhir dari karir pekerja. Pada tahun 2020 di sebuah Perusahaan yaitu PT. Fujita Indonesia, yang berada di Kabupaten Karawang Jawa Barat, pekerja diputus hubungan kerjanya sebelum jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerjanya berakhir. Ada sekitar 249 orang pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan Perusahaan melakukan efisiensi karena terkena dampak pandemi covid 19. Pekerja tersebut mayoritas menerima pemutusan hubungan kerja, karena tidak ada pilihan lain dan tidak berani melakukan perlawanan kepada pengusaha karena lemahnya posisi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, walaupun sebenarnya ada ketidakpuasan pekerja karena adanya ketidaksesuaian pemberian kompensasi atau ganti rugi pembayaran sisa kontrak kerja yang belum dijalani sesuai perjanjian kerja yang ada.

Pemaksaan pemberian kompensasi oleh pengusaha dengan nominal dan kondisi yang dipaksakan adalah cara pengusaha untuk menekan pekerja agar menerima Pemutusan Hubungan Kerja. Kondisi inilah yang kemudian membuat dilema para pekerja dalam melakukan penolakan Pemutusan Hubungan Kerja karena kompensasi yang tidak sesuai, akan tetapi pada satu sisi kompensasi sudah dibayarkan secara paksa melalui transfer ke rekening para pekerja. Ketika pekerja tidak mengembalikan kompensasi tersebut maka akan dianggap mereka menerima pemutusan hubungan kerja secara diam – diam atau *silent agreement*.

Para pekerja bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dimulai pada tanggal 21 februari 2020 sampai dengan 20 februari 2021.²⁸ Pada tanggal 19 Juni 2020 pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Perusahaan terkena dampak pandemi covid 19, dengan membayarkan sisa kontrak yang seharusnya diterima pekerja adalah 8 (delapan) bulan upah, tetapi pengusaha membayar sebesar 4 (empat) bulan upah. Menurut perjanjian kerja para pekerja dengan Pengusaha dalam salah satu klausul perjanjian tersebut pada pasal 5 menyatakan bahwa Dalam hal pihak pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja, maka pihak pengusaha diwajibkan membayar kepada pihak pekerja kompensasi sebesar upah pekerja sampai waktu berakhirnya perjanjian.²⁹ Dari 249 orang pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, ada 4 (empat) orang diantaranya menolak Pemutusan Hubungan Kerja tersebut karena kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku maupun perjanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja dan pengusaha.

Ke empat orang pekerja tersebut adalah Candra Husen, Gilang Ramadan, Akbar Apritama dan Sahrul Ramdani. Mereka mengadukan kasus tersebut kepada Serikat Pekerja di Perusahaan tersebut karena ke empat orang tersebut adalah bagian dari anggota serikat pekerja. Terhadap laporan dari anggotanya tersebut, Serikat Pekerja kemudian mengajukan perundingan *bipartite* kepada pengusaha PT. Fujita Indonesia pada tanggal 20 Juni 2020, kemudian perundingan pengusaha menanggapi bahwa perundingan akan dilakukan pada tanggal 26 Juni 2020. Perundingan dilakukan pada tanggal 26 Juni 2020 dengan tuntutan Serikat Pekerja mewakili Candra Husen dan Kawan Kawan menuntut pembayaran kompensasi atau ganti rugi tersebut dibayarkan sesuai dengan perjanjian yang ada yaitu 8 (delapan) bulan upah.

Dalam perundingan *bipartite* tersebut tidak membuahkan hasil karena pengusaha bersikukuh terhadap keputusannya untuk untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 249 orang pekerja termasuk empat orang yaitu Candra Husen dan kawan - kawan dengan memberikan kompensasi 4 (empat) bulan upah. Perundingan *bipartite* mengalami jalan buntu, yang kemudian pengusaha mentransfer sejumlah uang kompensasi ke rekening Bank atas nama Candra Husen dan kawan – kawan sebesar 4 (empat) bulan upah, meskipun belum ada kesepakatan diantara kedua belah pihak. Ini artinya Perusahaan memaksakan

²⁸ Perjanjian kerja Candra Husen, dkk

²⁹ Perjanjian kerja Candra Husen, dkk

kehendaknya dengan mentransfer uang kompensasi yang nilainya belum disepakati dan masih dalam proses penyelesaian perselisihan.

Dari sinilah pemaksaan kehendak pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang kemudian membuat posisi pekerja pada posisi sulit dan dilema. Satu sisi mereka menolak Kompensasi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang – undangan, pada sisi lainnya mereka membutuhkan uang untuk biaya hidup karena sudah tidak menerima upah lagi akibat sudah tidak bekerja. Tidak dikembalikannya uang kompensasi yang telah ditransfer Perusahaan bukanlah merupakan isyarat penerimaan pemutusan hubungan kerja secara diam – diam atau *silent agreement*, akan tetapi uang tersebut digunakan sebagai modal untuk bertahan hidup dan untuk memperjuangkan hak nya yaitu kekurangan pembayaran kompensasi yang tersisa.

Setelah perundingan *bipartite* tidak mencapai kesepakatan karena para pihak berpegang pada pendapat masing masing, kemudian pada tanggal 3 Juli 2020 Serikat Pekerja mencatatkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Karawang, untuk dilakukan penyelesaian secara *tripartite* dengan bantuan mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Karawang. Setelah dilakukan beberapa kali proses mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Karawang, tetap tidak ada kesepakatan yang dapat diambil secara musyawarah mufakat, maka Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Karawang mengeluarkan anjuran sesuai kewenangannya yang diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang pada intinya isi dari anjuran tersebut adalah ***memerintahkan kepada pengusaha untuk membayar kompensasi kepada Candra Husen, dan Kawan Kawan sebesar 8 (delapan) bulan upah sesuai perjanjian kerja yang ada.***³⁰

Terhadap anjuran dari mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Karawang, Candra Husen dan kawan – kawan bersikap menerima dan pengusaha menyatakan menolak melaksanakan anjuran tersebut.

Menurut ketentuan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebutkan bahwa, jika anjuran yang dikeluarkan oleh mediator ditolak oleh para pihak atau salah satu pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan tersebut kepada Pengadilan Hubungan Industrial

³⁰ Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Karawang No. surat 567/6131/HIPK tertanggal 20 Oktober 2020

pada Pengadilan Negeri setempat. Dalam kasus ini kemudian sebagai pihak yang merasa dirugikan, Candra Husen dan kawan – kawan yang diwakili oleh Serikat Pekerja mengajukan gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PT. Fujita Indonesia ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Bandung dengan register perkara nomor 274/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg.

3. Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Perkara Nomor 274/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg.

Pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah pekerja yang bekerja untuk suatu pekerjaan yang memiliki sifat dan jenis pekerjaan yang tidak tetap dan tidak terus – menerus atau bersifat sementara dengan jangka waktu tertentu.³¹ Dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Perkara Nomor 274/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas nama Candra Husen dan kawan - kawan yang terjadi pada tahun 2020, pekerja diputus hubungan kerjanya sebelum jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerjanya berakhir. Di dalam gugatannya Candra Husen dan kawan – kawan meminta kekurangan kompensasi atau ganti rugi akibat Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Fujita Indonesia sebelum perjanjian kerjanya berakhir. Besaran yang diminta dalam gugatan adalah sebesar 8 (delapan) bulan upah sesuai sisa kontrak kerja yang terdapat perjanjian kerja yang disepakati oleh Candra Husen dan kawan – Kawan dengan PT. Fujita Indonesia. Hakim dalam putusan perkara tersebut menyatakan dalam Amar putusannya **“Menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya”**.

Berikut adalah beberapa pertimbangan Hakim dalam putusan tersebut :

“Menimbang, bahwa setelah mempelajari dengan cermat dan meneliti gugatan para Penggugat dan jawaban Tergugat serta bukti-bukti surat dari kedua belah pihak, Majelis Hakim memperoleh fakta bahwa perselisihan dalam perkara a quo adalah sebagai dampak pandemi covid-19 yang berakibat menurunnya produksi mencapai 60% s/d 70%, penghentian pengiriman barang dari mitra bisnis dan menurunnya pemasukan keuangan maka Tergugat melakukan pengakhiran pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap 249 orang pekerja termasuk 4 orang diantaranya para Penggugat”

³¹ Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

“Menimbang, bahwa oleh karena mayoritas 245 orang pekerja telah menerima kompensasi uang sisa kontrak, maka untuk mencegah adanya ketidaksetaraan antara hak yang diperoleh para Penggugat dengan hak-hak yang telah diterima sejumlah 245 orang lainnya, menurut Majelis Hakim hal ini membuktikan bahwa benar telah terjadi peristiwa hukum yaitu transfer kompensasi uang sisa kontrak kepada para Penggugat (bukti T-12, bukti T-13, bukti T-14 dan bukti T-15) atas nama para Penggugat dan para Penggugat mengetahui kompensasi uang sisa kontrak telah diterima oleh para Penggugat secara diam-diam dan berdasarkan hal tersebut dapat menimbulkan akibat hukum bagi para Penggugat menerima kompensasi uang sisa kontrak dan tidak mengembalikan uang sisa kontrak tersebut, dengan demikian terhadap petitum gugatan para Penggugat angka 2 (dua) berdasar hukum selayaknya untuk ditolak“

Hakim membenarkan tindakan pengusaha yang membayar kompensasi uang ganti rugi sisa kontrak setengah dari yang seharusnya diterima para pekerja. Pandemi *covid-19* menjadi sesuatu yang dipertimbangkan oleh Hakim dalam melaksanakan suatu perjanjian. Pandemi *covid-19* dikategorikan sebagai bencana non alam sebagaimana disebutkan dalam Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020, yang pada intinya menetapkan penyebaran *covid-19* ini merupakan bencana non-alam yang bersifat nasional. Tidak dilaksanakannya isi perjanjian yang diakibatkan oleh kondisi pengusaha sebagai debitur yang terdampak pandemi *covid-19* sangat mungkin untuk diterapkan *force majeure* di dalam implementasinya. Akan tetapi, penerapan keadaan memaksa atau *force majeure* dalam kegagalan pelaksanaan prestasi yang timbul dari perjanjian kerja tersebut tidak dapat dijadikan sebagai *general principle*.³² Bisa saja Perusahaan tersebut terdampak pandemi *covid-19*, akan tetapi mungkin saja Perusahaan tersebut pada posisi mampu untuk melaksanakan perjanjian yang ada antara pengusaha dengan para pekerja khususnya terkait pembayaran ganti rugi.

Ketentuan mengenai *force majeure* atau keadaan memaksa tidak terdapat dalam perjanjian kerja antara para pekerja dengan Pengusaha, sehingga sepatutnya Hakim tetap mengacu padaperjanjian kerja yang ada dan telah disepakati. Pentingnya perjanjian kerjasama antara perusahaan dengan pekerja/buruh dengan adanya klausul mengenai keadaan memaksa antara lain :³³

³² Nindry Sulistyia Widiastiani (2021) - Pandemi Covid-19: Force Majeure Dan Hardship Pada Perjanjian Kerja : Jurnal Hukum & Pembangunan Vol. 51: No. 3, Article 9

³³ Annisa Tassia H., dkk. (2023) - Perlindungan Hukum Pekerja Dari Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Keadaan Memaksa Akibat Covid-19 : Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum

a) Kepastian hukum

Modal kepercayaan tanpa kepastian hukum akan menjadi masalah nantinya. Kemungkinan masalah, seperti pihak gagal atau melanggar kewajiban mereka.

b) Risiko Minimalkan risiko

Risiko hukum yang ditanggung perusahaan biasanya sudah jelas dan rinci dalam kontrak. Misalnya, sebagaimana diatur dalam kontrak, salah satu pihak berkewajiban untuk membayar tepat waktu. jika melebihi batas waktu yang disepakati, akan didenda

c) Pendirian sebagai Bukti

Perjanjian kerjasama yang ditandatangani di depan notaris menjadi dasar kerjasama antara para pihak, misalnya dalam penyelesaian transaksi komersial.

d) Kerjasama dan Media Kerjasama

Perusahaan perlu percaya bahwa mitra mereka adalah sumber pendapatan dengan menjaga hubungan baik dengan mereka untuk membangun kemitraan jangka panjang. Inti dari perjanjian adalah untuk memasukkan batas dan harapan para pihak. Sehingga dengan adanya perjanjian kerjasama tersebut mengungkapkan apa tujuan dari kerjasama antara keduanya.

Pembayaran kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu seharusnya tetap memperhatikan perjanjian yang sudah dibuat oleh para pihak. Di dalam perjanjian kerja antara Candra Husen dan kawan – kawan tidak memuat suatu klausul tentang keadaan memaksa atau *force majeure*. Pemutusan Hubungan Kerja bisa saja dilakukan oleh pengusaha berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 yang menentukan bahwa pandemi *covid-19* sebagai bencana non alam yang dapat dijadikan sebagai alasan keadaan memaksa atau *force majeure*, akan tetapi tetap harus memperhatikan pemenuhan hak – hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.³⁴

Dalam Perjanjian kerja antara pengusaha dengan Candra Husen dan kawan – kawan dalam kasus ini sangat jelas disebutkan klausul kompensasi jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja, maka pihak yang mengakhiri harus mengganti biaya ganti rugi sejumlah bulan yang belum dijalankan. Untuk pekerja PKWT hubungan kerja akan otomatis berakhir pada saat jangka waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja berakhir. Namun apabila sebelum jangka waktu perjanjian berakhir, salah satu pihak ingin mengakhiri hubungan kerja, maka pihak yang ingin mengakhiri tersebut diharuskan membayar ganti rugi sebanyak sisa waktu yang belum

³⁴ Mokh. Thoif (2022) - Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19 : Jurnal Perspektif Hukum Universitas Hang Tuah Surabaya

dijalani. Ketentuan ini terdapat dalam pasal 62 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang secara prinsip menyatakan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu sesuai dengan perjanjian kerja yang ada, maka pihak yang mengakhiri wajib membayar kompensasi atau ganti rugi sebanyak sisa waktu yang belum dijalani sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja.

Ketentuan lain mengenai pemberian kompensasi kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga diatur dalam Pasal 61A Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang . Pasal 61A Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 merubah ketentuan pasal 61 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan menyisipkan pasal 61A tentang kompensasi untuk pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Ada perbedaan mendasar terkait aturan kompensasi yang diatur kedua pasal tersebut. Pasal 62 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diakhiri sebelum waktunya, sedangkan pasal 61A Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam hal perjanjian kerja berakhir sesuai jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja.

Melihat pada ketentuan Pasal 62 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di atas, maka pembayaran ganti rugi kepada salah satu pihak adalah suatu hak yang mutlak harus diberikan oleh pihak lain yang mengakhiri hubungan kerjanya sebelum jangka waktu yang ditentukan berakhir. Dalam hal ini pengusaha lah yang mengakhiri hubungan kerja tersebut, maka secara hukum pengusaha harus membayar ganti rugi atau kompensasi kepada pekerja sebesar sisa waktu yang belum dilewati, dikuatkan lagi ketentuan tersebut juga tercantum dalam Perjanjian Kerja Candra Husen dan kawan – kawan dengan pengusaha PT. Fujita Indonesia. Sebagaimana berlakunya asas *pacta sunt servanda* pada sebuah perjanjian, oleh karena perjanjian berlaku sebagai undang – undang bagi kedua belah pihak yang membuatnya, maka sudah seharusnya ketika ingin melakukan perubahan atau penyimpangan terhadap perjanjian tersebut, maka harus juga dilakukan dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Pemenuhan hak dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh pihak pengusaha yang mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja berakhir, maka pengusaha wajib membayar ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu dalam perjanjian kerja. Ganti rugi yang menjadi hak pekerja yang

belum terpenuhi itu, dapat diperhitungkan dengan semua hak yang diterima sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut.³⁵

Merujuk ketentuan pasal 1339 KUHPerdara, maka pelaksanaan suatu perjanjian pada prinsipnya memperhatikan 3 (tiga) hal yaitu kepatutan, kebiasaan dan undang – undang. ***Jika isi suatu perjanjian secara tegas dinyatakan dalam suatu pasal dalam perjanjian, maka pasal tersebut tidak terpengaruh oleh unsur kebiasaan atau suatu adat yang sudah berjalan di suatu tempat perjanjian dibuat.***³⁶ Perjanjian harus dibenarkan dan berlaku menurut pasal dalam perjanjian tersebut, meskipun ada kebiasaan yang berlaku di tempat tersebut. Kekuatan asas *pacta sunt servanda* sebagai asas yang mengikatkan diri para pihak untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat dalam suatu perjanjian adalah bentuk dari itikad baik dari para pihak untuk menjalankan apa yang sudah disepakatinya sebagai upaya untuk mencegah tindakan yang tidak baik dan tidak patut dalam pelaksanaan suatu kontrak atau perjanjian.³⁷ Selain itu *pacta sunt servanda* juga sebagai penerjemahan tujuan hukum yaitu demi tercapainya kepastian hukum dalam suatu pelaksanaan perjanjian. Dengan berpegang teguh pada asas – asas dalam perjanjian maka segala perselisihan yang akan terjadi dalam pelaksanaan suatu perjanjian dapat diminimalisir.

Dalam pertimbangan untuk memutus perkara ini Hakim sama sekali tidak mempertimbangkan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para pihak. Kondisi seperti ini jelas mengabaikan asas *pacta sunt servanda* sebagai sebuah pedoman dasar dalam pembuatan dan pelaksanaan suatu perjanjian yang mengandung asas kepastian hukum dalam sebuah perjanjian kerja. Pemberian kompensasi secara sepihak oleh pengusaha adalah bentuk pemaksaan dan tekanan kepada pekerja agar mau menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja. Kepastian hukum merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum, yaitu merupakan yustabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.³⁸

Berdasarkan pertimbangan Hakim di atas bahwa bahwa 4 (empat) orang pekerja yang mengajukan keberatan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha

³⁵ Wulandari Widyowati, Emmilia Rusdiana : Novum : Jurnal Hukum - Analisis Yuridis Pembayaran Ganti Rugi Sebesar Setengah Sisa Upah Sampai Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Volume 7 Nomor 2, April 2020, e-ISSN 2442-4641

³⁶Subekti, Hukum Perjanjian (Jakarta : Intermasa, 2005), hlm 39

³⁷ Hasim Purba, Hukum Perikatan dan Perjanjian, (Medan: Sinar Grafika, 2022), hal.70.

³⁸ Siti Halilah, Mhd. Fakhruddin Arif - Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli - Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara e-ISSN: 2656-9671, p-ISSN:2685- 6077 Volume 4, II (Desember 2021)

dianggap telah menerima Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan Para pekerja telah menerima kompensasi sejumlah uang dari pengusaha yang telah ditransfer ke rekeningnya masing – masing dan tidak pernah dikembalikan, yang berakibat hukum bahwa pekerja menerima Pemutusan Hubungan Kerja secara diam – diam atau dalam Bahasa yang populer dalam hukum perdata dikenal persetujuan secara diam – diam (*Silent Agreement*).

Terhadap pertimbangan Hakim tersebut di atas, peneliti berpendapat bahwa secara penalaran hukum tidak tepat untuk mengkategorikan bahwa pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja dianggap telah menerima Pemutusan Hubungan Kerja karena tidak mengembalikan uang kompensasi yang telah ditransfer oleh Perusahaan, fakta hukumnya sejumlah uang tersebut adalah setengah dari keseluruhan hak kompensasi yang seharusnya diterima oleh pekerja. Jadi dalam hal ini pekerja menuntut kekurangan kompensasi yang harus diterima sebanyak 8 (delapan) bulan upah, sedangkan pengusaha hanya memberikan 4 (empat) bulan upah. Kondisi pekerja setelah terkena Pemutusan Hubungan Kerja adalah suatu kondisi yang sangat terpuruk bagi diri dan keluarganya dikarenakan tidak lagi mendapatkan sumber penghidupan untuk menafkahi dirinya maupun keluarganya. Hal ini dapat dimengerti karena pekerja hanya menggantungkan nasibnya dari hasil kerja tersebut. Pekerja akan merasakan kesulitan dalam mencari pengganti pekerjaan setelah terkena Pemutusan Hubungan Kerja, ditambah faktor lain seperti faktor non ekonomis seperti usia, dan susah nya mencari kerja di Indonesia.³⁹

Terputusnya hubungan kerja bagi buruh adalah permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari – hari baginya, dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak – anaknya dan sebagainya.⁴⁰ Uang kompensasi yang telah diterima sejumlah 4 (empat) bulan upah adalah hak pekerja yang harus digunakan untuk bertahan hidup serta guna mencukupi kebutuhan sehari – hari diri dan keluarganya, sedangkan yang dituntut pekerja sisa uang kompensasi 4 (empat) bulan upah yang belum dibayarkan oleh pengusaha. Jadi bagaimana mungkin pekerja mengembalikan sejumlah uang yang menjadi haknya, bahkan sebetulnya hak pekerja lah yang dikurangi oleh pengusaha yang kemudian pekerja menuntut kekurangan pembayaran kompensasi tersebut yang pada akhirnya sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial Bandung.

³⁹ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas- Asas Hukum Perburuhan* (Depok : Raja Grafindo Persada, 2019), hlm 147.

⁴⁰ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta : Djambatan, 1994), hlm.144.

Berkaitan dengan persetujuan secara diam – diam (*silent agreement*) yang didalilkan oleh Hakim dalam pertimbangan di atas, peneliti berpendapat Hakim salah dan keliru menerapkan pertimbangan yang demikian. Pekerja dalam hal ini secara sadar menolak kekurangan pembayaran kompensasi akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pengusaha dengan alasan efisiensi, bukan menolak Pemutusan Hubungan Kerja nya secara keseluruhan. Penolakan ini dilandaskan pada kekurangan pembayaran kompensasi atau ganti rugi sisa kontrak kerja yang tidak sesuai perjanjian kerja yang sudah disepakati serta bertentangan dengan undang – undang ketenagakerjaan. Hakim salah mengartikan persetujuan secara diam – diam yang dikenal dengan istilah *Silent agreement*, yaitu suatu *perjanjian yang tidak dinyatakan secara tegas mengenai suatu tindakan yang dilakukan oleh para pihak*, sebagaimana ketentuan Pasal 1347 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata⁴¹ yang menyatakan:

“Syarat-syarat yang selalu diperjanjikan menurut kebiasaan, harus dianggap telah termasuk dalam persetujuan, walaupun tidak dengan tegas dimasukkan dalam persetujuan”.

Penerimaan kesepakatan secara diam – diam harus dibuktikan dengan isyarat atau dengan sikap bahwa salah satu pihak menerima kesepakatan.⁴² Dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja nomor 274/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. pekerja dengan tegas menyatakan menolak Pemutusan Hubungan Kerja karena adanya kekurangan pembayaran kompensasi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja maupun peraturan perundang – undangan yang berlaku di Indonesia. Pekerja sebagai anggota serikat kemudian melakukan upaya penolakan melalui serikat pekerja dengan melakukan perundingan *bipartite* dengan pengusaha akan tetapi mengalami jalan buntu yang kemudian dilanjutkan dengan penyelesaian secara *tripartite* melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Karawang.

Perihal tidak dikembalikannya uang kompensasi yang diterima oleh pekerja, menurut peneliti bukanlah sebuah isyarat bahwa pekerja menerima Pemutusan Hubungan Kerja dengan kompensasi setengah dari hak yang seharusnya diterima, karena pekerja jelas menuntut hak yang belum diberikan berdasarkan perjanjian kerja yang ada. Uang kompensasi yang ditransfer oleh pengusaha kepada para pekerja baru setengah dari yang seharusnya diterima, yang

⁴¹ Raihan Nugraha, Muhammad, S.H., Mengenal Apa itu Perjanjian Diam-diam dalam KUH Perdata www.hukumonline.com, (Diakses Hari Kamis, Tanggal 19 Juni 2025 Pukul 07.45.)

⁴² Markhamah Isnaini, Pranoto. Keabsahan Perjanjian Diam-Diam Dalam Perjanjian Distributor (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 2178K/PDT/2008 Antara PT Dwi Damai Melawan PT Philips Indonesia) - Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Jurnal Privat Law Vol. VIII No. 1 Januari-Juni 2020.

sejatinya adalah hak dari para pekerja yang dipergunakan untuk biaya hidup pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja karena tidak lagi menerima upah seperti biasanya.

D. KESIMPULAN

Pemberian kompensasi kepada pekerja tidak sepenuhnya mendasarkan pada perjanjian kerja yang telah disepakati. Faktor eksternal menjadi salah satu pertimbangan Hakim dalam pemenuhan suatu prestasi dalam sebuah perjanjian kerja, seperti faktor bencana, meskipun tidak ada klausul terkait keadaan memaksa dalam perjanjian kerja antara Candra Husen dan kawan – kawan dengan pengusaha. Efektivitas asas *pacta sunt servanda* dalam sebuah perjanjian kerja pada kasus ini belum memegang peran yang sangat penting dalam melindungi hak – hak para pekerja ketika terjadi suatu perselisihan. Asas *pacta sunt servanda* yang diwujudkan dalam kesepakatan para pihak yang seharusnya menjadi undang – undang bagi yang membuatnya dalam suatu perjanjian kerja ternyata bukanlah menjadi satu - satunya alasan yang memaksa untuk dipenuhi nya suatu prestasi, melainkan masih harus memperhatikan faktor lain yang sebetulnya tidak ada dalam klausul perjanjian kerja antara Candra Husen dan kawan – kawan dengan Pengusaha seperti adanya faktor bencana. Dalam kasus ini Hakim mempertimbangkan bencana *covid-19* sebagai bencana non alam yang berkibat pada menurunnya perkonomian perusahaan sehingga dapat dikategorikan sebagai suatu keadaan memaksa atau *force majeure* dan diperbolehkan menyimpang dari perjanjian kerja yang ada.

Persetujuan secara diam – diam (Silent Agreement) dalam suatu perjanjian haruslah dinyatakan dan dibuktikan dengan isyarat maupun sikap penerimaan yang dilakukan oleh salah satu atau kedua belah pihak secara jelas dan nyata. Dalam kasus ini para pekerja secara tegas menolak kompensasi yang dibayarkan sebesar setengah dari ketentuan yang seharusnya diterima. Tidak dikembalikannya kompensasi sejumlah 4 (empat) bulan upah oleh para pekerja yang sudah ditransfer ke rekening para pekerja bukanlah merupakan penerimaan secara diam – diam, karena kompensasi tersebut adalah hak para pekerja yang masih ada kekurangan yang seharusnya dibayarkan pengusaha sebanyak 8 (delapan) bulan upah.

Dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) perkara nomor 274/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. Peneliti berkesimpulan bahwa Hakim kurang tepat mendalilkan bahwa pekerja menerima Pemutusan Hubungan Kerja secara diam – diam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan tidak mengembalikan 4 (empat) bulan kompensasi yang sudah ditransfer ke rekening para pekerja.

E. SARAN

Diperlukan suatu klausul untuk dimasukkan dalam sebuah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yaitu klausul mengenai bagaimana jika terjadi keadaan memaksa atau *force majeure* agar perjanjian kerja yang sudah disepakati para pihak lebih efektif untuk mengatasi perselisihan yang timbul di kemudian hari, serta perlu untuk dibuatkan suatu aturan hukum ketenagakerjaan terkait sanksi tegas seperti pembekuan izin usaha dari pemerintah bagi pengusaha yang tidak memenuhi hak – hak normatif pekerja yang sudah diatur dalam perjanjian kerja. Tanpa adanya sanksi tegas dari pemerintah terhadap pelanggaran normatif pekerja, maka perjanjian kerja yang sudah disepakati antara pekerja dengan pengusaha yang diharapkan menjadi undang – undang bagi para pembuatnya sebagaimana esensi dari asas *pacta sunt servanda* tidak akan terwujud dengan baik.

Untuk memperjelas penafsiran tentang penerimaan secara diam – diam (*Silent Agreement*) dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja, maka perlu dibuat aturan yang jelas tentang hal – hal apa saja yang dikategorikan sebagai penerimaan secara diam – diam oleh pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja untuk dimuat dalam Rancangan Undang – Undang Ketenagakerjaan yang baru yang sedang dipersiapkan sebagai tindak lanjut dari putusan Mahkamah Konstitusi nomor 168/PUU-XXI/2023 agar memisahkan cluster ketenagakerjaan dalam sebuah undang – undang ketenagakerjaan tersendiri, atau setidaknya hal – hal yang termasuk dari tindakan yang dikategorikan sebagai penerimaan secara diam – diam agar dimuat dalam Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama agar dapat dipahami baik oleh pekerja maupun pengusaha untuk memperjelas Tindakan apa yang harus dilakukan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Auli, Renata Christa. “Pasal 1315 KUH Perdata tentang Asas Kepribadian.” Hukumonline. Diakses 1 Mei 2025.
- Halilah, Siti, dan Mhd. Fakhurrahman Arif. “Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli.” *Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara*, Vol. 4, No. 2, 2021.
- H., Annisa Tassia, dkk. “Perlindungan Hukum Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Keadaan Memaksa Akibat Covid-19.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 2023.
- Isnaini, Markhamah, dan Pranoto. “Keabsahan Perjanjian Diam-Diam dalam Perjanjian Distributor (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 2178K/PDT/2008 antara PT Dwi Damai melawan PT Philips Indonesia).” *Jurnal Privat Law*, Vol. 8, No. 1, 2020.

- Nadriana, Lenny, dkk. “Pelaksanaan Perjanjian Gadai pada PT Pegadaian UPC Tanjung Seneng Bandar Lampung.” *Justicia Sains: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8, No. 1, 2023.
- Nasution, Ade Parlaungan. *Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan*. Jakarta: Literasi Nusantara Abadi Group, 2023.
- Nugraha, Raihan Muhammad. “Mengenal Apa Itu Perjanjian Diam-Diam dalam KUH Perdata.” *Hukumonline*. Diakses 19 Juni 2025.
- Purba, Hasim. *Hukum Perikatan dan Perjanjian*. Medan: Sinar Grafika, 2022.
- Salim HS. *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Sinaga, Niru Anita. “Peranan Perjanjian Kerja dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan.” *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 7, No. 2, 2017.
- Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1994.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2005.
- Sunyoto, Danang. *Juklak PHK*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2014.
- Uwiyono, Aloysius, dkk. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: Raja Grafindo Persada, 2019.
- Widiastiani, Nindry Sulistya. “Pandemi Covid-19: Force Majeure dan Hardship pada Perjanjian Kerja.” *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 51, No. 3, 2021.
- Widyowati, Wulandari, dan Emmilia Rusdiana. “Analisis Yuridis Pembayaran Ganti Rugi Sebesar Setengah Sisa Upah Sampai Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.” *Novum: Jurnal Hukum*, Vol. 7, No. 2, 2020.
- Thoif, Mokh. “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19.” *Jurnal Perspektif Hukum Universitas Hang Tuah Surabaya*, 2022.
- Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*.

Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.*

Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 567/6131/HIPK, 20 Oktober 2020.

Perjanjian Kerja Candra Husen, dkk.