

## Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif *Employment Protection*

Sherley Lie<sup>1</sup> Gunardi Lie<sup>2</sup>

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [sherley.205230140@stu.untar.ac.id](mailto:sherley.205230140@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup> [gunardi@fh.untar.ac.id](mailto:gunardi@fh.untar.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Perubahan hukum ketenagakerjaan setelah kebijakan Cipta Kerja memperluas fleksibilitas hubungan kerja, tetapi juga menimbulkan persoalan mengenai kepastian kerja, penggunaan PKWT, pemenuhan hak normatif, dan perlindungan pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaturan hukum pekerja PKWT dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia, bentuk perlindungan hukum selama hubungan kerja berlangsung, serta perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam pemutusan hubungan kerja dari perspektif *employment protection*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis studi literatur yang berorientasi pada penelitian hukum normatif melalui pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sumber data terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang dikumpulkan melalui studi dokumen, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, pengelompokan, interpretasi, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan PKWT telah memiliki dasar normatif yang jelas melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tetapi pelaksanaannya masih menghadapi persoalan berupa penyalahgunaan kontrak, lemahnya pengawasan, dan belum meratanya pemahaman pekerja terhadap haknya. Perlindungan hukum mencakup kejelasan hubungan kontraktual, pembatasan penggunaan PKWT, pemenuhan hak normatif, jaminan kompensasi, prosedur PHK yang adil, pemenuhan hak akibat PHK, serta perlindungan pascakehilangan pekerjaan. Penelitian ini menegaskan bahwa perlindungan pekerja PKWT baru memadai apabila fleksibilitas kerja dibatasi oleh kepastian hukum, keadilan prosedural, dan efektivitas pemenuhan hak. Temuan ini menunjukkan perlunya penguatan pengawasan, kepatuhan pengusaha, dan akses pekerja terhadap penyelesaian perselisihan.

**Kata Kunci:** *Employment Protection*, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum, PKWT

### Abstract

*Changes in labor law following the Job Creation policy have increased the flexibility of employment relations, but they have also raised concerns regarding job security, the use of fixed-term employment contracts, the fulfillment of normative rights, and the protection of workers in cases of termination of employment. This study aims to analyze the legal regulation of workers under fixed-term employment contracts in the development of Indonesian labor law, the forms of legal protection provided during the employment relationship, and the legal protection of such workers in cases of termination of employment from the perspective of employment protection. This study employed a qualitative method in the form of a literature review oriented toward normative legal research through statutory and conceptual approaches. The data sources consisted of primary and secondary legal materials collected through document study and analyzed descriptively and qualitatively through the stages of data reduction, classification, interpretation, and conclusion drawing. The results show that the regulation of fixed-term employment contracts has had a clear normative basis through Law Number 6 of 2023 and Government Regulation Number 35 of 2021, but its implementation still faces problems in the form of contract misuse, weak supervision, and uneven worker understanding of their rights. Legal protection includes clarity of the contractual relationship, limitations on the use of fixed-term contracts, fulfillment of normative rights, compensation guarantees, fair termination procedures, fulfillment of rights arising from termination, and post-employment protection. This study confirms that protection for fixed-term workers can only be considered adequate when labor flexibility is limited by legal certainty, procedural fairness, and effective fulfillment of workers' rights. These findings indicate the need to strengthen supervision, employer compliance, and workers' access to dispute resolution.*

**Keywords:** *Employment Protection, Fixed-Term Employment Contract, Legal Protection, Termination of Employment*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya dibentuk untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja agar tidak berkembang menjadi relasi yang merugikan pihak pekerja sebagai pihak yang lebih lemah secara sosial dan ekonomi (Firmansyah, 2021). Reformasi hukum kerja di Indonesia setelah lahirnya kebijakan Cipta Kerja menunjukkan bahwa pengaturan upah, alih daya, perlindungan sosial, dan perjanjian kerja waktu tertentu bergerak ke arah fleksibilitas yang lebih besar bagi pengusaha, sehingga isu perlindungan pekerja tetap menjadi perhatian utama dalam kajian hukum ketenagakerjaan (Nugroho et al., 2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi penting karena pemutusan hubungan kerja tidak hanya mengakhiri hubungan kontraktual, tetapi juga menyentuh hak atas penghidupan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja (Firmansyah, 2021). Kedudukan tersebut menjadikan hukum ketenagakerjaan bukan sekadar perangkat administratif, melainkan instrumen untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan usaha dan jaminan hak pekerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi salah satu bagian yang paling sering diperdebatkan dalam hukum ketenagakerjaan karena bentuk hubungan kerja ini banyak digunakan, tetapi pada saat yang sama menyimpan kerentanan terhadap pemenuhan hak normatif pekerja. Penelitian Siregar (2025) menunjukkan bahwa PKWT masih kerap diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap, diperpanjang melampaui batas yang semestinya, dan memuat klausul sepihak yang merugikan pekerja. Perubahan pengaturan PKWT setelah PP Nomor 35 Tahun 2021 menimbulkan ketidakpastian masa kerja bagi buruh karena pembatasan maksimal lima tahun tidak lagi ditegaskan seperti sebelumnya (Haidar, 2022). Perbandingan hak dan fasilitas kesejahteraan masih lebih baik pada pekerja PKWTT dibandingkan pekerja PKWT, sehingga penguatan perlindungan bagi pekerja kontrak tetap diperlukan agar tercipta keseimbangan perlindungan kerja (Avianto et al., 2022).

Indonesia menghadapi persoalan ketenagakerjaan dalam skala besar. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada Februari 2025 jumlah angkatan kerja mencapai 153,05 juta orang dan jumlah penduduk bekerja mencapai 145,77 juta orang, sedangkan tingkat pengangguran terbuka masih berada pada angka 4,76 persen dengan rata-rata upah buruh sebesar Rp3,09 juta per bulan (Badan Pusat Statistik, 2025). Besarnya jumlah tenaga kerja tersebut menunjukkan bahwa kepastian hubungan kerja dan perlindungan saat terjadi pengakhiran hubungan kerja bukan persoalan terbatas, melainkan persoalan hukum yang berdampak langsung pada kehidupan sosial ekonomi masyarakat luas (Kusuma & Basniwati, 2022). Perdebatan itu menjadi semakin penting karena perubahan regulasi ketenagakerjaan setelah Cipta Kerja dipandang memperluas fleksibilitas pasar kerja sekaligus menimbulkan pertanyaan baru mengenai tingkat perlindungan pekerja kontrak dan arah perlindungan kerja di Indonesia (Izzati, 2022).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa isu PKWT dan pemutusan hubungan kerja telah dibahas dari sudut pandang yang berbeda. Izzati (2022) menyimpulkan bahwa kebijakan Cipta Kerja telah mendorong deregulasi hukum ketenagakerjaan, mengurangi sejumlah perlindungan yang sebelumnya ada, dan melegalkan kontrak kerja berjangka yang lebih panjang sehingga pasar kerja berpotensi menjadi lebih rentan bagi pekerja. Wongkaren dan rekan-rekan (2022) menemukan bahwa pengaturan baru mengenai PKWT dan alih daya secara umum dinilai memberi perlindungan yang lebih baik dibanding aturan sebelumnya,

walaupun pelaksanaannya masih memerlukan peningkatan awareness dan pengawasan yang lebih kuat. Hirawan et al. (2023) juga menjelaskan bahwa kekhawatiran mengenai PHK sepihak muncul karena mekanisme PHK disederhanakan melalui pemberitahuan dari pengusaha, tetapi penelitian tersebut menegaskan bahwa penyederhanaan itu pada dasarnya tidak dimaksudkan untuk mendorong PHK sepihak dan tetap menempatkan pencegahan PHK sebagai dasar penting dalam pengaturan ketenagakerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu tersebut memperlihatkan bahwa pembahasan mengenai perlindungan pekerja masih cenderung dipisahkan antara masalah deregulasi umum, implementasi PKWT, dan mekanisme PHK beserta pesangon. Penelitian mengenai PKWT juga banyak menyoroti ketidakpastian masa kerja, penyimpangan penggunaan kontrak, dan ketimpangan perlindungan dibanding pekerja tetap, tetapi belum banyak yang menghubungkan temuan tersebut secara langsung dengan persoalan perlindungan saat hubungan kerja diakhiri. Kesenjangan penelitian tampak pada belum banyaknya studi literatur yang membaca perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dan pemutusan hubungan kerja sebagai satu rangkaian perlindungan kerja dalam perspektif *employment protection*. Keterbaruan penelitian ini terletak pada upaya menyusun sintesis literatur mutakhir secara terpadu untuk melihat hubungan antara pengaturan PKWT, kerentanan pekerja kontrak, dan perlindungan hukum ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dan pemutusan hubungan kerja dalam perspektif *employment protection* menjadi penting karena menyangkut kepastian kerja bagi tenaga kerja dalam jumlah yang sangat besar, perlindungan terhadap hak pekerja kontrak yang masih rentan, dan efektivitas mekanisme hukum ketika hubungan kerja diakhiri. Urgensi itu juga terlihat dari temuan bahwa PHK menimbulkan konsekuensi ekonomi yang serius bagi pekerja dan keluarganya, sementara hak-hak pekerja setelah PHK tetap menjadi inti perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan. Hermansyah (2024) menunjukkan bahwa PHK sepihak masih menjadi persoalan serius dan efektivitas mekanisme penyelesaiannya masih dipertanyakan, terutama bagi pekerja kontrak yang posisi tawarnya lemah. Keadaan tersebut menegaskan bahwa studi literatur ini penting untuk memberikan dasar akademik yang lebih utuh dalam menilai apakah pengaturan PKWT dan PHK saat ini sudah benar-benar mencerminkan perlindungan kerja yang memadai bagi pekerja.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana peraturan hukum terhadap pekerja PKWT dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja PKWT selama hubungan kerja berlangsung?
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam hal pemutusan kerja ditinjau dari perspektif *employment protection*?

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis studi literatur yang berorientasi pada penelitian hukum normatif. Penelitian ini menelaah perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pemutusan hubungan kerja dalam perspektif *employment protection* melalui pengkajian bahan hukum dan literatur ilmiah yang relevan. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah aturan hukum yang mengatur PKWT, pemutusan hubungan kerja, serta bentuk perlindungan bagi pekerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Pendekatan

konseptual digunakan untuk memahami employment protection sebagai landasan analisis dalam menilai jaminan perlindungan kerja, kepastian hukum, keadilan, dan keseimbangan kedudukan antara pekerja dan pemberi kerja. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya mengenai PKWT dan pemutusan hubungan kerja. Bahan hukum sekunder meliputi buku, hasil penelitian, serta artikel jurnal bereputasi yang diperoleh dari Garuda, Google Scholar, dan sumber ilmiah lain yang relevan, dengan prioritas terbitan tahun 2021 sampai 2026 agar analisis didasarkan pada perkembangan kajian yang lebih terbaru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen dengan cara mengidentifikasi, menyeleksi, dan menelaah bahan pustaka yang sesuai dengan fokus penelitian. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, pengelompokan bahan, interpretasi, dan penarikan kesimpulan secara sistematis. Hasil analisis diarahkan untuk menjelaskan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PKWT serta menilai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dalam perspektif *employment protection*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengaturan Hukum Pekerja PKWT dalam Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Pengaturan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini bertumpu pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menetapkan Perppu Cipta Kerja menjadi undang-undang dan menempatkan pengaturan ketenagakerjaan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari bangunan hukum yang berlaku saat ini (Republik Indonesia, 2023). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 kemudian mengatur lebih rinci mengenai PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu, jenis dan sifat pekerjaan, batas waktu perpanjangan, uang kompensasi, tata cara pemutusan hubungan kerja, dan pemberian hak akibat PHK (Pemerintah Republik Indonesia, 2021). Hasil penelusuran menunjukkan bahwa PKWT tidak hanya diposisikan sebagai bentuk kontrak kerja, tetapi juga sebagai instrumen hukum yang menentukan keseimbangan antara kebutuhan fleksibilitas usaha dan perlindungan terhadap pekerja. Perubahan hukum setelah lahirnya rezim Cipta Kerja memperlihatkan kecenderungan penguatan fleksibilitas dalam hubungan kerja. Nugroho dan rekan-rekan (2024) menjelaskan bahwa perbandingan regulasi sebelum dan sesudah berlakunya Job Creation Law memperlihatkan perubahan penting pada pengaturan upah, alih daya, perlindungan sosial, dan *fixed-term employment agreements* atau PKWT. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa arah reformasi memberi keleluasaan yang lebih besar kepada pemberi kerja untuk menyesuaikan syarat kerja dengan kebutuhan bisnis, tetapi pada saat yang sama memunculkan pertanyaan serius mengenai hak pekerja dan *job security*. Keadaan itu menunjukkan bahwa perkembangan hukum PKWT di Indonesia bergerak dalam tarik-menarik antara kepentingan investasi dan perlindungan tenaga kerja.

Hasil telaah literatur juga memperlihatkan bahwa perubahan pengaturan PKWT memunculkan perdebatan yang cukup tajam dalam tulisan-tulisan akademik. Izzati (2022) menyatakan bahwa *Job Creation Law* mencerminkan langkah deregulasi hukum ketenagakerjaan yang dapat berdampak buruk bagi pekerja karena sejumlah perlindungan yang sebelumnya dijamin menjadi berkurang. Temuan ini memperlihatkan bahwa perluasan fleksibilitas kerja dapat menimbulkan kerentanan baru apabila tidak diikuti pengaman hukum yang memadai. Berbeda dengan itu, Wongkaren et al. (2022) menyimpulkan bahwa secara umum UU Cipta Kerja telah memberikan perlindungan yang lebih baik daripada aturan

sebelumnya, walaupun pelaksanaannya masih membutuhkan peningkatan *awareness* dan pengawasan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa perkembangan pengaturan PKWT tidak dapat dinilai hanya dari perubahan normanya, melainkan juga dari kualitas implementasi dan kemampuan pengawasan negara. Persoalan penting yang banyak muncul dalam penelitian lain terletak pada penggunaan PKWT dalam praktik hubungan kerja. Siregar (2025) menemukan bahwa PKWT masih sering diterapkan secara tidak konsisten pada pekerjaan yang bersifat tetap, diperpanjang melampaui batas yang patut, serta memuat klausul sepihak yang merugikan pekerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan aturan tertulis belum otomatis menjamin perlindungan apabila pelaku hubungan industrial menggunakan PKWT untuk mempertahankan pekerja dalam posisi yang tidak pasti. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa inti persoalan PKWT bukan hanya soal boleh atau tidaknya kontrak berjangka digunakan, melainkan bagaimana hukum memastikan bahwa penggunaannya tetap sesuai dengan sifat pekerjaan dan tidak berubah menjadi sarana penghindaran kewajiban perlindungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat dipahami bahwa perkembangan pengaturan PKWT di Indonesia bergerak ke arah sistem yang lebih fleksibel, tetapi tetap menuntut kejelasan batas dan jaminan perlindungan. PP No. 35 Tahun 2021 telah menyediakan struktur dasar mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu, kompensasi, dan hubungan PKWT dengan pemutusan hubungan kerja (Pemerintah Republik Indonesia, 2021). Persoalan utama tidak berhenti pada bentuk normatif pengaturan, tetapi berlanjut pada potensi penyalahgunaan, lemahnya pengawasan, dan belum meratanya pemahaman pekerja terhadap hak-haknya (Siregar, 2025). Dari sudut *employment protection*, perkembangan hukum PKWT baru dapat dinilai memadai apabila fleksibilitas kerja tetap dibatasi oleh kepastian hukum, kejelasan masa kerja, dan jaminan hak yang efektif bagi pekerja.

### **Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT Selama Hubungan Kerja Berlangsung**

Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT selama hubungan kerja berlangsung pertama-tama terlihat dari keharusan adanya perjanjian kerja yang jelas, pembatasan penggunaan PKWT, dan pengaturan hak-hak minimum yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja. PP No. 35 Tahun 2021 menempatkan PKWT sebagai perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu, dan dalam pengaturannya turut mencakup uang kompensasi serta perlindungan pekerja pada hubungan kerja yang bersifat tidak tetap (Pemerintah Republik Indonesia, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia tidak menempatkan pekerja PKWT di luar rezim perlindungan, melainkan tetap mengakui mereka sebagai subjek yang berhak atas kepastian kerja dan pemenuhan hak normatif. Perlindungan tersebut menjadi dasar penting karena relasi kontraktual yang dibatasi waktu sangat mudah menempatkan pekerja pada posisi tawar yang lebih lemah. Bentuk perlindungan paling mendasar bagi pekerja PKWT adalah kepastian mengenai hak normatif selama masa kerja. Japar et al. (2025) menjelaskan bahwa perlindungan hak pekerja di Indonesia masih menghadapi persoalan pada pemenuhan upah minimum, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, hak cuti, waktu istirahat, dan kebebasan berserikat. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa lemahnya pengawasan dan rendahnya kesadaran pekerja terhadap haknya menjadi penyebab penting belum efektifnya perlindungan tersebut. Bagi pekerja PKWT, temuan ini sangat relevan karena status hubungan kerja yang berjangka sering membuat pelanggaran terhadap hak normatif lebih mudah terjadi dan lebih sulit digugat.

Perlindungan hukum selama hubungan kerja juga tampak pada jaminan kompensasi yang melekat pada PKWT. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara tegas memasukkan uang kompensasi bagi pekerja PKWT sebagai materi pokok pengaturan (Pemerintah Republik Indonesia, 2021). Makadolang et al. (2024) menegaskan bahwa pemenuhan hak pekerja PKWT

yang diberhentikan sebelum waktunya telah dijamin melalui Pasal 61A Undang-Undang Cipta Kerja serta Pasal 15, Pasal 16, dan Pasal 17 PP No. 35 Tahun 2021. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT tidak hanya diberikan pada saat kontrak berakhir secara normal, tetapi juga ketika hubungan kerja dihentikan sebelum waktunya oleh pemberi kerja. Kehadiran kompensasi menjadi pengakuan bahwa kerja yang telah diberikan pekerja memiliki nilai yang harus dihormati oleh hukum. Persoalan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT tidak dapat dilepaskan dari cara kontrak itu digunakan dalam praktik. Siregar (2025) menjelaskan bahwa PKWT yang semestinya diterapkan pada pekerjaan tertentu justru masih sering digunakan untuk pekerjaan yang bersifat permanen, diperpanjang secara tidak patut, dan disertai klausul sepihak yang merugikan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk perlindungan hukum tidak cukup berhenti pada rumusan norma dalam peraturan, tetapi harus tercermin dalam kemampuan hukum mencegah penyimpangan penggunaan PKWT. Wongkaren et al. (2022) juga menegaskan bahwa perlindungan yang lebih baik dalam regulasi baru tidak akan efektif tanpa peningkatan *awareness* dan pengawasan yang memadai. Keadaan ini menempatkan pengawasan ketenagakerjaan sebagai bagian nyata dari perlindungan itu sendiri, bukan sekadar pelengkap administratif. Berdasarkan hasil penelitian, bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT selama hubungan kerja berlangsung dapat dipahami setidaknya dalam empat unsur utama, yaitu kejelasan dasar kontraktual, pembatasan penggunaan PKWT, pemenuhan hak normatif, dan jaminan kompensasi. Keempat unsur tersebut menunjukkan bahwa pekerja PKWT tetap berada dalam lingkup perlindungan hukum ketenagakerjaan, meskipun hubungan kerjanya dibatasi oleh waktu atau jenis pekerjaan tertentu. Masalah yang masih dominan terletak pada lemahnya pelaksanaan, masih adanya penyimpangan kontrak, dan belum optimalnya pengawasan negara. Dari sudut *employment protection*, perlindungan terhadap pekerja PKWT baru dapat dianggap memadai apabila hukum tidak hanya mengakui hak mereka secara formal, tetapi juga menjamin agar hak itu benar-benar dapat dinikmati selama hubungan kerja berlangsung.

### **Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT dalam Pemutusan Hubungan Kerja dari Perspektif *Employment Protection***

Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam pemutusan hubungan kerja merupakan bagian yang sangat menentukan dalam menilai kuat atau lemahnya perlindungan kerja. PP No. 35 Tahun 2021 menempatkan tata cara pemutusan hubungan kerja serta pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagai materi pokok yang diatur secara jelas (Pemerintah Republik Indonesia, 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengakhiran hubungan kerja tidak dibiarkan menjadi tindakan sepihak yang bebas dari konsekuensi hukum. Kedudukan tersebut penting karena bagi pekerja PKWT, berakhirnya hubungan kerja sering kali langsung berhubungan dengan hilangnya sumber pendapatan dan meningkatnya kerentanan ekonomi. Persoalan PHK terhadap pekerja kontrak masih menjadi masalah yang nyata. Hermansyah (2024) menyatakan bahwa PHK sepihak masih merupakan persoalan serius di Indonesia, yang tampak dari beberapa kasus di Grobogan, Brebes, dan Jepara pada 2023, dengan pola berupa pemutusan tanpa alasan yang jelas, tidak diperpanjangnya kontrak, atau pemberhentian karena sepihak pesanan. Penelitian ini juga menegaskan bahwa walaupun mekanisme penyelesaian telah tersedia mulai dari perundingan bipartit hingga Pengadilan Hubungan Industrial, posisi pekerja tetap rentan dan efektivitas mekanisme tersebut masih dipertanyakan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan prosedur hukum belum selalu berbanding lurus dengan kemampuan pekerja kontrak untuk memperoleh perlindungan secara nyata.

Perlindungan hukum dalam PHK juga harus dilihat dari hak-hak yang diterima pekerja setelah hubungan kerja berakhir. Kusuma dan Basniwati (2022) menjelaskan bahwa hak pekerja yang mengalami PHK dalam PP No. 35 Tahun 2021 diatur dalam Pasal 40 sampai Pasal 59, sedangkan proses PHK diatur dalam Pasal 37 sampai Pasal 39. Penelitian tersebut menegaskan bahwa rezim baru tetap mengatur hak finansial pekerja setelah PHK, walaupun ada perubahan pada formula dan struktur perlindungannya dibanding pengaturan sebelumnya. Hasil telaah ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum pasca-PHK tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan hukum atas hilangnya pekerjaan dan masa kerja yang telah diberikan pekerja. Hasil penelitian lain memperlihatkan bahwa terdapat perbedaan penilaian terhadap arah pengaturan PHK setelah reformasi hukum kerja. Hirawan et al. (2023) menjelaskan bahwa kekhawatiran tentang PHK sepihak muncul karena mekanisme PHK menjadi lebih singkat, tetapi penelitian mereka menegaskan bahwa pengaturan tersebut pada dasarnya tidak dimaksudkan untuk mendorong pemutusan sepihak dan tetap menempatkan pencegahan PHK sebagai prinsip penting. Di sisi lain, penelitian lain menunjukkan bahwa penyederhanaan mekanisme dapat memperbesar kekhawatiran pekerja apabila tidak dibarengi dengan akses yang mudah terhadap penyelesaian perselisihan dan pengawasan yang efektif (Hirawan et al., 2023). Hasil telaah literatur ini menunjukkan bahwa inti perlindungan terhadap pekerja PKWT saat PHK bukan semata-mata terletak pada ada atau tidaknya prosedur, tetapi pada apakah prosedur tersebut cukup adil, dapat diakses, dan mampu memulihkan hak pekerja.

Dari sudut *employment protection*, PHK tidak hanya dipahami sebagai berakhirnya kontrak, tetapi sebagai peristiwa hukum yang harus dibatasi, diatur, dan diimbangi dengan jaminan perlindungan yang memadai. Putri et al. (2025) menegaskan bahwa *unemployment protection* telah menjadi unsur penting reformasi perlindungan sosial, terutama di negara berkembang yang menghadapi volatilitas pasar tenaga kerja dan krisis global. Penelitian tersebut juga menempatkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan Indonesia dalam arus yang lebih luas mengenai *job loss protection*, termasuk perbaikan desain, cakupan, dan koordinasi institusional. Hasil penelitian ini memperluas pengertian perlindungan PHK bagi pekerja PKWT, karena pekerja tidak hanya membutuhkan prosedur yang wajar dan kompensasi, tetapi juga perlindungan pasca kehilangan pekerjaan agar dapat kembali masuk ke pasar kerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam PHK dari perspektif *employment protection* harus dipahami secara menyeluruh, mulai dari pembatasan PHK, jaminan hak akibat PHK, sampai perlindungan setelah pekerjaan hilang.

## KESIMPULAN

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia telah memiliki dasar pengaturan yang cukup jelas, tetapi pelaksanaannya masih menghadapi persoalan pada kepastian kerja, penggunaan kontrak, pemenuhan hak normatif, dan perlindungan saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Perlindungan tersebut pada dasarnya tidak hanya berkaitan dengan sah atau tidaknya hubungan kerja, tetapi juga dengan jaminan prosedur yang adil, pemenuhan hak akibat PHK, dan keberlanjutan perlindungan setelah pekerjaan berakhir agar tujuan *employment protection* dapat terwujud. Pengawasan ketenagakerjaan dan penegasan batas penggunaan PKWT perlu terus diperkuat agar fleksibilitas kerja tidak berkembang menjadi kerentanan bagi pekerja. Akses pekerja terhadap penyelesaian perselisihan dan perlindungan pasca kehilangan pekerjaan juga perlu dibuat lebih efektif agar perlindungan hukum berjalan lebih nyata dan berkeadilan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Avianto, R., Suhartini, E., & Adiwijaya, A. J. S. (2022). Perbandingan sistem hubungan kerja PKWTT dan PKWT dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 14(2). <https://doi.org/10.30997/jill.v14i2.6361>
- Badan Pusat Statistik. (2025, May 5). *Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,76 persen. Rata-rata upah buruh sebesar 3,09 juta rupiah*. Retrieved from <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/2432/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-76-persen--rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-09-juta-rupiah-.html>
- Firmansyah, F. (2021). Perlindungan hukum bagi karyawan yang di PHK di era digitalisasi industri. *Istinbath: Jurnal Hukum*, 17(2), 291–304. <https://doi.org/10.32332/istinbath.v17i2.5529>
- Haidar, M. (2022). Reformulasi ketentuan masa kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu. *Masalah-Masalah Hukum*, 51(2), 179–187. <https://doi.org/10.14710/mmh.51.2.2022.179-187>
- Hermansyah, D. (2024). Analysis of legal protection for contract employees in cases of unilateral termination of employment based on social justice (Case study of layoffs in Central Java region). *Ratio Legis Journal*, 3(4), 301–310. <https://dx.doi.org/10.30659/rlij.3.4.301-310>
- Hirawan, F. B., Fauri, A., Tobing, H., & Muhyiddin, M. (2023). Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan: Studi pada regulasi pengupahan, PHK, dan pesangon. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.205>
- Izzati, N. R. (2022). Deregulation in job creation law: The future of Indonesian labor law. *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, 9(2), 191–209. <https://doi.org/10.22304/pjih.v9n2.a3>
- Japar, M., Fauziah, F., Lubis, E., Fadillah, S., Hermanto, H., & Patras, Y. E. (2025). Analysis of the protection of workers' rights in the Indonesian labor law. *Pakuan Law Review*, 11(1). <https://doi.org/10.33751/palar.v11i1>
- Kusuma, R., & Basniwati, A. D. (2022). Hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Jurnal Ilmu Hukum The Juris*, 6(2), 325–332. <https://doi.org/10.56301/juris.v6i2.599>
- Makadolang, E. M., Maramis, R. A., & Siar, L. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja Nugroho, A., Ronaboyd, I., & Rusdiana, E. (2024). The impact of labor law reform on Indonesian workers: A comparative study after the Job Creation Law. *Lex Scientia Law Review*, 8(1), 65–106. <https://doi.org/10.15294/lslr.v8i1.14064>
- pada perjanjian kerja waktu tertentu yang diberhentikan sebelum waktunya. *Lex Privatum*, 13(3).
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Retrieved from [https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021?utm\\_source](https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021?utm_source)
- Putri, I. A., Hamzah, M. Z., & Sofilda, E. (2025). The performance of the Job Loss Security Scheme in Indonesia: A systematic literature review and bibliometric analysis. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 20(2), 163–185. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v20i2.631>
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Retrieved from [https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023?utm\\_source](https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023?utm_source)

- Siregar, D. (2025). Legal protection in specified-term employment contracts: Striking a balance between workers' rights and obligations. *Istinbath: Jurnal Hukum*, 22(1), 85–106. <https://doi.org/10.32332/istinbath.v22i01.10252>
- Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin, M. (2022). Analisa implementasi UU Cipta Kerja kluster perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan alih daya. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 210–237. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.184>