



Pertanggungjawaban Hukum Atas Uang Kompensasi Pekerja Waktu Tertentu: Studi Kasus PT Kenda Rubber Indonesia

Herliana Helatji, Ayyub Kadriah

Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: herliana.helatji@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pertanggungjawaban hukum atas uang kompensasi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta mengidentifikasi subjek hukum yang mengemban tanggung jawab tersebut, dengan mengambil studi kasus PT Kenda Rubber Indonesia. Sejak tahun 2023, sebanyak 600 pekerja PKWT tidak diperpanjang masa kerjanya tanpa disertai pembayaran uang kompensasi sebagaimana diwajibkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-normatif yang diperkaya dengan analisis hukum kritis (Critical Legal Studies) guna membedah struktur normatif, kesenjangan penegakan, dan relasi kuasa dalam sistem perlindungan PKWT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, kewajiban pembayaran uang kompensasi PKWT bersifat imperatif dan tidak dapat dikesampingkan oleh perjanjian kerja apa pun; kedua, terdapat tiga lapis subjek hukum yang mengemban tanggung jawab—PT Kenda Rubber Indonesia sebagai badan hukum primer, organ perseroan (direksi), serta negara melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Keberhasilan 200 pekerja menuntut haknya melalui bipartit yang didaftarkan di PHI Banten membuktikan efektivitas mekanisme non-litigasi, namun sekaligus mengungkap kesenjangan akses keadilan bagi 400 pekerja lainnya. Penelitian merekomendasikan penguatan sistem active enforcement, pembenahan rezim sanksi, dan perluasan layanan bantuan hukum bagi pekerja PKWT.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); Uang Kompensasi; Pertanggungjawaban Hukum; Perlindungan Pekerja; Hukum Kritis

PENDAHULUAN

Perlindungan hak pekerja merupakan salah satu pilar utama dalam sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh kesempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, serta berhak menerima upah dan kompensasi yang layak demi menjamin kesejahteraan diri dan keluarganya.¹ Indonesia mengenal dua sistem hubungan kerja utama: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang dibatasi jangka waktu, dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) untuk pekerjaan tetap.

¹ Hikmahanto Juwana, 'Hukum Internasional dalam Konflik Kepentingan Ekonomi Negara Berkembang dan Negara Maju,' Pidato Pengukuhan Guru Besar FH UI, Depok, 10 November 2001; lihat juga Bagir Manan, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia* (Bandung: Alumni, 2006), hlm. 31



PKWT diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ketentuan pelaksanaan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004.

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 memperkenalkan mekanisme perlindungan baru bagi pekerja PKWT berupa kewajiban pengusaha membayar uang kompensasi saat berakhirnya masa kontrak.¹⁴ Ketentuan teknis perhitungannya diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menetapkan besaran kompensasi sebesar satu bulan upah untuk setiap 12 bulan masa kerja.¹⁵ Dalam praktiknya, kewajiban normatif ini tidak selalu ditaati. Kasus PT Kenda Rubber Indonesia menjadi salah satu manifestasi nyata dari kesenjangan antara perlindungan normatif dan faktual. Sejak tahun 2023, sebanyak 600 pekerja PKWT diputus hubungan kerjanya tanpa pembayaran uang kompensasi, memicu perjuangan hukum yang pada tahun 2025 berujung pada perjanjian perdamaian yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Banten.²

Permasalahan ini mendorong dua pertanyaan riset yang menjadi fokus penelitian ini: pertama, mengapa pertanggungjawaban hukum imperatif diperlukan dalam perlindungan pekerja PKWT? Kedua, siapa sajakah subjek hukum perdata yang mengemban tanggung jawab atas perlindungan PKWT di PT Kenda Rubber Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (normative legal research) yang berfokus pada kajian terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan, yaitu: Undang-Undang Dasar 1945; Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021; serta yurisprudensi Mahkamah Agung terkait PKWT.³ Bahan hukum sekunder

² Purbadi Hardjoprajitno et al., *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka, 2014), hlm. 223; Aloysius Uwiyono, *Implikasi UU Cipta Kerja terhadap Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2021), hlm. 87-89

³ Ayyub Kadriah, "Analisis Kritis Ilmu Hukum Plural Terhadap Metode Hukum Komparatif dan Komparasi Hukum." *LAW REVIEW* 5.2 (2022).



mencakup literatur hukum, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen kasus PT Kenda Rubber Indonesia. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), dan pendekatan kasus (case approach). Analisis diperkaya dengan kerangka Critical Legal Studies untuk mengungkap asimetri struktural dan kontradiksi internal dalam sistem perlindungan PKWT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konstruksi Normatif PKWT dan Kewajiban Uang Kompensasi

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹³ Sistem PKWT dirancang untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap pekerjaan musiman, pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, atau pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu dengan batas maksimum tiga tahun.

Secara struktural, pekerja PKWT berada pada posisi yang sangat rentan. Hubungan kerja yang bersifat sementara menciptakan ketidakseimbangan posisi tawar (bargaining position) antara pekerja dan pengusaha. Doktrin perlindungan hukum yang dikembangkan oleh Philipus M. Hadjon menegaskan bahwa hukum harus hadir sebagai perisai bagi pihak yang lemah, dalam hal ini pekerja, terhadap kekuasaan ekonomi yang lebih kuat, yakni pengusaha.⁴ Pandangan ini sejalan dengan fungsi hukum ketenagakerjaan sebagai hukum yang bersifat *ius cogens*, yaitu hukum yang memaksa dan tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak apabila mengakibatkan kerugian bagi pekerja.⁵ Terdapat setidaknya empat argumentasi yuridis yang menjelaskan mengapa pertanggungjawaban hukum mutlak diperlukan dalam perlindungan karyawan PKWT, sebagaimana tercermin dalam kasus PT Kenda Rubber Indonesia.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 secara konstitusional menjamin bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁶ Jaminan konstitusional ini hanya dapat diwujudkan apabila negara, melalui instrumen hukum

⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.

⁵ Purbadi Hardjoprajitno, et al., *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka, 2014), hlm. 223.

⁶ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2): 'Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.'



ketenagakerjaannya, menegakkan pertanggungjawaban bagi setiap pelanggaran hak-hak pekerja. Ketika PT Kenda Rubber Indonesia tidak memberikan uang kompensasi kepada 600 pekerja PKWT-nya, terjadi pelanggaran terhadap jaminan konstitusional ini. Tanpa mekanisme pertanggungjawaban hukum yang kuat, norma konstitusional tersebut hanya akan menjadi *lex imperfecta*, norma tanpa sanksi yang kehilangan daya paksa dan maknanya.

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021⁷ secara eksplisit mewajibkan pengusaha membayar uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang masa kontraknya berakhir.⁸ Ketentuan ini bersifat mandatory dan tidak dapat dikesampingkan oleh perjanjian kerja. Pelanggaran terhadap ketentuan ini melahirkan pertanggungjawaban hukum yang dapat dimintai melalui jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁹ Dalam kasus ini, besaran uang kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja: 1 (satu) bulan upah untuk 12 bulan masa kerja penuh, atau secara proporsional jika kurang dari 12 bulan.¹⁰

Sebelum lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja, mekanisme perlindungan utama bagi pekerja PKWT yang dirugikan oleh pelanggaran persyaratan formal adalah konversi demi hukum menjadi PKWTT.²⁸ UU Cipta Kerja menggeser paradigma ini dengan memperkenalkan uang kompensasi sebagai hak normatif yang bersifat imperatif (*dwingend recht*): tidak dapat dikurangi, dikesampingkan, atau dilanggar meskipun terdapat kesepakatan lain dalam perjanjian kerja.¹¹

Pekerja PKWT, dalam hal ini 600 orang (dan secara khusus 200 orang yang aktif menuntut haknya) di PT Kenda Rubber Indonesia, berkedudukan sebagai subjek hukum *natuurlijk persoon* yang menyanggah hak-hak normatif yang dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut tidak lahir semata dari kesepakatan dalam perjanjian kerja,

⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 45), Pasal 15–18.

⁸ Ibid., Pasal 15 ayat (1): 'Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dan berakhir karena jangka waktu PKWT telah berakhir atau selesainya pekerjaan yang diperjanjikan dalam PKWT.'

⁹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4356), Pasal 1 angka 10.

¹⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 16 ayat (1): 'Uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah bagi Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.'

¹¹ Purbadi Hardjoprajitno, *et.al.*, " *Hukum Ketenagakerjaan* ", Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta, 2014, hlm. 223.



melainkan merupakan hak yang dilekatkan langsung oleh undang-undang (*wettelijk recht*), sehingga tidak dapat dikurangi bahkan jika hal itu tercantum dalam perjanjian kerja sekalipun.

Notohamidjojo mengurai bahwa hakikat manusia sebagai subjek hukum adalah sebagai objek-subjek-relasi: manusia bukan sekadar objek kekuasaan, melainkan subjek yang memiliki kehendak dan berhak mengambil keputusan bebas.¹² Dalam konteks pekerja PKWT di PT Kenda Rubber Indonesia, hak mereka untuk mendapatkan uang kompensasi adalah cerminan dari pengakuan harkat dan martabat manusia sebagai subjek hukum yang tidak boleh diperlakukan semata-mata sebagai faktor produksi yang dapat dilepaskan begitu saja tanpa konsekuensi hukum.¹³

Dimensi ketiga dari subjek hukum dalam perlindungan PKWT adalah negara, yang dimanifestasikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mewajibkan penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit terlebih dahulu,¹⁴ dan apabila tercapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang didaftarkan pada PHI.¹⁵¹⁶ Perjanjian bersama yang telah didaftarkan memiliki kekuatan hukum yang sama dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.¹⁷

Dalam kasus PT Kenda Rubber Indonesia, mekanisme ini terbukti efektif: 200 pekerja berhasil mencapai perjanjian perdamaian dengan manajemen melalui perundingan bipartit, dan perjanjian tersebut didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial Banten. Pendaftaran ini bukan sekadar formalitas administratif, melainkan merupakan penegasan bahwa negara, melalui aparaturnya, turut menjadi penjamin terpenuhinya hak-hak pekerja. PHI dalam konteks ini berfungsi sebagai *guardian of rights*, memastikan bahwa perjanjian

¹² O. Notohamidjojo, *Demi Keadilan dan Kemanusiaan* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1973), hlm. 9; lihat juga Sudikno Mertokusumo, *Mengenai Hukum: Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2010), hlm. 153.

¹³ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit.*, hlm. 25–26; sebagaimana dikembangkan lebih lanjut oleh Bagir Manan, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia* (Bandung: Alumni, 2006), hlm. 31.

¹⁴ *Ibid.*, Pasal 6 ayat (1): 'Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.'

¹⁵ *Ibid.*, Pasal 7 ayat (1): 'Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak.'

¹⁶ *Ibid.*, Pasal 7 ayat (3): 'Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) didaftarkan oleh para pihak yang membuat perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.'

¹⁷ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 7 ayat (4): 'Perjanjian bersama yang telah didaftarkan mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.'



perdamaian yang dibuat para pihak memiliki landasan hukum yang kuat dan dapat dieksekusi jika salah satu pihak ingkar.¹⁸

PP Nomor 35 Tahun 2021 menetapkan formula perhitungan kompensasi yang definitif: sebesar satu bulan upah untuk masa kerja 12 bulan, dan secara proporsional ($\text{masa kerja}/12 \times 1$ bulan upah) untuk masa kerja kurang dari itu.¹⁶ Kewajiban ini berlaku tanpa memandang kondisi keuangan perusahaan—ia lahir dari status pengusaha sebagai pihak dalam hubungan kerja yang diatur oleh hukum yang memaksa.

2. Pertanggungjawaban Hukum: Landasan Teoritis dan Konstruksi Normatif

Pertanggungjawaban hukum dalam konteks PKWT bertumpu pada dua konstruksi perdata. Pertama, sebagai perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata,²¹ dengan empat unsur yang terpenuhi dalam kasus PT Kenda Rubber Indonesia: (1) tindakan tidak membayar kompensasi bertentangan dengan kewajiban hukum; (2) pengusaha mengetahui kewajiban tersebut namun tidak melaksanakannya; (3) pekerja menderita kerugian finansial nyata; dan (4) terdapat kausalitas langsung antara kelalaian dan kerugian.¹⁹

Kedua, sebagai kelalaian (*negligence*) berdasarkan Pasal 1366 KUHPerdata.²² Bahkan tanpa pembuktian kesengajaan, pengusaha tetap bertanggung jawab. Prinsip *strict liability* yang relevan dalam hukum ketenagakerjaan memperkuat fondasi ini: kewajiban membayar kompensasi PKWT bersifat mutlak, sehingga pertanggungjawaban timbul semata karena kewajiban tidak dipenuhi.

Dari perspektif *Critical Legal Studies*, hukum ketenagakerjaan tanpa mekanisme pertanggungjawaban yang efektif cenderung mereproduksi ketidaksetaraan struktural.²⁹ Kasus PT Kenda Rubber Indonesia memperlihatkan bagaimana kewajiban normatif yang kuat di atas kertas tidak secara otomatis menjamin perlindungan faktual bagi pekerja. Kondisi ini menciptakan apa yang dalam teori hukum disebut sebagai *moral hazard*: pengusaha terdorong melanggar kewajiban karena kalkulasi untung-rugi yang menguntungkan pengabaian.

¹⁸ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 57: 'Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.'

¹⁹ Patrik, Purwahid, Beberapa Segi Tanggung Gugat Perdata dalam Perbuatan Melawan Hukum, tanpa tahun.



3. Subjek Hukum yang Mengemban Tanggung Jawab

Penelitian ini mengidentifikasi tiga lapisan subjek hukum yang mengemban tanggung jawab berlapis (layered liability):

- a. PT Kenda Rubber Indonesia sebagai *Rechtspersoon* Primer. Sebagai perseroan terbatas yang merupakan badan hukum (*rechtspersoon*), PT Kenda Rubber Indonesia memiliki personalitas hukum otonom—mampu melakukan perbuatan hukum, memiliki harta kekayaan sendiri, dan dapat digugat. Terpenuhinya keempat unsur *rechtspersoon* yang mampu bertanggung jawab secara hukum—harta kekayaan terpisah, tujuan yang sah, kepentingan dalam lalu lintas hukum, dan organisasi kepengurusan yang teratur—menegaskan bahwa perseroan ini adalah subjek hukum yang *rechtsbekwaam* dan *rechtsbevoegd* untuk mengemban seluruh konsekuensi hukum dari hubungan kerja yang dibuatnya.²⁰
- b. Organ Perseroan (Direksi). Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas secara tegas mengatur bahwa direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian perseroan apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai.²¹ Apabila dapat dibuktikan bahwa direksi secara sadar mengambil keputusan untuk mengabaikan kewajiban pembayaran kompensasi PKWT, terdapat dasar hukum yang kuat untuk memintakan pertanggungjawaban personal berdasarkan konsep *intentional tort liability*.
- c. Negara melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Negara berkedudukan sebagai subjek hukum *sui generis* yang mengemban tanggung jawab tertinggi—bukan hanya sebagai penghukum pelanggaran, tetapi sebagai arsitek dan penjaga sistem yang mencegah pelanggaran terjadi. PHI Banten, dengan mendaftarkan dan memberikan kekuatan eksekutorial pada perjanjian perdamaian antara 200 pekerja dan PT Kenda Rubber Indonesia, telah menjalankan peran konstitusionalnya²².

Kasus PT Kenda Rubber Indonesia menghadirkan sebuah paradoks yang menarik secara

²⁰ Aloysius Uwiyono, *Implikasi UU Cipta Kerja terhadap Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2021), hlm. 87–89.

²¹ O. Notohamidjojo, *Demi Keadilan dan Kemanusiaan* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1973), hlm. 9; lihat juga Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2010), hlm. 153.

²² Philipus M. Hadjon, *Op.Cit.*, hlm. 25–26; sebagaimana dikembangkan lebih lanjut oleh Bagir Manan, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia* (Bandung: Alumni, 2006), hlm. 31.



hukum: di satu sisi, terjadi pelanggaran masif terhadap hak-hak pekerja PKWT; di sisi lain, mekanisme penyelesaian bipartit berhasil memulihkan sebagian dari hak-hak tersebut tanpa harus melalui proses litigasi yang panjang. Paradoks ini mengandung pelajaran penting bagi konstruksi sistem perlindungan PKWT yang lebih baik.

Keberhasilan 200 pekerja meraih perjanjian perdamaian melalui bipartit menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki pemahaman hukum yang memadai dan keberanian untuk menuntut haknya secara terorganisir, mekanisme penyelesaian non-litigasi dapat menjadi instrumen perlindungan yang efisien.²³ Namun secara kritis, fakta bahwa hanya 200 dari 600 pekerja yang berhasil memperjuangkan haknya memperlihatkan bahwa perlindungan hukum yang ada masih belum optimal: 400 pekerja lainnya diduga tidak mendapatkan hak-haknya, baik karena ketidaktahuan, ketidakmampuan untuk berorganisasi, maupun faktor-faktor sosio-ekonomi lainnya.

Berdasarkan analisis genealogi, trashing, dan dekonstruksi di atas, penelitian ini mengusulkan sebuah rekonstruksi model pertanggungjawaban hukum yang progresif dalam perlindungan PKWT, yang terdiri dari tiga pilar: Pertama, pilar pertanggungjawaban korporasi yang proaktif. Pengusaha tidak seharusnya menunggu tuntutan pekerja untuk memenuhi kewajibannya. Prinsip good corporate governance mengharuskan perusahaan untuk secara proaktif memastikan kepatuhan terhadap seluruh ketentuan hukum ketenagakerjaan, termasuk kewajiban pembayaran uang kompensasi PKWT.²⁴ Dalam kasus PT Kenda Rubber Indonesia, kegagalan proaktif ini menimbulkan kerugian bagi 600 pekerja sekaligus mencoreng reputasi perusahaan.

Kedua, pilar penguatan kelembagaan perlindungan. Dinas Ketenagakerjaan setempat dan serikat pekerja memiliki peran strategis dalam memastikan kepatuhan pengusaha terhadap kewajiban-kewajiban normatif. Soeroso menegaskan bahwa perlindungan hukum lahir dari hubungan hukum yang aktif antara subjek-subjek hukum, dan dalam konteks ketenagakerjaan, hubungan aktif ini harus melibatkan institusi-institusi perlindungan sebagai pihak yang memperkuat posisi pekerja secara struktural.

²³ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 4 ayat (1): 'Dalam hal penyelesaian melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.'



Ketiga, pilar akses keadilan yang inklusif. Fakta bahwa hanya 200 dari 600 pekerja yang berhasil menuntut haknya menunjukkan adanya access to justice gap yang signifikan. Negara harus memastikan bahwa seluruh pekerja yang dirugikan memiliki akses yang setara terhadap mekanisme perlindungan hukum, tanpa hambatan ekonomi maupun informasi. Ini merupakan mandat konstitusional yang tidak dapat dikesampingkan.

Perjanjian perdamaian antara 200 pekerja PT Kenda Rubber Indonesia dengan pihak manajemen yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Banten merupakan sebuah titulus juridicus yang penting. Berdasarkan Pasal 7 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perjanjian bersama yang telah didaftarkan memiliki kekuatan hukum yang sama dengan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Artinya, apabila PT Kenda Rubber Indonesia tidak melaksanakan isi perjanjian tersebut, para pekerja dapat langsung mengajukan permohonan eksekusi ke PHI tanpa harus melalui proses persidangan baru.

Dari perspektif hukum kritis, pendaftaran perjanjian perdamaian ini merupakan transformasi dari private law settlement menjadi instrumen public enforcement: apa yang semula hanya mengikat para pihak secara kontraktual kini mendapat pengukuhan negara dan dapat dipaksakan pelaksanaannya oleh aparaturnya pengadilan. Ini adalah salah satu mekanisme terkuat dalam sistem perlindungan hukum ketenagakerjaan Indonesia yang sayangnya masih jarang dimanfaatkan secara optimal oleh para pekerja.

Berdasarkan seluruh uraian analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa pertanggungjawaban hukum diperlukan bagi perlindungan karyawan PKWT karena empat alasan yang saling menopang secara sistemik. Secara konstitusional, jaminan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menuntut adanya mekanisme pemaksa agar hak atas penghidupan yang layak bukan sekadar norma kertas. Secara normatif, Undang-Undang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 telah secara eksplisit mengimposisi kewajiban uang kompensasi yang bersifat mandatory, dan pelanggaran terhadapnya melahirkan pertanggungjawaban hukum yang dapat dituntut. Secara perdata, ketiadaan pembayaran kompensasi mengonstruksikan perbuatan melawan hukum dan/atau kelalaian yang menimbulkan kewajiban ganti rugi sebagaimana diatur dalam Pasal 1365–1366 KUHPerdata. Secara kritis, pertanggungjawaban hukum adalah instrumen keadilan substantif yang mencegah hukum menjadi alat legitimasi penindasan ekonomi atas pekerja.

Kasus PT Kenda Rubber Indonesia membuktikan bahwa tanpa pertanggungjawaban hukum yang ditegakkan, 600 pekerja PKWT akan kehilangan seluruh hak-hak normatif mereka



tanpa upaya pemulihan apapun. Pertanggungjawaban hukum, dalam hal ini, bukan sekadar sanksi reaktif, melainkan merupakan instrumen pencegahan (deterrence) yang mendorong pengusaha untuk mematuhi regulasi secara sukarela dan proaktif.²⁵ Berdasarkan analisis terhadap konstruksi subjek hukum, terdapat tiga subjek hukum perdata yang mengemban tanggung jawab hukum dalam perlindungan PKWT di PT Kenda Rubber Indonesia, masing-masing dengan dimensi dan lingkup tanggung jawab yang berbeda.

Pertama, PT Kenda Rubber Indonesia sebagai badan hukum (rechtspersoon). Sebagai pihak pengusaha yang secara langsung terikat perjanjian kerja dengan para pekerja PKWT, perseroan ini adalah subjek hukum primer yang mengemban kewajiban hukum paling utama. Tanggung jawabnya meliputi pembayaran seluruh hak-hak normatif pekerja PKWT, termasuk uang kompensasi saat berakhirnya masa kontrak. Terpenuhinya empat unsur rechtspersoon yang mampu bertanggung jawab secara hukum pada diri PT Kenda Rubber Indonesia menegaskan posisinya sebagai subjek hukum yang tidak dapat menghindar dari tanggung jawab ini.

Kedua, organ perseroan (direksi dan manajemen) sebagai subjek hukum natural person yang mengemban fiduciary duty. Di samping tanggung jawab korporasi, organ perseroan yang mengambil keputusan untuk tidak membayarkan kompensasi secara hukum dapat dimintai tanggung jawab atas dasar negligence atau intentional tort apabila keputusan tersebut secara sadar mengorbankan hak-hak pekerja. Tanggung jawab ini bersifat personal dan terpisah dari tanggung jawab perseroan.

Ketiga, negara melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai subjek hukum penjamin. PHI Banten, dengan mendaftarkan dan memberikan kekuatan eksekutorial pada perjanjian perdamaian antara para pekerja dan PT Kenda Rubber Indonesia, mengemban peran sebagai subjek hukum yang menjamin efektivitas perlindungan. Tanggung jawab negara di sini bersifat publik: memastikan bahwa instrumen hukum ketenagakerjaan benar-benar dapat diwujudkan dalam kenyataan, bukan sekadar janji normatif yang kosong.

²⁵ Hasan Alwi, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 1139; lihat juga Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, Teori Hans Kelsen tentang Hukum (Jakarta: Konstitusi Press, 2006), hlm. 61.



4. Studi Kasus: Dinamika Penegakan Hak di PT Kenda Rubber Indonesia

PT Kenda Rubber Indonesia merupakan salah satu produsen ban terkemuka di Indonesia yang berkontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja nasional. Namun sejak tahun 2023, sebanyak 600 pekerja PKWT tidak diperpanjang masa kerjanya tanpa disertai pembayaran uang kompensasi sebuah pelanggaran nyata terhadap kewajiban imperatif yang ditetapkan UU Cipta Kerja.

Pada tahun 2025, sebanyak 200 pekerja yang terorganisir menempuh jalur bipartit sebagaimana diamanatkan Pasal 6 UU PPHI.²⁶ Setelah serangkaian perundingan yang intensif, tercapai perjanjian perdamaian yang kemudian didaftarkan di PHI Banten. Berdasarkan Pasal 7 ayat (4) UU PPHI, perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum yang setara dengan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap—tidak dapat diabaikan dan dapat dimintakan eksekusi apabila dilanggar.²⁷

Keberhasilan 200 pekerja ini mengkonfirmasi efektivitas mekanisme bipartit yang dijalankan dengan itikad baik dan diikuti pendaftaran formal. Namun fakta bahwa 400 pekerja lainnya tidak berhasil menuntut haknya mencerminkan apa yang dalam analisis hukum kritis disebut sebagai *protection gap*: kesenjangan antara perlindungan normatif yang kuat dan perlindungan faktual yang terbatas akibat hambatan akses keadilan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan utama. Pertama, pertanggungjawaban hukum atas uang kompensasi PKWT bukan sekadar pilihan melainkan konsekuensi logis dari konstruksi normatif yang bersifat imperatif: pelanggaran terhadapnya melahirkan pertanggungjawaban berdasarkan Pasal 1365 dan 1366 KUHPerdara, diperkuat oleh prinsip *strict liability* dalam hukum ketenagakerjaan.

Kedua, terdapat tiga lapisan subjek hukum yang mengemban tanggung jawab: PT Kenda Rubber Indonesia sebagai badan hukum primer, organ perseroan (direksi) secara personal, dan negara melalui PHI sebagai penjamin kepastian hukum. Konstruksi berlapis ini menciptakan sistem insentif yang lebih kuat bagi kepatuhan.

²⁶ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 7 ayat (4): 'Perjanjian bersama yang telah didaftarkan mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.'

²⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Op.Cit., hlm. 20.



Ketiga, kasus PT Kenda Rubber Indonesia mengungkap kesenjangan serius antara perlindungan normatif yang secara formal memadai dengan perlindungan faktual yang menjangkau hanya sebagian pekerja yang dirugikan. Pendekatan Critical Legal Studies memperlihatkan bahwa tanpa penegakan yang efektif, hukum ketenagakerjaan berisiko berfungsi sebagai instrumen yang melindungi kepentingan modal atas kepentingan kerja.

Bertolak dari temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan: (1) penerapan sistem active enforcement melalui integrasi pelaporan berakhirnya PKWT dengan sistem informasi ketenagakerjaan nasional; (2) penguatan rezim sanksi melalui denda proporsional, civil penalty, dan pengakuan kompensasi sebagai utang yang diistimewakan dalam kepailitan; (3) perluasan layanan bantuan hukum gratis berbasis digital bagi pekerja PKWT; dan (4) penguatan kapasitas PHI serta konsistensi yurisprudensi Mahkamah Agung dalam perkara tuntutan kompensasi PKWT.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

- Abdulkadir Muhammad. Hukum Perdata Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Ali, Chidir. Badan Hukum. Bandung: Alumni, 2005.
- Aloysius Uwiyo. Implikasi UU Cipta Kerja terhadap Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2021.
- Asshiddiqie, Jimly. Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi. Jakarta: Sekjen dan Kepaniteraan MKRI, 2006.
- Asikin, Zainal, et al. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Hadjon, Philipus M. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Hardjoprajitno, Purbadi, et al. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka, 2014.
- Jehani, Libertus. Hak-Hak Pekerja Bila di PHK. Jakarta: Visimedia, 2006.
- Johannes, Gunawan. Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia dan Perdagangan Bebas. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Kadriah, Ayyub. "Analisis Kritis Ilmu Hukum Plural Terhadap Metode Hukum Komparatif dan Komparasi Hukum." LAW REVIEW 5, no. 2 (2022).
- Kelsen, Hans. Pure Theory of Law. Diterjemahkan oleh Max Knight. California: University of California Press, 1967.
- Kusumaatmadja, Mochtar, dan B. Arief Sidharta. Pengantar Ilmu Hukum: Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum. Bandung: Alumni, 2000.



- Mertokusumo, Sudikno. Mengenal Hukum: Suatu Pengantar. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2010.
- Notohamidjojo, O. Demi Keadilan dan Kemanusiaan. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1973.
- Rahardjo, Satjipto. Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia. Yogyakarta: Genta Publishing, 2009.
- Rahardjo, Satjipto. Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Rumokoy, Donald Albert, et al. Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013.
- Subekti. Pokok-Pokok Hukum Perdata. Edisi Keenambelas. Jakarta: PT Intermasa, 2005.
- Syamsudin, M. Operasionalisasi Penelitian Hukum. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4356.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Lembaran Negara RI Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4756.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6573.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6647.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Putusan Pengadilan

- Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 131 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tentang kewajiban pembayaran uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang berakhir masa kontraknya berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021.