

Perlindungan Hukum Pekerja PKWT atas Pemutusan Kontrak Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hukum Perburuhan

Legal Protection for Fixed-Term Employment (PKWT) Workers Against Unilateral Contract Termination Based on Labor Law from a Labor Law Perspective

Michelle Christie

Jurusan Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: michelle.205230283@stu.untar.ac.id

Abstrak: Maraknya pemutusan kontrak kerja secara sepihak terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menunjukkan masih lemahnya perlindungan hukum dalam praktik ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan PKWT serta efektivitas perlindungan hukum terhadap pemutusan kontrak sepihak dalam perspektif hukum perburuhan. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun peraturan perundang-undangan telah mengatur larangan pemutusan sepihak dan kewajiban pemberian kompensasi, implementasinya belum optimal. Hal ini dipengaruhi oleh rendahnya pemahaman pekerja terhadap haknya, lemahnya posisi tawar, serta keterbatasan akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan serta peningkatan kesadaran hukum guna menjamin perlindungan pekerja yang lebih efektif.

Abstract: The prevalence of unilateral termination of employment contracts for workers with a Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) indicates the weak legal protection in labor practices. This study aims to analyze the regulation of PKWT and the effectiveness of legal protection against unilateral contract termination from a labor law perspective. The method used is normative legal research with statutory and conceptual approaches. The results show that although the legislation regulates the prohibition of unilateral termination and the obligation to provide compensation, its implementation has not been optimal. This is influenced by workers' low awareness of their rights, weak bargaining positions, and limited access to dispute resolution mechanisms. Therefore, strengthening supervision and increasing legal awareness are necessary to ensure more effective protection for workers.

Article History

Received: 25 March 2026

Revised: 31 March 2026

Published: 06 April 2026

Kata Kunci :

Perlindungan Hukum, PKWT, Pemutusan Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan.

Keywords :

Legal Protection, PKWT, Termination of Employment, Labor.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.19435783>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).



PENDAHULUAN

Perlindungan hukum setiap warga negara pada dasarnya menjadi tanggung jawab dari negara tempat warga tersebut berasal dan diakui kewarganegaraannya. Setiap warga negara berhak mendapat perlindungan hukum dalam berbagai aspek kehidupan sebagai jaminan kesetaraan kedudukan di hadapan hukum dan pemerintahan, serta jaminan atas hak untuk memperoleh pengakuan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat 1; Pasal 28D ayat 1). CST Kansil memberikan penjelasan bahwa perlindungan hukum diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh aparat petugas hukum guna menciptakan rasa aman, secara fisik ataupun psikis, dari berbagai bentuk intimidasi yang ada (Kansil, 1989, hlm. 102). Dalam hal ini,

perlindungan hukum seharusnya dapat dirasakan oleh setiap warga negara termasuk mereka yang berada dalam hubungan kerja antara pekerja selaku penerima kerja dan pengusaha selaku pemberi kerja.

Saat ini, Indonesia telah mendorong perkembangan ekonominya melalui peningkatan pertumbuhan dunia usaha. Banyak usaha skala kecil (UKM) dan skala besar membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Hal ini berdampak positif dalam mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia, meskipun di sisi lain menimbulkan banyak permasalahan dalam hubungan kerja yang perlu diseimbangkan dengan perlindungan hukum yang memadai.

Indonesia telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tenaga kerja sejak sebelum bekerja, selama masa kerja, hingga setelah hubungan kerja berakhir. Tujuan pemerintah mengeluarkan UU tersebut adalah untuk mengoptimalkan pemberdayaan tenaga kerja, menciptakan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya (Talenta, 2023). Dalam hubungan kerja, pekerja pada dasarnya merupakan setiap individu yang bekerja dengan memperoleh gaji atau bentuk honorarium lainnya dari pemberi kerja (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 3).

Hubungan kerja lahir dari perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang menjadi dasar hukum bagi para pihak. Perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT): Kesepakatan kerja tertulis yang dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau pekerjaan sementara.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT): Kontrak kerja bersifat tetap tanpa batas waktu tertentu.

Meskipun kedudukan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja secara hukum seimbang (*de jure*), dalam praktik sosial-ekonomi, kedudukan mereka tidak seimbang (*de facto*), sehingga pekerja sering berada dalam posisi lebih lemah.

Pekerja dengan status PKWT umumnya memiliki keterbatasan dalam kepastian kerja karena hubungan kerja dibatasi oleh jangka waktu tertentu. Seringkali, pekerja PKWT diperlakukan berbeda dalam hal fasilitas dibandingkan pekerja PKWTT. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sudah ada aturan hukum mengenai PKWT, praktiknya masih terdapat ketimpangan yang dirasakan oleh pekerja.

Masalah yang sering muncul dalam hubungan kerja PKWT adalah pemutusan kontrak sepihak oleh pemberi kerja sebelum masa kontrak berakhir. Tindakan ini merugikan pekerja karena menghilangkan hak mereka untuk bekerja sesuai jangka waktu yang telah disepakati. Padahal, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara bebas tanpa alasan sah dan harus mengikuti ketentuan yang berlaku (Pasal 151 ayat 1 dan 2). Namun, praktik pelanggaran pemutusan kontrak sepihak masih sering terjadi.

Dalam perspektif hukum perburuhan, hubungan kerja tidak hanya dipahami sebagai hubungan perdata biasa, tetapi juga sebagai hubungan yang mengandung dimensi perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah, yaitu pekerja. Hukum perburuhan menempatkan pekerja sebagai subjek yang lemah dan perlu dilindungi melalui norma protektif, mengingat adanya ketimpangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, setiap bentuk pemutusan hubungan kerja, termasuk PKWT, seharusnya dipandang tidak hanya dari kebebasan berkontrak, tetapi juga dari aspek keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja.

Berdasarkan keadaan tersebut, perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang memiliki posisi lemah masih menjadi persoalan yang perlu mendapat perhatian. Penelitian ini bertujuan untuk

mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja PKWT atas pemutusan kontrak sepihak dalam perspektif hukum perburuhan, mengacu pada peraturan perundang-undangan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara yang digunakan dalam ilmu pengetahuan untuk memperoleh informasi dengan tujuan tertentu. Penelitian dilakukan secara teliti, sabar, dan terstruktur untuk memperoleh fakta serta prinsip yang benar demi mencapai kebenaran (Mardalis, 2009, hlm. 24).

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian hukum normatif, yang mempelajari hukum sebagai norma atau aturan yang diterapkan dalam masyarakat. Menurut Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, penelitian ini memandang hukum sebagai sistem norma meliputi asas, kaidah, serta peraturan perundang-undangan (Fajar & Achmad, 2017, hlm. 40). Penelitian ini menitikberatkan pada analisis ketentuan hukum terkait PKWT dan perlindungan pekerja terhadap pemutusan perjanjian sepihak. Pendekatan yang digunakan meliputi:

1. Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach):

Mempelajari peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan, khususnya PKWT dan pemutusan hubungan kerja, termasuk UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach):

Digunakan untuk memahami konsep hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum, hubungan kerja, serta kedudukan pekerja dan pengusaha dalam hukum ketenagakerjaan (Marzuki, 2005, hlm. 93).

Jenis dan Sumber Bahan Hukum

1. Bahan Hukum Primer: Sumber data yang dapat diandalkan dan bersifat mengikat.
2. Bahan Hukum Sekunder: Menyampaikan deskripsi tambahan terhadap bahan hukum primer, seperti jurnal ilmiah, buku, dan pendapat ahli hukum ketenagakerjaan (Soekanto, 2007, hlm. 52).
3. Bahan Hukum Tersier: Memberi deskripsi tambahan di luar data hukum, seperti kamus KBBI.

Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Penelitian menggunakan penelitian kepustakaan (library research) dengan mengumpulkan informasi dari jurnal, buku, dan peraturan perundang-undangan. Data kemudian diproses untuk menghasilkan kesimpulan yang relevan dengan permasalahan penelitian (Mardalis, 2009, hlm. 28).

Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis dilakukan secara **kualitatif** dengan mengkaji dan menafsirkan norma hukum yang berlaku, kemudian menghubungkannya dengan permasalahan penelitian. Proses analisis meliputi identifikasi ketentuan hukum relevan, penafsiran isi norma, dan penarikan kesimpulan mengenai perlindungan hukum pekerja PKWT terhadap pemutusan kontrak sepihak (Mardalis, 2009, hlm. 28).

RESULT AND DISCUSSION

1. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia telah diatur dalam Pasal 56 sampai Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut secara khusus menjelaskan bahwa PKWT adalah pekerjaan yang sifatnya sementara, pekerjaan yang dapat

diselesaikan pada jangka tempo yang cepat, serta pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang terkait produk baru, kegiatan baru, maupun produk tambahan yang berada pada fase percobaan. Selain itu, terdapat ketentuan lain mengenai PKWT yang telah mengalami perubahan dan penyesuaian melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta aturan pelaksanaannya pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. PP No. 35 Tahun 2021 juga dengan rinci mengatur mekanisme PHK termasuk hak atas kompensasi, dan prosedur mediasi bagi pekerja PKWT. Dari ketentuan-ketentuan tersebut, pada dasarnya PKWT ditujukan untuk mengakomodasi kebutuhan dunia usaha akan pekerja terhadap jenis pekerjaan yang sifatnya tidak tetap (Ibrahim, 2006).

PKWT dalam praktiknya memiliki sejumlah syarat yang mutlak dilaksanakan supaya mampu ditetapkan sah secara hukum. Persyaratannya ini dibagi menjadi syarat formil dan syarat materiil. Pada syarat formil, bentuk perjanjian wajib dibuat tertulis serta memakai bahasa yang jelas, sementara itu syarat materiil berkaitan dengan substansi perjanjian, seperti jenis pekerjaan, jangka waktu, serta hak dan kewajiban para pihak yang akan diterangkan pada isi kontrak. Syarat-syarat tersebut juga berkaitan dengan prinsip umum perjanjian seperti yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, menjelaskan syarat suatu perjanjian menjadi sah. Jika syarat-syarat tersebut tidak tercapai maka PKWT bisa dinyatakan batal atau berubah statusnya menjadi pekerja tetap dalam hal ini yaitu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ketetapan ini dimaksudkan demi mencegah penyalahgunaan PKWT oleh pemberi kerja terhadap profesi yang seharusnya bersifat permanen (Ibrahim, 2006).

Pengaturan mengenai jangka waktu PKWT juga menjadi faktor utama dalam menjamin perlindungan bagi pekerja. Dalam sifat hubungan kerjanya, terdapat perbedaan antara PKWT dan PKWTT. PKWT tidak dapat direalisasikan pada pekerjaan dalam jangka waktu tanpa batas yang berbeda dari PKWTT, melainkan PKWT harus mengikuti ketentuan mengenai batas waktu tertentu serta mekanisme perpanjangan dan pembaharuan kontrak. Tujuannya adalah memberi kepastian hukum bagi para pekerja sekaligus mencegah para pengusaha memanfaatkan pekerja PKWT dengan kontrak kerja yang diperpanjang berulang kali tanpa adanya kejelasan status hubungan kerja yang pasti.

Dalam ketentuan mengenai PKWT terdapat pembatasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat menggunakan sistem ini. Pembatasannya terbagi atas 3, yakni:

1. PKWT berdasarkan jangka waktu

Digunakan pada pekerjaan yang diperhitungkan selesai dalam waktu cepat, bersifat musiman, serta yang terkait produk baru, kegiatan baru, ataupun produk tambahan pada tahap uji coba. Dalam situasinya, PKWT memiliki batas waktu maksimal, yakni paling lambat 5 tahun termasuk perpanjangan periode kerjanya. Jika pekerjaan belum selesai, PKWT dapat diperpanjang dengan tetap memperhatikan batas waktu tersebut (Ady Thea, 2021).

2. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu

PKWT digunakan pada aktivitas kerja yang sifatnya langsung tuntas atau temporer. Penentuan berakhirnya hubungan kerja dalam PKWT ini didasarkan pada selesainya pekerjaan yang diperjanjikan, bukan semata-mata jangka waktu. Jikalau PKWT selesai dengan baik, maka otomatis berakhir demi hukum. Namun jika pekerjaan belum selesai, maka perjanjian dapat diperpanjang sampai pekerjaan tersebut selesai (Ady Thea, 2021).

3. PKWT berdasarkan pekerjaan tertentu lainnya yang bersifat tidak tetap

PKWT ini diterapkan pada pekerjaan yang sifat, jenis, atau kegiatannya tak menentu, dari sisi waktu atau volume pekerjaan, seperti pekerjaan harian. Dalam praktiknya, terdapat ketentuan bahwa pekerja harian bekerja belum mencapai kurang dari sebulan penuh yakni 21 hari.

Seorang pekerja bekerja selama 21 hari atau lebih dalam rentang 3 bulan terus, secara hukum status hubungan kerjanya akan berubah jadi PKWTT (Ady Thea, 2021).

Menurut ketiga bentuk pembatasan di atas, bisa dilihat bahwa pengaturan PKWT pada dasarnya dirancang untuk memastikan bahwa penggunaan sistem kerja kontrak mencegah penyalahgunaan PKWT pada pekerjaan yang seharusnya permanen (Ady Thea, 2021).

2. Perlindungan Hukum Pekerja PKWT terhadap Pemutusan Kontrak Secara Sepihak

Dalam praktik hubungan kerja, pemutusan kontrak yang dilakukan secara sepihak seringkali terjadi terutama dalam hubungan kerja yang berbasis sistem PKWT. Sederhananya, pemutusan sepihak ini dapat dipahami sebagai tindakan salah satu pihak (umumnya oleh pemberi kerja) yang akhirnya mengakhiri hubungan kerja sebelum masa yang disepakati berakhir. Padahal hubungan kerja itu sendiri lahir dari adanya perjanjian kerja yang mengikat untuk menjalankan kewajiban dan hak para pihak masing-masing (UU Ketenagakerjaan, 2003, Pasal 50).

Pada sudut pandang hukum ketenagakerjaan sendiri, pada dasarnya tidak mengizinkan adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa alasan. Di peraturan Pasal 151 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikemukakan prinsip larangan PHK sepihak, di mana pengusaha, pekerja dan pemerintah wajib mengikhtikarkan supaya tidak terjadi PHK. Kemudian ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan secara tegas melarang pengusaha melakukan PHK sepihak dan harus memperoleh penetapan dari LPPHI terlebih dahulu (Lubis, Suartini, & Rifai, 2025). Pengusaha juga harus memberikan alasan yang jelas dan proses yang sah, termasuk wajib melakukan musyawarah bipartit terlebih dahulu, sehingga PHK tidak bisa dilakukan begitu saja tanpa prosedur yang benar (Lubis et al., 2025).

Pemutusan kontrak secara sepihak tetap memiliki dampak yang tidak baik bagi para pekerja. Pekerja yang seharusnya masih memiliki kesempatan untuk bekerja sampai jangka waktu kontrak berakhir, pada akhirnya harus kehilangan penghasilan lebih awal. Kondisi ini tentu merugikan, apalagi bagi pekerja PKWT yang sejak awal memang sudah berada dalam posisi yang tidak terlalu kuat karena hubungan kerjanya dibatasi oleh waktu. Dalam keadaan seperti ini, pekerja seringkali tidak memiliki banyak pilihan selain menerima keputusan dari pemberi kerja (Lubis et al., 2025).

Jika dilihat dari aturan hukum yang berlaku, sebenarnya terdapat aturan yang secara khusus mengatur mengenai akibat hukum dari pemutusan kontrak sebelum waktunya. Hal ini diatur di Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan dalam PKWT jika ada pihak yang memutus hubungan kerja kurang dari tenggat perjanjian berakhir, maka yang memutus tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pihak lainnya berupa sisa upah yang pekerja belum terima hingga jangka waktu perjanjian kerja berakhir. Ketentuan ini dapat dipahami sebagai bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja agar tidak dirugikan secara sepihak (UU Ketenagakerjaan, 2003, Pasal 62).

Namun keberadaan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan ini tidak sepenuhnya efektif dalam melindungi pekerja. Dalam kenyataannya, banyak pekerja yang tidak memahami haknya dalam menuntut ganti rugi jika ada pemutusan kontrak sepihak dari pemberi kerja. Para pekerja lebih cenderung untuk tidak mempermasalahkan hal tersebut karena takut akan kesulitan mendapatkan pekerjaan kembali dalam industri tersebut atau karena para pekerja memiliki keterbatasan akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa. Proses untuk menuntut hak juga memerlukan biaya, tenaga, dan waktu yang lumayan banyak sehingga para pekerja lebih memilih menerima apa adanya daripada menunggu proses hukum yang panjang. Dalam kenyataannya, terkhusus pekerja PKWT, ketentuan tersebut tidak selalu berjalan sebagaimana yang diharapkan, karena posisi pekerja yang sifatnya hanya sementara membuat mereka cenderung lebih lemah sehingga sering membuat mereka sulit menolak atau mempertahankan haknya ketika terjadi pemutusan kontrak (Lubis et al., 2025).

Dari sudut pandang hukum perburuhan, perlindungan bagi pekerja PKWT terhadap pemutusan kontrak sepihak harus dianalisis melalui prinsip keadilan sosial dan keseimbangan hubungan industrial sebagaimana ditegaskan pada UU Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 2 UU Ketenagakerjaan menekankan tujuan ketenagakerjaan untuk mewujudkan keserasian dan keadilan dalam hubungan kerja pengusaha dan pekerja, hingga setiap pemutusan kontrak perlu mempertimbangkan kepentingan kedua sisi. Pasal 7 UU Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa hak pekerja itu mendapatkan perlindungan hukum dan jaminan kesejahteraan, termasuk hak pekerja atas penghasilan seharusnya diterima jika kontrak diputus sebelum waktunya (UU Ketenagakerjaan, 2003, Pasal 2 & 7).

Pasal 151 ayat (3) dan (4) UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja telah mengubah penjelasan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan dengan menyebutkan bahwa penetapan dari LPPHI cenderung bergeser ke penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, sehingga prosedur PHK menjadi lebih fleksibel, dan dalam beberapa kasus tidak perlu melalui mekanisme bipartit atau harus dilakukan melalui proses mediasi terlebih dahulu jika tidak ada kesepakatan (Lubis et al., 2025).

Perubahan ini mengubah banyak aspek lain dalam hubungan kerja, khususnya terkait dengan pemberian pesangon, fleksibilitas pemutusan hubungan kerja, perlindungan terhadap pekerja, serta sanksi bagi pengusaha. Jika dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan isi peraturannya memberikan jaminan yang relatif kuat dan pesangon pekerja sesuai masa kerja, maka dalam Pasal 151, 154A, 157A UU Cipta Kerja isi peraturannya cenderung lebih fleksibel dalam aturan PHK dan memberikan ruang penyesuaian berdasarkan kondisi tertentu yang membuat perlindungan pekerja menjadi kurang diperhatikan meskipun tetap diakui. Dalam ketentuan kompensasi terhadap pengusaha di Pasal 185 UU Ketenagakerjaan cukup tegas tetapi akhirnya mengalami perubahan ke UU Cipta Kerja Pasal 90A yang cenderung lebih terbatas dan bergantung pada kesepakatan para pihak (Lubis et al., 2025). Perubahan-perubahan ini menunjukkan adanya suatu pergeseran pendekatan yang semula lebih protektif terhadap hak pekerja menjadi pendekatan yang lebih fleksibel dalam hubungan kerja.

CONCLUSION

Di Indonesia saat ini perlindungan hukum pekerja dengan status PKWT masih menghadapi tantangan besar akibat ketimpangan posisi secara de facto atau dalam sosial-ekonomi dan praktiknya. Walaupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas mewajibkan pemberian ganti rugi atau kompensasi sebesar sisa upah jika terjadi pemutusan kontrak sepihak sebelum masanya kontrak kerja berakhir, dalam penerapannya kerap kali tidaklah efektif. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya pemahaman hukum para pekerja serta kesulitan akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa yang dianggap rumit dan memakan tenaga, waktu, dan biaya (Lubis et al., 2025).

Kemudian adanya perubahan regulasi melalui UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 membawa pendekatan lebih fleksibel dalam hubungan kerja sehingga berisiko melemahkan perlindungan hak-hak dasar para pekerja. Jaminan serta perlindungan hukum pekerja status PKWT masih memerlukan tindakan nyata dari pemerintah agar hak-hak para pekerja tidak dilanggar. Dibutuhkan kolaborasi antara pengawasan dari pemerintah yang tegas dan sosialisasi hak pekerja guna memastikan fleksibilitas dunia usaha mempertahankan kepastian hukum bagi pekerja yang berada di posisi lemah (Lubis et al., 2025; Ibrahim, 2006; Ady Thea, 2021).

REFERENCES

- Ady Thea, D.A. (2021). Begini penerapan 3 jenis PKWT dalam UU Cipta Kerja. Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/berita/a/begini-penerapan-3-jenis-pkwt-dalam-uu-cipta-kerja-lt60642a6791738/>
- Asikin, Z. (2016). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. RajaGrafindo Persada.
- Asyhadie, Z. (2015). *Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. RajaGrafindo Persada.
- Djumadi. (2008). *Hukum perburuhan perjanjian kerja*. RajaGrafindo Persada.
- Husni, L. (2016). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Ibrahim, J. (2006). *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*. Bayumedia.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Lubis, A.H., Suartini, & Rifai, A. (2025). Analisis pengaturan ketenagakerjaan pasca pengesahan UU Cipta Kerja dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor 229K/Pdt.Sus-PHI/2022). *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5), 10–11.
- PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Talenta. (2023). Memahami UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan penjelasannya. <https://www.talenta.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjasannya/>
- UU Cipta Kerja, Nomor 11 Tahun 2020.
- UU Ketenagakerjaan, Nomor 13 Tahun 2003.
- UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.