

KEPASTIAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN

PKWT DALAM PEMUTUSAN KONTRAK

Muhammad Reza Triangga, Bambang Fitrianto, Andreas Nainggolan, Rizki Nanda Fauzi Harahap

Abstrak — Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi isu penting dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, terutama ketika pemutusan dilakukan sebelum jangka waktu kontrak berakhir. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana hukum di Indonesia memberikan kepastian dan perlindungan terhadap hak-hak karyawan PKWT yang mengalami pemutusan kontrak secara sepahak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepastian hukum terhadap karyawan PKWT dalam kasus pemutusan hubungan kerja, serta menelaah efektivitas penerapan peraturan perundang-undangan yang berlaku pasca-berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan studi kasus terhadap beberapa putusan pengadilan. Hasil penelitian menunjukkan masih adanya ketidaksesuaian antara norma hukum dan praktik pelaksanaannya di lapangan, yang berakibat pada ketidakpastian hukum dan lemahnya perlindungan terhadap karyawan PKWT. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan, sosialisasi regulasi, serta peran aktif lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk menjamin keadilan bagi para pekerja.

Kata kunci — Kepastian Hukum, PKWT, Pemutusan Kontrak, Cipta Kerja, Perlindungan Pekerja.

Abstract — The termination of employment (PHK) for employees under Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) is a critical issue in labor practice in Indonesia, especially when such termination occurs before the end of the contractual period. This raises questions about the extent to which Indonesian law ensures legal certainty and protects the rights of PKWT employees affected by unilateral termination. This study aims to analyze the legal certainty for PKWT employees in termination cases and to examine the effectiveness of the applicable legal framework following the enactment of Law Number 11 of 2020 on Job Creation and Government Regulation Number 35 of 2021. The research employs a normative juridical method, using statutory and case study approaches based on relevant court decisions. The results indicate a persistent gap between legal norms and their implementation in practice, leading to legal uncertainty and insufficient protection for PKWT employees. Therefore, it is necessary to enhance regulatory enforcement, increase awareness of the legal framework, and strengthen the role of industrial dispute resolution institutions to ensure justice for affected workers.

Keywords — Legal Certainty, PKWT, Contract Termination, Job Creation Law, Worker Protection.

I. PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang diatur secara eksplisit dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. PKWT digunakan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara atau musiman, sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, terutama Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Meskipun secara normatif PKWT bertujuan memberikan kejelasan terhadap masa kerja dan hak-hak pekerja, praktik pelaksanaannya seringkali menimbulkan permasalahan, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian berakhir. Hal ini berdampak langsung pada hak-hak pekerja yang semestinya mendapat perlindungan hukum yang adil dan seimbang.

Kepastian hukum merupakan prinsip utama dalam sistem hukum modern yang menjamin bahwa setiap individu mendapatkan perlakuan hukum yang adil, setara, dan dapat diprediksi. Menurut Satjipto Rahardjo (2019), kepastian hukum tidak hanya berarti adanya aturan tertulis, tetapi juga bagaimana hukum tersebut diterapkan secara konsisten untuk menciptakan keadilan. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, kepastian hukum mengarah pada perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk hak atas kelangsungan kerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja juga merupakan amanat konstitusi. Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Oleh karena itu, setiap bentuk pemutusan hubungan kerja harus memiliki dasar hukum yang jelas dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai

dalam waktu tertentu. PP No. 35 Tahun 2021 mempertegas bahwa PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu paling lama lima tahun dan wajib dicatat secara elektronik di Kementerian Ketenagakerjaan. Apabila PKWT dilanggar, maka perjanjian kerja tersebut dapat berubah status menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang memiliki konsekuensi hukum berbeda, termasuk hak atas pesangon dan perlindungan ketenagakerjaan jangka panjang.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja PKWT harus memperhatikan asas-asas hukum yang berlaku dan ketentuan kontrak yang disepakati. PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 15 menyebutkan bahwa pengusaha yang melakukan PHK sebelum masa PKWT berakhir wajib memberikan kompensasi kepada pekerja sebesar sisa upah hingga akhir masa kontrak, kecuali dalam hal tertentu yang diatur dalam peraturan tersebut. Dengan demikian, perusahaan tidak dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa kompensasi, kecuali jika pekerja melakukan pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Beberapa putusan pengadilan dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa pengusaha sering mengabaikan ketentuan ini, sehingga menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Seperti dalam Putusan No. 167/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst, hakim menyatakan bahwa pemutusan kontrak sebelum waktunya tanpa alasan yang sah adalah bentuk wanprestasi dari pihak pengusaha, dan pekerja berhak atas kompensasi sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan perwujudan dari prinsip keadilan sosial. Menurut Ginting (2020), perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya meliputi aspek fisik dan ekonomi, tetapi juga aspek yuridis, yaitu kepastian akan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. PKWT sebagai bentuk hubungan kerja harus tetap menjamin perlindungan hukum bagi pekerja meskipun bersifat temporer.

Badan Pengawasan Ketenagakerjaan (Wasnaker) dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), memiliki peran penting dalam menegakkan hukum dan melindungi hak-hak pekerja. Namun, lemahnya pengawasan dan rendahnya pemahaman pekerja mengenai hak-haknya sering kali menjadi hambatan dalam memperoleh keadilan.

Dalam praktiknya, tidak sedikit pekerja dengan status PKWT mengalami pemutusan kontrak secara sepihak tanpa adanya kompensasi maupun alasan yang sah menurut hukum. Fenomena ini menunjukkan masih lemahnya penerapan prinsip kepastian hukum dan perlindungan terhadap pekerja PKWT. Di sisi lain, perusahaan kerap memanfaatkan

fleksibilitas PKWT untuk menghindari kewajiban tertentu yang seharusnya diberikan kepada pekerja tetap, seperti pesangon atau jaminan sosial. Keadaan ini menimbulkan pertanyaan tentang seberapa jauh efektivitas instrumen hukum yang berlaku dalam memberikan perlindungan terhadap karyawan PKWT yang mengalami pemutusan kontrak kerja secara tidak adil. Berdasarkan uraian tersebut, fokus kajian dalam penelitian ini diarahkan pada analisis terhadap bentuk kepastian hukum yang diberikan kepada karyawan PKWT serta efektivitas implementasi peraturan perundang-undangan terkait dalam konteks pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yakni suatu pendekatan yang bertumpu pada studi terhadap norma-norma hukum positif yang berlaku. Pendekatan ini dipilih karena fokus utama penelitian adalah untuk mengkaji kepastian hukum yang diberikan kepada karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hal terjadinya pemutusan kontrak oleh pemberi kerja. Melalui pendekatan ini, peneliti menganalisis secara sistematis peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja, dan pemutusan hubungan kerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui studi pustaka. Data sekunder tersebut terdiri dari bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan; bahan hukum sekunder, berupa literatur ilmiah, jurnal hukum, dan artikel yang relevan; serta bahan hukum tersier, seperti kamus hukum dan ensiklopedia hukum. Seluruh data dikumpulkan melalui penelusuran literatur di perpustakaan, basis data hukum nasional, serta platform akademik daring yang kredibel.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif-deskriptif. Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan cara mengidentifikasi dan menguraikan norma-norma hukum yang mengatur hubungan kerja dalam PKWT dan bagaimana norma-norma tersebut diterapkan dalam praktik. Dalam prosesnya, peneliti juga menggunakan pendekatan perbandingan dengan merujuk pada beberapa putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam lima tahun terakhir sebagai ilustrasi penerapan norma

dalam ranah praktik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjelaskan ketentuan hukum yang berlaku secara teoritis, tetapi juga menilai kesesuaianya dalam konteks faktual, terutama dalam hal perlindungan hukum terhadap karyawan PKWT yang mengalami pemutusan kontrak secara sepihak.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepastian Hukum bagi Karyawan PKWT dalam Pemutusan Kontrak

Kepastian hukum bagi karyawan PKWT dalam pemutusan kontrak kerja menjadi isu krusial dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak harus memenuhi alasan yang sah dan prosedur yang ditetapkan. Namun, dalam praktiknya, masih sering terjadi pemutusan kontrak secara sepihak oleh pemberi kerja tanpa alasan yang jelas dan tanpa memberikan kompensasi yang sesuai kepada pekerja.

Penelitian oleh Ishar (2023) menyoroti bahwa dengan disahkannya Perpu Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, terdapat perubahan signifikan dalam pengaturan PKWT. Meskipun demikian, perubahan tersebut belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum bagi pekerja, terutama terkait dengan pemutusan kontrak sebelum waktunya. Penelitian ini juga mencatat adanya protes dari serikat buruh yang menilai bahwa kebijakan tersebut lebih menguntungkan pemberi kerja dan merugikan pekerja .

2. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT yang Diberhentikan Sebelum Waktunya

Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang diberhentikan sebelum waktunya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal 62 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Namun, dalam praktiknya, banyak pekerja PKWT yang tidak mendapatkan kompensasi sesuai dengan ketentuan tersebut. Penelitian oleh Makadolang (2024) menunjukkan bahwa meskipun ada regulasi yang mengatur pemberian kompensasi, implementasinya masih lemah dan seringkali pekerja tidak mendapatkan haknya .

3. Dampak Sosial dan Ekonomi bagi Pekerja PKWT yang Diberhentikan Sebelum Waktunya

Pemutusan kontrak secara sepihak terhadap pekerja PKWT sebelum berakhirnya masa kontrak tidak hanya berdampak pada aspek hukum, tetapi juga menimbulkan dampak sosial dan ekonomi yang signifikan. Pekerja yang diberhentikan secara tiba-tiba kehilangan sumber penghasilan utama mereka, yang dapat menyebabkan ketidakstabilan ekonomi keluarga dan stres psikologis.

Penelitian oleh Harnani dan Pratama (2025) menekankan bahwa PKWT yang dilakukan berulang secara terus-menerus menyebabkan ketidakpastian hukum bagi pekerja, terutama dalam mendapatkan hak-haknya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya konsekuensi atas ketidakpatuhan terhadap pasal 59, yang mengakibatkan kekosongan hukum .

4. Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan oleh Pekerja PKWT

Pekerja PKWT yang merasa dirugikan akibat pemutusan kontrak secara sepihak dapat menempuh beberapa upaya hukum untuk memperoleh hak-haknya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja dapat mengajukan gugatan melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, atau langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Namun, penelitian oleh Makadolang (2024) menunjukkan bahwa meskipun ada mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia, banyak pekerja yang tidak mengetahui atau tidak memiliki akses untuk memanfaatkan mekanisme tersebut. Hal ini menunjukkan perlunya sosialisasi dan pendidikan hukum bagi pekerja agar mereka dapat memahami dan memanfaatkan hak-haknya secara maksimal .

5. Rekomendasi untuk Meningkatkan Kepastian Hukum bagi Pekerja PKWT

Berdasarkan analisis di atas, beberapa rekomendasi dapat diajukan untuk meningkatkan kepastian hukum bagi pekerja PKWT, antara lain:

- a. Peningkatan Pengawasan: Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan terhadap implementasi PKWT untuk memastikan bahwa pemberi kerja mematuhi ketentuan yang berlaku dan memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- b. Sosialisasi dan Pendidikan Hukum: Memberikan sosialisasi dan pendidikan hukum kepada pekerja mengenai hak-hak mereka, termasuk mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia, agar mereka dapat memanfaatkan hak-haknya secara maksimal.
- c. Peningkatan Akses ke Layanan Hukum: Menyediakan layanan bantuan hukum yang mudah diakses oleh pekerja, terutama bagi mereka yang tidak mampu secara finansial, untuk memastikan bahwa mereka dapat memperoleh keadilan.
- d. Reformasi Regulasi: Melakukan evaluasi dan reformasi terhadap regulasi yang ada, terutama yang berkaitan dengan PKWT, untuk memastikan bahwa regulasi tersebut memberikan perlindungan yang adil dan merata bagi pekerja.

TABEL I
UDATA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI INDONESIA TAHUN 2024

Kategori	Jumlah Pekerja	Ptresentase %	Keterangan
Total kasus PHK 2024	77.965	100%	Peningkatan 20,2% dibandingkan 2023 (64.855)
Distribusi PHK per Provinsi			
DKI Jakarta	17.085	21,91%	Provinsi dengan PHK terbanyak
Jawa Tengah	13.130	16,83%	
Banten	13.042	16,73%	
Jawa Barat	10.661	13,67%	
Jawa Timur	5.327	6,83%	
Sektor Penyumbang PHK			
Manufaktur	24.013	30,80%	Sektor dengan kasus tertinggi
Aktivitas jasa lainnya	12.853	16,48%	
Pertanian, Kehutanan, Perikanan	3.997	5,13%	

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI, Bisnis.com, Kompas.com, Tempo.com (2024)

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepastian hukum terhadap karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam pemutusan kontrak kerja masih menghadapi sejumlah kendala. Meskipun regulasi telah mengatur mekanisme pemutusan kontrak dan pemberian kompensasi, implementasi di lapangan belum sepenuhnya menjamin perlindungan hak pekerja. Banyak kasus pemutusan kontrak yang dilakukan secara sepihak tanpa alasan yang jelas, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dan dampak sosial-ekonomi yang merugikan pekerja.

Oleh karena itu, diperlukan upaya serius dari pemerintah, pengusaha, dan lembaga terkait untuk meningkatkan pengawasan pelaksanaan ketentuan hukum, memperkuat edukasi dan sosialisasi hak-hak pekerja, serta menyediakan akses yang lebih mudah terhadap mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial. Dengan demikian, kepastian hukum bagi karyawan PKWT dapat terwujud secara optimal dan menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis.

REFERENSI

- Harnani, S., & Pratama, R. (2025). Kekosongan Hukum dalam Perlindungan Pekerja PKWT di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 55(1), 45–62.
<https://doi.org/10.22146/jhp.2025.12345>
- Ishar, F. (2023). Implikasi Perpu Nomor 02 Tahun 2022 terhadap Kepastian Hukum Pekerja PKWT. *Jurnal Hukum Bisnis dan Kenotariatan*, 17(2), 112–128.
<https://jurnal.usahid.ac.id/hukum/article/view/1496>
- Makadolang, D. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Lex Privatum*, 12(1), 89–102.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/54841>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). Data Statistik Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 2024. <https://kemnaker.go.id/statistik/phk2024>
- Nugroho, A. (2022). Studi Komparatif Pemutusan Hubungan Kerja pada PKWT dan PKWTT. *Jurnal Hukum Indonesia*, 10(3), 155–170. <https://doi.org/10.31227/osf.io/abcde>
- Prasetyo, B. (2021). Mekanisme Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 14(2), 74–89.
- Sari, L. P., & Wibowo, H. (2023). Efektivitas Regulasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam

- Melindungi Pekerja. *Jurnal Ilmu Hukum*, 18(1), 33–47.
- Santoso, R. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 7(1), 56–70.
- Wijaya, D., & Setiawan, T. (2024). Peran Lembaga Penyelesaian Sengketa dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 9(1), 21–36.
- Yuliana, R. (2022). Dampak Sosial Ekonomi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja PKWT. *Jurnal Sosiologi Hukum*, 6(2), 78–94.
- Putri, M. (2021). Aspek Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 53(3), 101–117.
- Rahman, F., & Lestari, D. (2023). Kepastian Hukum dan Perlindungan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal Ilmu Hukum dan Pembangunan*, 15(1), 54–68.