

## **BAB III**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Indonesia mengakomodir pemenuhan hak PKWT dengan adanya regulasi. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PKWT sebelum jangka waktu berakhir secara sepihak oleh pengusaha merupakan tindakan yang mewajibkan pemberian ganti rugi atau kompensasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Perlindungan terhadap pekerja PKWT masih belum seimbang dibandingkan dengan perlindungan yang diterima oleh pekerja dengan status PKWTT. Pekerja PKWT tidak memperoleh hak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sebagaimana diatur bagi pekerja PKWTT, meskipun dalam banyak kasus masa kerja pekerja PKWT dapat berlangsung cukup lama hingga lima tahun. Jangka waktu PKWT yang diperpanjang serta adanya praktik pembatasan usia dalam dunia kerja semakin mempersempit kesempatan pekerja PKWT untuk memperoleh pekerjaan tetap pasca berakhirnya kontrak. Oleh karena itu, diperlukan langkah konkret dari pemerintah untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja PKWT, melalui pembaruan regulasi, peningkatan pengawasan, dan penegakan hukum yang konsisten agar tercipta keadilan dalam hubungan industrial di Indonesia.

## B. Saran

Pada kesempatan ini penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pekerja seharusnya lebih aktif dalam memahami hak-hak mereka berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Pengusaha seharusnya lebih mempertimbangkan serta memperhatikan kesejahteraan dan stabilitas pekerja.
3. Pemerintah seharusnya lebih memperkuat regulasi yang melindungi pekerja PKWT dengan memperbarui peraturan ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan yang lebih baik lagi.

Semoga saran yang diberikan oleh penulis dapat berguna dan dapat digunakan sebagai masukan yang bersifat membangun bagi peneliti yang selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku

- Abdullah Sulaiman, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), Jakarta Timur
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta
- Dina Susiani, 2020, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, CV. Pustaka Abadi
- Fence M. Wantu, 2015, *Pengantar Ilmu Hukum*, Reviva Cendikia, Gorontalo, hlm. 25.
- Junaidi, 2023, *Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Mafy Media Literasi Indonesia, Sumatra Barat
- Kusbianto, 2020, *Hukum Perburuhan*, Enam Media, Sumatra Utara
- Muhamad Qustulani, 2018, *Modul Matakuliah Perlindungan Hukum Konsumen.*, PSP Nusantara Press, Tangerang
- Nindry Sulistya Widiastiani, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja.*, PT Kanisius, Yogyakarta
- Soerjono Soekanto, 2001, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta
- Suci Flambonita, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Media Nusa Creative, Malang

### 2. Skripsi/Tesis

- Atik Purwasih, 2018, “Analisis Putusan NO.77/PDT.SUS-PHI/2016/PN.SMG Tentang Hubungan Kerja”, Universitas Semarang. Hlm. 12.
- Equino Mikael Makadolang, 2024, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya, Jurnal Hukum, Universitas Sam Ratulangi.
- Firda Miranti, 2022, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT.Vietmindo Energitama Yang Di Phk Saat Masa Kerja Berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial 4 Nomor : 290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst), Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Iblam.
- Fatih Muhammadiyah, 2019, Pelaksanaan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama Pada Di Kota Yogyakarta Setelah Berlakunya Undang No. 13 Tahun 2003, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm.1.
- Maslik Hanim, 2014, Pelanggaran Jangka Waktu Atas Dasar Pkwt : Study Kasus Di Pt.'X', Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Aisyah Putri Permatasari, 2015, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung, Skripsi, Universitas Airlangga.
- Stefany Febiola, 2022, Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh di Indonesia, Skripsi, Universitas Tarumanagara.

### 3. Jurnal

- Ahmad Jaya Kusuma, 2020, “Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan,” *Universitas Diponegoro*, ed Vol. 13/No. 1/Februari, Universitas Diponegoro.
- Dewa Ayu Febryana Putra Nuryanti, (tanpa tahun), “Peran Dan Fungsi Pemerintah Dalam Hubungan Industrial,” *Jurnal Hukum*, ed (tidak tersedia), Universitas Udayana.
- Fithriatus Shalihah, 2017, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM,” *Jurnal Hukum*, ed (tidak tersedia), Universitas Islam Riau.
- Maria Lusyana Br Ginting, 2021, “Perluasan Kesempatan Kerja Bagi Freshgraduate Di Masa Pandemi Covid-19, Apa Peran Pemerintah?,” *Jurnal Ketenagakerjaan*, ed Vol. 16/No. 2/Desember, (penerbit tidak disebutkan).
- Maulida Indriani, (tanpa tahun), “Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional,” *Jurnal Ketenagakerjaan*, ed (tidak tersedia), (penerbit tidak disebutkan).
- Nuri Hidayati, 2024, “Pengaturan Pemberian Kompensasi Bagi Pekerja Dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT),” *Jurnal Sosial dan Keagamaan*, ed Vol. 13/No. 2/November, Universitas Bakti Indonesia.
- R A Aisyah Putri Permatasari, 2018, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung,” *Jurnal Ilmu Hukum*, ed (tidak tersedia), Universitas Airlangga.
- Rizal Dwi Novianto, 2021, “Pengubahan Jangka Waktu PKWT Dalam Perspektif Hak Tenaga Kerja Untuk Mendapat Jaminan Pekerjaan Tetap,” *Jurnal Hukum*, ed Vol. 1/No. 02/Oktober, Universitas Surabaya.

### 4. Internet

- Erizka Permatasari, Perbedaan Ketentuan Untuk Pekerja Tetap, Kontrak Dan Outsourcing, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-ketentuan-untuk-pekerja-tetap--kontrak-dan-ioutsourcing-i-cl2408/>, diakses 8 November 2024.
- Fadhly Fauzi Rachman, Apa Perbedaan BPJS Ketenagakerjaan Dengan Jamsostek?, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3369992/apa-perbedaan-bpjs-ketenagakerjaan-dengan-jamsostek>, Detik Finance, diakses pada 12 Desember 2024.
- Kadek Meytha Dewantari, *Omnibus Law Cipta Kerja*, <https://pajak.go.id/id/artikel/uu-ciptaker-disahkan-simak-perubahannya>

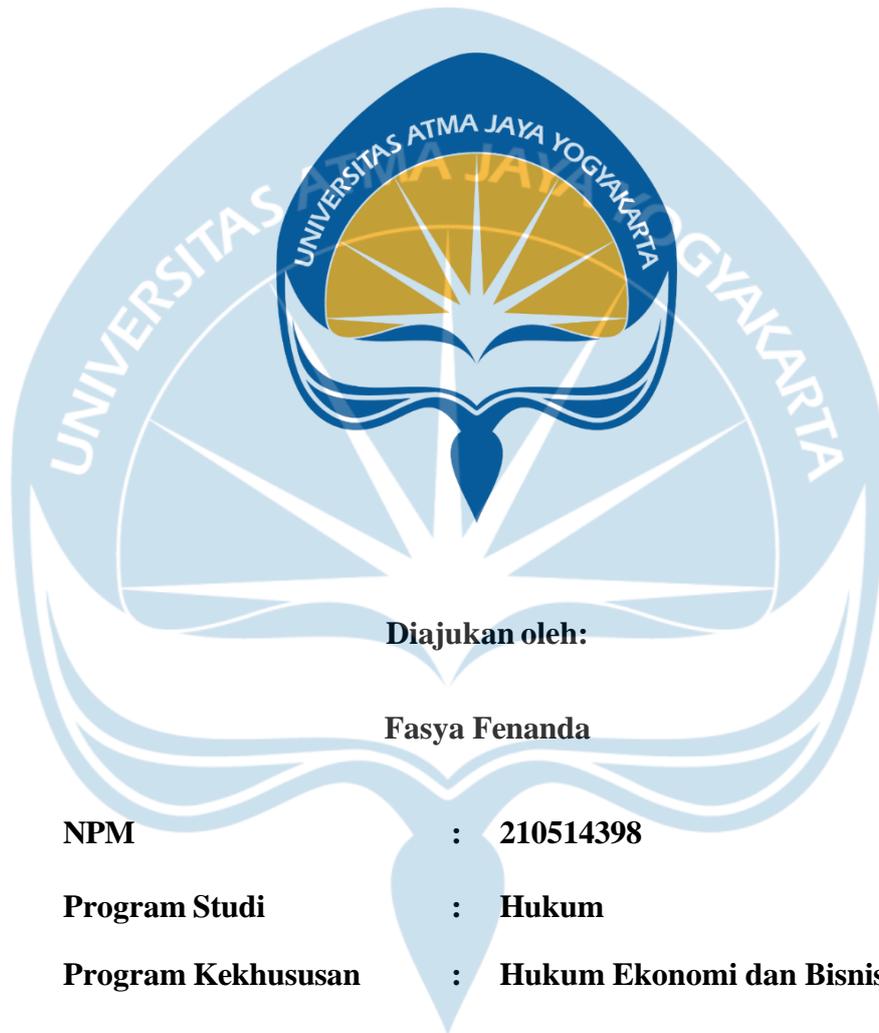
- [pada-klaster-perpajakan](#), Direktorat Jendral Pajak, diakses pada 12 Februari 2025.
- Mariska, Peraturan Pemerintah Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Alih Daya, <https://kontrakhukum.com/article/peraturan-pemerintah-terkait-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-dan-alih-daya/>, diakses pada 13 Februari 2025.
- Maryam Mazaya, Perlindungan Hukum: Pengertian Serta Perbedaannya Dengan Penegakan Hukum, <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6716361/perlindungan-hukum-pengertian-serta-perbedaannya-dengan-penegakan-hukum>, diakses pada 4 November 2024.
- Pemerintah Menyediakan Program Perlindungan Bagi Seluruh Pekerja Indonesia Yang Melalui BPJS Ketenagakerjaan, <https://kemensos.go.id/infografis/sekretariat-jenderal/pemerintah-menyediakan-program-perlindungan-bagi-seluruh-pekerja-indonesia-yang-melalui-bpjs-ketenagakerjaan>, Kementerian Sosial Republik Indonesia, diakses pada 12 Desember 2024
- Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur, dan Contohnya, <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-1t61a8a59ce8062/>, Hukum Online, diakses pada 13 Desember 2024.
- Rizkiya Widyadini, Peran Ketenagakerjaan Dalam Membantu Pembangunan Ekonomi Di Indonesia, <https://www.kompasiana.com/rizqiyawidyandini3010/6561e87fde948f09a25e3586/peran-ketenagakerjaan-dalam-membantu-pembangunan-ekonomi-di-indonesia> Kompasiana, diakses 8 November 2024.
- Willa Wahyuni, Situasi Yang Membuat Karyawan PKWT Berubah Status Jadi PKWTT, <https://www.hukumonline.com/berita/a/situasi-yang-membuat-karyawan-pkwt-berubah-status-jadi-pkwtt-1t64bfd863b38c4/>, HukumOnline, diakses pada 12 Februari 2025.
- Isna Rifka Sri Rahayu, Cerita Di Balik PHK Massal SiCepat, Karyawan: Dipaksa HRD Pilih Teken Surat Perjanjian Yang 'Merugikan' Atau 'Resign', Pesangon Tak Jelas, <https://money.kompas.com/read/2022/03/15/103047626/cerita-di-balik-phk-massal-sicepat-karyawan-dipaksa-hrd-pilih-teken-surat?page=all>, Kompas.com, diakses pada 11 Maret 2025.

## 5. Peraturan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja;
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

**JURNAL HUKUM**

**PEMENUHAN HAK BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU (PKWT) YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA (PHK) OLEH PENGUSAHA SEBELUM JANGKA WAKTU  
BERAKHIR**



**Diajukan oleh:**

**Fasya Fenanda**

**NPM : 210514398**

**Program Studi : Hukum**

**Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**2025**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**JURNAL HUKUM**

**PEMEMUHAN HAK BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU  
(PKWT) YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH  
PENGUSAHA SEBELUM JANGKA WAKTU BERAKHIR**



**Diajukan oleh:**

**Fasya Fenanda**

**NPM : 210514398**

**Program Studi : Hukum**

**Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis**

**Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing**

**Pada Tanggal**

**(25/4/2025)**

**Dosen Pembimbing**

**Dr. E. Imma Indra Dewi W., S.H., M.Hum.**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

**Prof. Dr. Theresia Anita Christiani S.H., M.Hum,**

# PEMENUHAN HAK BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH PENGUSAHA SEBELUM JANGKA WAKTU BERAKHIR

Fasya Fenanda

Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Email: [210514398@students.uajy.ac.id](mailto:210514398@students.uajy.ac.id)

## Abstract

*Fixed Term Employment Agreement (PKWT) is a form of employment relationship used for temporary or seasonal work. However, in practice, many employers abuse this scheme by unilaterally terminating employment (PHK) before the contract period ends. This study aims to analyze the fulfillment of the rights of PKWT workers who are laid off before the end of their contract period, as well as to assess the legal protection provided based on applicable employment regulations in Indonesia. The provisions in Law Number 13 of 2003, Law Number 6 of 2023, and Government Regulation Number 35 of 2021 have provided a legal basis for the fulfillment of the rights of PKWT workers, including the right to compensation and damages in the event of layoffs before the end of the period.*

*Keywords: PKWT, PHK, Fulfillment of Rights*

## 1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peranan yang penting dalam memajukan perekonomian di Indonesia. Produksi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pendapatan nasional sehingga dapat mencapai keberhasilan pembangunan ekonomi.<sup>1</sup> Pentingnya peranan tenaga kerja maka, pembangunan ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan, serta peningkatan perlindungan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar dan mewujudkan kesejahteraan dengan tetap mempertahankan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pemerintah telah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan pasal tersebut pemerintah menghendaki agar warga negara Indonesia

memiliki kemampuan dan keinginan untuk bekerja, supaya mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai kewajiban dan hak yang dilindungi oleh hukum.<sup>2</sup> Seiring berjalannya waktu dan pesatnya pembangunan dibidang industri masalah ketenagakerjaan menjadi sangat kompleks, terutama melihat laju pertumbuhan penduduk yang terus meningkat mengakibatkan ketidakseimbangan antara pencari kerja dengan lapangan kerja yang tersedia. Kurangnya pemerintah dalam menyediakan lapangan kerja untuk jumlah pencari kerja yang semakin banyak serta persaingan untuk mencari pekerjaan mengakibatkan pekerja menerima pekerjaan tanpa harus memperdulikan sistem hukumnya. Hal ini menyebabkan pekerja tidak mendapatkan kepastian hukum.<sup>3</sup>

Posisi tawar pekerja yang lemah karena kebutuhan pekerja atas kesempatan kerja yang kecil. Kekuatan pengusaha dalam mengatur pengelolaan sumber daya manusia yang besar menyebabkan terjadinya penyimpangan pada hal-hal pokok seperti perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemerintah berfungsi sebagai regulator dalam hubungan

<sup>1</sup> Maulida Indriani, "Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional", *Jurnal Ketenagakerjaan*, hlm. 67.

<sup>2</sup> Aisyah Putri, 2018, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat*

*Masa Kontrak Sedang Berlangsung, Jurnal Ilmu Hukum*, Universitas Airlangga.

<sup>3</sup> Maslik Hanim, 2014, *Pelanggaran Jangka Waktu Atas Dasar Pkwt : Study Kasus Di Pt. 'X'*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surabaya

industrial yang menetapkan kebijakan ketenagakerjaan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Pemerintah memiliki fungsi untuk menciptakan regulasi yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja.<sup>4</sup> Perjanjian kerja merupakan kesepakatan oleh pekerja yang mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dibawah perintah pengusaha dengan imbalan berupa upah. Perjanjian kerja dibagi menjadi 2 jenis yakni perjanjian waktu tidak tentu (PKWTT) dan perjanjian waktu tertentu (PKWT).

PKWTT merupakan jenis perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja PKWTT tidak memiliki batas waktu tertentu, pekerja dipekerjakan secara permanen, sehingga menjamin hak-hak pekerja yang lebih luas. PKWT merupakan jenis perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan pengusaha untuk pekerjaan yang memiliki batasan waktu tertentu. PKWT dapat digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara atau musiman, sehingga tidak menjamin hak-hak pekerja yang lebih luas seperti PKWTT. Pada saat ini banyak perusahaan yang lebih memilih untuk mempekerjakan atau merekrut pekerjanya dengan PKWT dibanding PKWTT. Hal ini dikarenakan beberapa alasan yang berkaitan dengan fleksibilitas tenaga kerja untuk mengurangi biaya pengeluaran terkait pekerja PKWTT seperti tunjangan kesehatan, pensiun, dan pesangon yang lebih besar jika terjadi PHK maka, perusahaan hanya perlu membayar kompensasi yang lebih rendah jika hubungan kerja PKWT diakhiri sebelum waktunya.

Ketentuan mengenai PKWT mengalami perubahan yang signifikan pada regulasinya. PKWT awalnya diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kemunculan omnibus law yang isinya mencakup beberapa ketentuan yang dijadikan satu di dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah sebagian ketentuan pada peraturan sebelumnya yang kemudian dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK) sehingga pemerintah mengeluarkan peraturan baru yakni Undang-

Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Ketentuan mengenai PKWT saat ini diatur dalam aturan pelaksanaannya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Perubahan ketentuan mengenai PKWT pada peraturan-peraturan tersebut banyak menimbulkan pro dan kontra dikalangan masyarakat. Terdapat keuntungan serta kerugian yang timbul bagi pekerja atas perubahan tersebut. Ketentuan PKWT sudah diatur dalam regulasinya, akan tetapi dalam implementasinya menimbulkan multi tafsir yang cenderung dilanggar oleh pengusaha.

Sebagai contoh pada tahun 2022 para pekerja yang terikat dalam PKWT yang terkena PHK secara sepihak oleh PT. SiCepat Ekspres Indonesia. Kasus bermula dengan adanya sejumlah pekerja PT. SiCepat Ekspres Indonesia dilaporkan mengalami PHK massal secara sepihak. Terdapat 365 pekerja dari kurir hingga admin operasional yang terkena PHK. Hasil wawancara salah satu pekerja oleh MNC Portal hanya diinfokan bahwa tidak bisa lagi melanjutkan hubungan kerja. Pekerja tersebut baru menjalankan masa kerja selama 2 bulan 7 hari, padahal sebelumnya sesuai dengan mekanisme peraturan PT. SiCepat Ekspres antara pekerja dan perusahaan sudah menyetujui bahwa perjanjian kerja tersebut berlangsung selama 1 tahun 3 bulan. Pekerja mengungkapkan bahwa diberi surat pengunduran diri dan diminta untuk menandatangani namun pekerja tersebut menolak. Hal ini dilakukan karena pengusaha tidak ingin memberikan hak yang seharusnya diperoleh pekerja yang terkena PHK sepihak yang dilakukan sebelum jangka waktunya berakhir.

PKWT memiliki kedudukan yang strategis dalam dunia ketenagakerjaan. Hal ini karena memberikan fleksibilitas bagi pengusaha untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan usaha yang bersifat sementara atau musiman. PKWT memiliki peran penting namun, perlindungan terhadap

---

<sup>4</sup> Abdullah Sulaiman, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), Jakarta Timur, hlm. 153.

hak-hak pekerja dalam perjanjian ini seringkali kurang mendapat perhatian yang memadai. Masalah utama yang sering muncul adalah ketidakpastian posisi pekerja dengan status PKWT. Pekerja sering kali menghadapi risiko PHK yang tidak adil sebelum jangka waktu berakhir. Pengusaha dapat dengan mudah mengakhiri hubungan kerja tanpa memberikan alasan yang jelas atau kompensasi yang sesuai, mengingat jangka waktu yang bersifat sementara. Hal ini tentunya menambah ketidakpastian bagi pekerja yang mengandalkan kestabilan kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, sementara disisi lain, perlindungan hukum bagi mereka dalam situasi seperti ini seringkali kurang tegas dan belum sepenuhnya efektif dalam memberikan hak-hak yang adil.

## 2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum yuridis normatif. Menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.<sup>5</sup> Penelitian ini bertitik fokus utama pada norma hukum yaitu sebagai bahan hukum primer. Bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat bagi subyek hukum berupa peraturan perundang-undangan yang terkait. Penelitian ini juga digunakan bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang tidak memiliki kekuatan mengikat bagi subyek hukum yang bersumber dari buku, jurnal, artikel, kamus, dan pendapat narasumber.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari :

### A. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah yang terkait, antara lain :

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

### B. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari buku hukum, jurnal hukum serta jurnal hukum yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan upaya untuk melindungi hak-hak setiap individu dari pelanggaran atau penyalahgunaan wewenang. Perlindungan hukum melibatkan upaya dalam sistem hukum suatu negara untuk memastikan hak, kebebasan, dan kepentingan setiap individu dalam masyarakat terlindungi. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan akses yang sama terhadap keadilan, perlakuan yang adil, dan jaminan hak-haknya oleh hukum. Setiap individu memiliki jaminan bahwa hak-haknya akan dihormati dan dilindungi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dengan perlindungan hukum.

Pemerintah harus merumuskan undang-undang yang jelas dan komprehensif untuk melindungi hak-hak asasi manusia. Penegakan hukum yang konsisten dan adil oleh lembaga penegak hukum juga sangat penting untuk

---

<sup>5</sup> Nindry Sulistya Widiastiani, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja.*, PT Kanisius, Yogyakarta.

memastikan bahwa pelanggaran hak tidak terjadi. Perlindungan hak diwujudkan adanya kepastian hukum membantu masyarakat memahami hak-hak mereka dan cara untuk memperolehnya. Hal ini mencakup penerapan hukum yang adil dan transparan, serta akses yang mudah bagi masyarakat untuk mendapatkan keadilan. Secara tersirat, perlindungan hak di Indonesia secara perdata tergambar dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa orang yang melanggar hukum dan membawa kerugian wajib mengganti kerugian yang timbul karenanya. Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Hukum ketenagakerjaan tercipta untuk memberikan perlindungan bagi para pihak dalam hubungan kerja. Perlindungan ini lebih ditujukan kepada pekerja sebagai pihak yang lemah. Perlindungan pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha melalui sarana hukum yang ada merupakan bentuk dari tujuan keadilan sosial. Secara yuridis, perlindungan terhadap tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ruang lingkup perlindungan hak bagi pekerja menurut peraturan tersebut, meliputi:<sup>6</sup>

- a. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
  - b. Perlindungan Jaminan Sosial
  - c. Perlindungan Upah
- B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Ketentuan dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja memiliki beberapa unsur yang harus dipenuhi, diantaranya adalah:<sup>7</sup>

a. Unsur Pekerjaan

Pada hubungan kerja harus memuat pekerjaan yang diperjanjikan sebagai objek perjanjian. Pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja, kecuali jika mendapat izin dari pengusaha untuk menyuruh orang lain

b. Unsur Perintah

Pengusaha berkewajiban memberikan perintah kepada pekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan, sehingga pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja.

c. Unsur Waktu

Hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam kesepakatan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

d. Unsur Upah

Upah merupakan hak pekerja diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha karena telah melakukan pekerjaan sesuai kesepakatan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Suatu perjanjian kerja dapat dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian. Berdasarkan pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Stefany Febiola, 2022, *Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh di Indonesia*, Skripsi, Universitas Tarumanagara.

<sup>7</sup>Suci Flambonita, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Media Nusa Creative, Malang, Hlm.81.

<sup>8</sup>Atik Purwasih, 2018, "*Analisis Putusan NO.77/PDT.SUS-PHI/2016/PN.SMG Tentang*

a. Kesepakatan para pihak

Kesepakatan kedua belah pihak untuk saling mengikatkan diri, sehingga para pihak dalam perjanjian harus setuju mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kedua pihak harus memiliki kapasitas hukum untuk mengadakan perjanjian. Seseorang cakap membuat perjanjian apabila telah cukup umur berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu 18 tahun. Seseorang cakap membuat perjanjian apabila tidak dibawah pengampuan atau jiwanya tidak terganggu/waras.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Perjanjian harus menentukan jenis objek yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang menciptakan hak dan kewajiban para pihak.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekerjaan yang disepakati tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum disebut dengan syarat subyektif, sedangkan suatu hal tertentu dan suatu sebab yang diperkenankan disebut syarat obyektif. Apabila perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Perjanjian tersebut menjadi batal jika ada yang memohonkan pembatalan. Perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat obyektif, perjanjian itu batal demi hukum artinya dari

semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menurut ketentuan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Satu hal yang perlu diketahui dalam PKWT adalah tidak diperbolehkan pemberlakuan masa percobaan. Apabila perusahaan memberikan masa percobaan, maka masa percobaan tersebut batal secara hukum dan lama masa percobaan tersebut secara otomatis masuk ke dalam masa kerja PKWT.

Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memiliki hak-hak yang telah diatur dalam peraturan, yakni:

a. Hak atas Upah

Pekerja PKWT memiliki hak atas upah yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Upah ini bisa berbentuk upah pokok dan tunjangan tetap, serta diberikan secara berkala sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pekerja PKWT juga berhak atas upah lembur jika bekerja melebihi waktu kerja normal.

b. Hak atas Jaminan Sosial

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja dengan PKWT diwajibkan untuk memberikan hak-hak sosial seperti jaminan sosial tenaga kerja dan jaminan kesehatan.

c. Hak atas Uang Kompensasi

Hak penting bagi pekerja PKWT adalah menerima uang kompensasi. Berdasarkan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja saat berakhirnya PKWT, dengan ketentuan pekerja telah bekerja selama minimal 1 bulan secara terus-menerus. Besarnya uang kompensasi ini tergantung pada masa kerja pekerja, dan diberikan saat perjanjian kerja berakhir.

#### d. Hak atas Cuti

Meskipun statusnya sementara, pekerja PKWT berhak atas cuti tahunan yang proporsional dengan masa kerja mereka, serta cuti untuk keperluan lain yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

#### C. Tinjauan Umum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Definisi ini memberikan pengertian yang lebih umum bahwa PHK tidak hanya secara spesifik dapat dilakukan pengusaha saja, tetapi juga oleh pekerja. PHK terjadi ketika salah satu pihak, baik pengusaha maupun pekerja mengakhiri hubungan kerja sebelum masa perjanjian berakhir. Pengusaha yang melakukan PHK tanpa alasan yang sah atau tanpa mengikuti prosedur yang benar dapat dikenakan kewajiban untuk membayar ganti rugi kepada pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Berakhirnya perjanjian kerja dapat dianggap sebagai bagian dari PHK dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, perjanjian kerja dapat berakhir karena beberapa alasan yang juga mencakup kondisi PHK, seperti:

- 1) Pekerja meninggal dunia;
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- 3) Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- 4) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan 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.

Pekerja harus diberi kesempatan untuk membela diri sebelum hubungan kerjanya diputus. Pengusaha harus melakukan segala upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja. Pengusaha dan pekerja pemutusan hubungan kerja tersebut dan mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketetapan ini tidak berlaku jika pekerja dalam masa percobaan yang telah dipersyaratkan secara tertulis meminta untuk mengundurkan diri tanpa indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu pada saat pekerja mencapai usia pensiun, dan jika pekerja meninggal dunia.

Pengusaha harus mempekerjakan kembali atau memberi kompensasi kepada pekerja yang alasan pemutusan hubungan kerjanya ternyata ditemukan tidak adil. Pengusaha yang ingin mengurangi jumlah pekerja oleh karena perubahan dalam operasi harus berusaha merundingkannya dengan pekerja atau serikat pekerja. Perundingan yang tidak menghasilkan kesepakatan maka pengusaha maupun serikat pekerja dapat mengajukan

perselisihan tersebut kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### D. Analisis Hak yang Diperoleh PKWT yang Terkena PHK oleh Pengusaha Sebelum Jangka Waktu Berakhir Menurut Hukum Yang Berlaku di Indonesia

Hubungan kerja terjadi melalui adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan kesepakatan dibuat secara tertulis atau lisan.<sup>9</sup> Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus dijalankan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu atau tanpa batasan waktu. Kedua hal ini memiliki perbedaan dalam hal pengertian, ruang lingkup, serta hak-hak yang diperoleh. Perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT) yakni suatu perjanjian kerja yang tidak ditentukan jangka waktunya. PKWTT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan. PKWTT diperbolehkan adanya percobaan maksimal 3 bulan. Berbeda dengan perjanjian kerja sebelumnya, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yakni suatu perjanjian kerja dengan jangka waktu masa kerjanya telah ditentukan. PKWT memiliki jangka waktu masa kerja selama 5 tahun dan dapat diperpanjang tidak lebih dari 5 tahun. PKWT digunakan untuk pekerjaan yang tidak bersifat tetap. Jenis pekerjaan untuk PKWT antara lain pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama, pekerjaan musiman, dan pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau peninjauan. PKWT tidak diperbolehkan adanya masa percobaan.

PKWT pada awalnya diatur pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang merupakan salah satu peraturan yang terkena perubahan oleh omnibus law. Konsep omnibus law adalah pembuatan undang-undang yang menggabungkan berbagai aturan atau materi muatan yang berbeda-beda ke dalam satu undang-undang tunggal. Omnibus law bertujuan untuk menyederhanakan, menyelaraskan, dan memangkas tumpang tindih regulasi yang selama ini dianggap menghambat investasi dan kemudahan berusaha. Omnibus law menghasilkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang kemudian dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi. Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Perundang-Undangan No. 2 Tahun 2022 sebagai perbaikan atas peraturan sebelumnya. Pengaturan PKWT selain pada undang-undang tersebut juga diatur pada peraturan pelaksanaannya yakni Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Indonesia mengakomodir pemenuhan hak PKWT dengan adanya regulasi. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PKWT sebelum jangka waktu berakhir secara sepihak oleh pengusaha merupakan tindakan yang mewajibkan pemberian ganti rugi atau kompensasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Perlindungan terhadap pekerja PKWT masih belum seimbang dibandingkan dengan perlindungan yang diterima oleh pekerja dengan status PKWTT. Pekerja PKWT tidak memperoleh hak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sebagaimana diatur bagi pekerja PKWTT, meskipun dalam banyak

---

<sup>9</sup> Abdullah Sulaiman, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), Jakarta Timur. Hlm. 123.

kasus masa kerja pekerja PKWT dapat berlangsung cukup lama hingga lima tahun. Jangka waktu PKWT yang diperpanjang serta adanya praktik pembatasan usia dalam dunia kerja semakin mempersempit kesempatan pekerja PKWT untuk memperoleh pekerjaan tetap pasca berakhirnya kontrak. Oleh karena itu, diperlukan langkah konkret dari pemerintah untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja PKWT, melalui pembaruan regulasi, peningkatan pengawasan, dan penegakan hukum yang konsisten agar tercipta keadilan dalam hubungan industrial di Indonesia.

Pada kesempatan ini penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pekerja seharusnya lebih aktif dalam memahami hak-hak mereka berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Pengusaha seharusnya lebih mempertimbangkan serta memperhatikan kesejahteraan dan stabilitas pekerja.
3. Pemerintah seharusnya lebih memperkuat regulasi yang melindungi pekerja PKWT dengan memperbarui peraturan ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan yang lebih baik lagi.

## 5. REFERENSI

### A. Buku

Abdullah Sulaiman, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), Jakarta Timur.

Suci Flambonita, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Media Nusa Creative, Malang.

Nindry Sulistya Widiastiani, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja.*, PT Kanisius, Yogyakarta.

### B. Skripsi

Atik Purwasih, 2018, *Analisis Putusan NO.77/PDT.SUS-PHI/2016/PN.SMG*

*Tentang Hubungan Kerja*, Skripsi, Universitas Semarang.

Maslik Hanim, 2014, *Pelanggaran Jangka Waktu Atas Dasar Pkwt : Study Kasus Di Pt. 'X'*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surabaya

Stefany Febiola, 2022, *Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh di Indonesia*, Skripsi, Universitas Tarumanagara.

### C. Jurnal

Aisyah Putri, 2018, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung", *Jurnal Ilmu Hukum*, Universitas Airlangga.

Maulida Indriani, (tanpa tahun), "Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional", *Jurnal Ketenagakerjaan*. ed (tidak tersedia), (penerbit tidak disebutkan).