



RECONSTRUCTION OF ARTICLE 62 OF LAW NUMBER 13 OF 2003 ON EMPLOYMENT REGARDING THE RULES ON COMPENSATION IN THE TERMINATION OF A FIXED-TERM EMPLOYMENT AGREEMENT THAT IS FAIR

REKONSTRUKSI PASAL 62 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TENTANG ATURAN GANTI RUGI DALAM PENGAKHIRAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG BERKEADILAN

Yose Desman¹, Zainal Arifin Hoesein²

Universitas Borobudur Jakarta

E-mail: jose.lawyer80@gmail.com¹, arifin.hoesein55@gmail.com²

ARTICLE INFO

Correspondent

Yose Desman

Jose.lawyer80@gmail.com

key words:

Article 62 PKWT,
Compensation, Legal
Justice, National Law
Reform, Employment Law,
Legal Reconsstruction

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 682 – 688

ABSTRACT

Article 62 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower requires compensation to be provided by the party terminating the employment relationship in a Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) before the end of the agreement period. This provision, although intended as a form of protection for workers, creates an imbalance for employers, especially if the termination is carried out for legitimate reasons or force majeure. This study aims to reconstruct the provision so that it reflects substantive justice for both parties and is relevant to the national legal reform agenda. The method used is normative juridical with a statutory regulatory approach, a conceptual approach, and a comparative legal approach. The results of the study indicate the need for a new formulation of Article 62 that considers proportionality, reasons for termination, and the principle of equality in industrial relations. The proposed reconstruction prioritizes contractual flexibility and balanced protection, in line with the spirit of national legal reform to create a responsive, fair, and sustainable employment system.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden

Yose Desman

Jose.lawyer80@gmail.com

Kata kunci:

Pasal 62, PKWT, Ganti Rugi, Keadilan Hukum, Pembaharuan Hukum Nasional, Hukum Ketenagakerjaan, Rekonstruksi Hukum

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Hal: 682 – 688

ABSTRAK

Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan pemberian ganti rugi oleh pihak yang mengakhiri hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum berakhirnya masa perjanjian. Ketentuan ini, meskipun dimaksudkan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja, menimbulkan ketidakseimbangan bagi pengusaha, khususnya apabila pengakhiran dilakukan karena alasan yang sah atau *force majeure*. Penelitian ini bertujuan untuk merekonstruksi ketentuan tersebut agar mencerminkan keadilan substantif bagi kedua belah pihak dan relevan dengan agenda pembaharuan hukum nasional. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan perbandingan hukum. Hasil penelitian menunjukkan perlunya formulasi baru terhadap Pasal 62 yang mempertimbangkan proporsionalitas, alasan pengakhiran, dan asas kesetaraan dalam hubungan industrial. Usulan rekonstruksi mengedepankan fleksibilitas kontraktual dan perlindungan yang berimbang, sejalan dengan semangat pembaharuan hukum nasional untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang responsif, adil, dan berkelanjutan.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjadi instrumen utama dalam mengatur hubungan industrial di Indonesia. Walaupun telah disahkan dan diundangkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang merupakan pembaharuan dan penyempurnaan pengaturan ketenagakerjaan dari Undang-Undang sebelumnya, namun beberapa pasal di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih berlaku seiring dari tidak dicabut nya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu sendiri. Salah satu pasal atau ketentuan yang masih berlaku dan tidak mengalami perubahan dan kerap menimbulkan kontroversi adalah Pasal 62, yang mewajibkan pemberian ganti rugi oleh pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kerja dalam PKWT.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang lazim digunakan dalam dunia usaha, khususnya pada sektor yang bersifat proyek, musiman, atau jangka pendek. Namun, ketentuan dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pihak yang mengakhiri PKWT sebelum waktunya wajib membayar ganti rugi sebesar upah pekerja hingga sisa jangka waktu perjanjian. Ketentuan ini berlaku tanpa mempertimbangkan alasan pengakhiran. Secara tekstual, ketentuan ini bersifat kaku dan tidak membuka ruang bagi pertimbangan sebab atau alasan pengakhiran, yang dalam praktik seringkali justru dilakukan karena kebutuhan rasional perusahaan, efisiensi operasional, atau kondisi di luar kendali.

Masalahnya, penerapan Pasal 62 seringkali menimbulkan ketimpangan kepentingan. Pengusaha tetap dibebani kewajiban ganti rugi meskipun pengakhiran dilakukan karena alasan rasional seperti perubahan kondisi usaha, efisiensi, atau force majeure. Ketentuan ini juga tidak membedakan antara pelanggaran berat oleh pekerja atau pengakhiran karena kesepakatan bersama.

Kondisi ini menciptakan ketimpangan perlindungan hukum dalam hubungan kerja. Pengusaha menanggung risiko ekonomi yang tinggi meskipun pengakhiran dilakukan secara sah dan proporsional. Hal ini juga berdampak pada preferensi pengusaha untuk menghindari penggunaan PKWT secara formal, yang justru mengancam kepastian hukum dan perlindungan pekerja itu sendiri.

Dalam konteks pembaharuan hukum nasional, terutama melalui Omnibus Law dan PP No. 35 Tahun 2021, diperlukan penyesuaian lebih lanjut atas norma-norma ketenagakerjaan yang adil, fleksibel, dan berorientasi pada keadilan dua arah. Oleh karena itu, rekonstruksi terhadap Pasal 62 sangat relevan dan mendesak untuk diwujudkan sebagai bagian dari sistem hukum ketenagakerjaan yang responsif.

Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian ulang dan rekonstruksi norma hukum yang berlandaskan pada keadilan substantif bagi kedua belah pihak, tidak hanya berorientasi pada perlindungan pekerja semata, namun harus berorientasi terhadap keadilan semua pihak dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu metode penelitian hukum yang dilakukan dengan menelaah bahan hukum primer dan sekunder secara sistematis untuk memahami norma hukum, asas hukum, dan doktrin hukum yang relevan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif dan pendekatan konseptual dengan jenis penelitian hukum doktrinal. Pendekatan yuridis normatif digunakan untuk mengkaji peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan, khususnya Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan turunannya, termasuk Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya.

Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep-konsep hukum, seperti keadilan, perlindungan hukum, dan hubungan industrial yang seimbang, guna memberikan dasar teoritis dalam merekonstruksi norma-norma yang ideal dan implementatif. Pendekatan konseptual juga digunakan untuk menganalisis keadilan dan proporsionalitas dalam kontrak kerja, termasuk teori-teori hukum relevan seperti Teori Keadilan Aristoteles, Teori Keadilan Distributif Rawls, dan Teori Hukum Responsif Satjipto Rahardjo. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan bahan hukum sekunder, seperti literatur hukum, jurnal ilmiah, putusan pengadilan yang relevan, serta pendapat para ahli hukum terkait.

Jenis Dan Sumber Data

Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan teknik analisis data kualitatif, yakni dengan menelaah secara mendalam isi peraturan perundang-undangan dan teori hukum untuk menemukan kelemahan normatif, potensi ketimpangan, serta peluang rekonstruksi aturan ganti rugi dalam pemutusan hubungan kerja PKWT. Analisis ini bertujuan untuk menghasilkan argumentasi hukum yang logis, sistematis, dan mampu memberikan solusi terhadap permasalahan ketenagakerjaan yang dikaji.

Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan, membaca, dan menganalisis dokumen hukum serta sumber literatur yang mendukung fokus penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Konstruksi Pasal 62

Pasal 62 berbunyi:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Klausul ini bersifat absolut, tanpa mempertimbangkan sebab dan kondisi pengakhiran. Tidak ada ruang untuk pembelaan pengusaha bahkan jika pengakhiran dilakukan karena alasan rasional dan sah.

2. Ketidakseimbangan Norma

Ketentuan dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pembayaran ganti rugi sebesar sisa upah hingga akhir masa perjanjian kepada pihak yang dirugikan akibat pemutusan hubungan kerja sebelum waktunya dalam PKWT, memiliki kelemahan normatif yang berdampak pada ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha.

Pertama, terjadi overprotection terhadap pekerja, di mana perlindungan yang diberikan justru melampaui batas kewajaran. Tanpa membedakan alasan pengakhiran, bahkan dalam kondisi di mana pekerja terbukti melakukan pelanggaran atau pengakhiran terjadi karena alasan *force majeure* atau efisiensi usaha, pengusaha tetap dibebani kewajiban ganti rugi. Hal ini menciptakan situasi hukum yang tidak adil dan mengabaikan prinsip proporsionalitas dalam hubungan kerja. Kedua, kondisi ini menimbulkan disinsentif bagi pelaku usaha, terutama usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), untuk menggunakan PKWT secara formal. Pengusaha menjadi enggan mempekerjakan pekerja dengan mekanisme kontrak waktu tertentu secara sah karena risiko finansial yang tinggi dan ketentuan hukum yang tidak fleksibel. Akibatnya, banyak pengusaha beralih pada praktik hubungan kerja informal, outsourcing, atau kontrak kerja fiktif yang berpotensi melemahkan perlindungan hukum terhadap pekerja itu sendiri. Dan Ketiga, ketentuan Pasal 62 juga berpotensi menimbulkan peningkatan jumlah sengketa industrial, karena rumusan norma yang bersifat umum dan tidak membedakan konteks atau alasan pemutusan hubungan kerja, mengundang multitafsir dalam implementasinya. Dalam banyak kasus, perbedaan penafsiran antara pengusaha dan pekerja terhadap hak dan kewajiban dalam PKWT menyebabkan konflik yang harus diselesaikan melalui jalur hukum, baik di tingkat mediasi maupun Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Dengan demikian, ketidakseimbangan norma dalam Pasal 62 tidak hanya berimplikasi pada ketidakadilan substantif, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian hukum yang merugikan kedua belah pihak dan tidak mendukung iklim ketenagakerjaan yang sehat. Oleh karena itu, rekonstruksi terhadap ketentuan ini menjadi hal yang penting dalam rangka menciptakan sistem hubungan industrial yang adil, fleksibel, dan berkelanjutan.

3. Relevansi Teori Hukum

Dalam rangka memberikan landasan konseptual terhadap urgensi rekonstruksi Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kajian ini merujuk pada beberapa teori hukum yang relevan, yaitu Teori Keadilan Aristoteles, Teori Keadilan John Rawls, dan Teori Hukum Progresif dari Satjipto Rahardjo.

Pertama, Teori Keadilan Aristoteles menekankan pentingnya keadilan distributif yang proporsional, yaitu pemberian hak dan kewajiban berdasarkan kontribusi dan kondisi masing-masing pihak. Dalam konteks ketenagakerjaan, keadilan distributif mengharuskan agar beban ganti rugi dalam pengakhiran hubungan kerja diperhitungkan secara proporsional terhadap penyebab pemutusan hubungan tersebut. Ketentuan Pasal 62, yang mewajibkan pembayaran ganti rugi penuh tanpa membedakan alasan pengakhiran, tidak mencerminkan prinsip keadilan distributif karena menyamaratakan semua bentuk pengakhiran secara normatif tanpa mempertimbangkan konteksnya.

Kedua, Teori Keadilan John Rawls mengedepankan prinsip *fairness* atau keadilan sebagai kewajiban dalam distribusi hak dan kewajiban antar individu dalam suatu struktur sosial. Dalam perspektif ini, sistem hukum seharusnya memberikan perlindungan yang seimbang bagi semua pihak, termasuk pengusaha. Ketentuan Pasal 62 yang mengabaikan motif pengakhiran dan memberlakukan sanksi ganti rugi secara mutlak kepada pihak pengusaha justru berpotensi mencederai prinsip *fairness*, karena tidak memberi ruang bagi alasan yang rasional dan sah secara hukum.

Ketiga, merujuk pada Teori Hukum Progresif dari Satjipto Rahardjo, hukum seharusnya bersifat responsif dan adaptif terhadap perubahan sosial serta kebutuhan riil masyarakat, termasuk dinamika dunia usaha. Hukum tidak boleh hanya terpaku pada teks normatif, tetapi harus mempertimbangkan substansi keadilan sosial. Dalam hal ini, ketentuan Pasal 62 dapat dikatakan stagnan karena tidak memberikan fleksibilitas dalam merespons perubahan struktur ketenagakerjaan dan tantangan bisnis yang terus berkembang.

Ketiga teori tersebut menunjukkan bahwa Pasal 62 memerlukan pembaruan normatif agar mencerminkan keadilan yang proporsional, perlindungan hukum yang seimbang, dan fleksibilitas hukum yang sesuai dengan dinamika sosial dan ekonomi. Dengan landasan teori ini, rekonstruksi ketentuan ganti rugi dalam pengakhiran PKWT menjadi tidak hanya relevan secara praktik, tetapi juga memiliki legitimasi secara teoritik.

4. Pembaharuan Hukum Nasional dan Urgensi Rekonstruksi

Agenda Pembaharuan Hukum Nasional mendorong pengembangan hukum yang adil, efisien, dan sesuai kebutuhan masyarakat. Dalam konteks ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja dan turunannya belum menyentuh rekonstruksi Pasal 62 secara substantif, sehingga celah ketidakadilan tetap berlangsung.

5. Usulan Rekonstruksi Klausul

Usulan redaksi baru Pasal 62 yang berkeadilan: “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu dalam PKWT, maka pihak tersebut diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya secara proporsional, kecuali pengakhiran dilakukan karena Pelanggaran berat oleh pihak lainnya, Keadaan memaksa (*force majeure*), atau adanya kesepakatan Bersama, dimana besarnya ganti rugi ditentukan sesuai sisa jangka waktu kontrak dan alasan pengakhiran, sebagaimana diatur dalam peraturan pelaksanaan.”

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Ketentuan dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan belum sepenuhnya mencerminkan keadilan yang seimbang bagi pengusaha dan pekerja. Rekonstruksi norma hukum tersebut menjadi kebutuhan mendesak dalam rangka menciptakan sistem hubungan kerja yang sehat, adil, dan adaptif terhadap dinamika usaha. Usulan perubahan klausul Pasal 62 harus mengakomodasi prinsip keadilan proporsional, fleksibilitas kontraktual, dan perlindungan dua arah.

saran

Berdasarkan dari hasil penelitian di lapangan dapat disimpulkan oleh penulis, dari itu penulis memberikan beberapa sarannya sebagai berikut ini:

1. Pemerintah dan pembentuk undang-undang perlu melakukan rekonstruksi terhadap Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar lebih mencerminkan prinsip keadilan, khususnya dalam pengaturan ganti rugi atas pemutusan hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga mampu memberikan perlindungan hukum yang setara bagi pekerja dan pengusaha.
2. Aparat penegak hukum, khususnya hakim hubungan industrial, disarankan untuk menafsirkan Pasal 62 secara progresif dengan mempertimbangkan asas keadilan, perlindungan terhadap pihak yang lemah (pekerja), serta keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pemberi kerja.
3. Para akademisi dan peneliti di bidang hukum ketenagakerjaan diharapkan dapat terus mengkaji ketimpangan normatif dalam Pasal 62 dan memberikan masukan ilmiah berbasis data serta prinsip keadilan substantif untuk mendorong perumusan regulasi baru yang lebih adil.
4. Pelaku usaha diharapkan menerapkan prinsip keadilan dalam menyusun dan mengakhiri PKWT, serta tidak hanya berpaku pada celah normatif dalam Pasal 62, melainkan juga mengedepankan etika bisnis dan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristoteles. 2006. *Nicomachean Ethics* (terjemahan).
- Assegaf, R. 2018. Reformulasi Hukum Perjanjian Kerja di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 48 No. 2.
- ILO Recommendation No. 166 concerning Termination of Employment
- John Rawls. 2005. *A Theory of Justice*. Harvard University Press.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- OECD Employment Protection Legislation Indicators (2020)
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021
- Satjipto Rahardjo. 2009. *Hukum yang Memihak Rakyat*. Kompas.
- Simanjuntak, P. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Supit, S. .2021. *Dimensi Hukum Ketenagakerjaan dalam Praktik*. Jakarta: Prenadamedia.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang¹.