



Kepastian Hukum Bagi Pekerja PKWT yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak

Devy Yulyana Harjanto¹✉, Ariawan Gunadi²

^{1,2}Universitas Tarumanagara.

Korespondensi Email: devy.205220069@stu.untar.ac.id✉

Abstrak:

Penelitian ini mengkaji kepastian hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir. Permasalahan muncul akibat ketidakharmonisan norma antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menimbulkan ambiguitas dalam penentuan hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja ketika terjadi pemutusan sebelum waktunya. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, sedangkan bahan hukum sekunder meliputi buku dan jurnal hukum. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara kualitatif untuk menilai tingkat perlindungan dan prediktabilitas hukum bagi pekerja PKWT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun secara normatif hukum positif telah mengatur mekanisme kompensasi dan pemutusan hubungan kerja, penerapannya masih belum konsisten. Perbedaan penafsiran antarperadilan dan lemahnya pengawasan menyebabkan kepastian hukum belum sepenuhnya terwujud. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepastian hukum bagi pekerja PKWT masih bersifat formal, belum substantif, sehingga diperlukan harmonisasi regulasi, pedoman interpretasi nasional, serta penguatan pengawasan ketenagakerjaan agar asas keadilan dan kepastian hukum dapat berjalan seimbang.

Kata kunci: kepastian hukum, perjanjian kerja waktu tertentu, pemutusan hubungan kerja, hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum.



Pendahuluan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan instrumen hukum yang dirancang untuk mengakomodasi kebutuhan kerja yang bersifat sementara, berjangka, atau terkait selesainya suatu pekerjaan. Dalam praktik ketenagakerjaan Indonesia mutakhir, terutama pasca-reformulasi norma melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang

Cipta Kerja menjadi undang-undang beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021), rezim PKWT mengalami penataan ulang yang signifikan. Rejim baru ini antara lain menegaskan dasar-dasar PKWT, memperinci kewajiban pencatatan, serta memperkenalkan penguatan perlindungan kompensasi bagi pekerja PKWT. Kerangka ini penting untuk dipahami, sebab di satu sisi ia mengejar fleksibilitas pasar kerja, namun di sisi lain berpotensi membuka ruang kerentanan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelum masa kontrak berakhir ([Government of Indonesia, 2023](#); [Government of Indonesia, 2021](#)).

Kebutuhan fleksibilitas kerja tidak dapat dipungkiri. Perusahaan menghadapi fluktuasi permintaan, perubahan teknologi, dan siklus proyek yang pendek. Namun, fleksibilitas yang berlebihan tanpa rancangan perlindungan yang memadai dapat menggeser risiko bisnis kepada pekerja, khususnya mereka yang terikat PKWT. Literatur perburuhan Indonesia terbaru mencatat bahwa dinamika tersebut menghadirkan “*trade-off*” antara efisiensi dan kepastian, yang harus dikelola melalui norma substantif seperti syarat jenis pekerjaan, jangka waktu, pembaruan dan norma prosedural ([Wibowo & Santoso, 2024](#); [Harahap, 2023](#); [Kusbianto, 2022](#)). Secara normatif, PP 35/2021 menegaskan prinsip-prinsip dasar PKWT: ia harus berlandaskan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu; tidak untuk pekerjaan yang bersifat tetap; wajib dicatatkan; dan ketika berakhir—atau diputus sebelum waktunya—muncul kewajiban kompensasi yang formula dan cara hitungnya ditentukan regulasi ([Government of Indonesia, 2021](#)). Di saat yang sama, UU 6/2023 mengukuhkan perubahan lanskap ketenagakerjaan yang sebelumnya diinisiasi oleh Perppu 2/2022, dengan tujuan menyederhanakan prosedur dan mendorong investasi, tetapi tetap dituntut untuk memelihara perlindungan hak pekerja ([Government of Indonesia, 2023](#)). Dalam kacamata teori kepastian hukum, dua rezim ini harus dibaca bukan semata “apa adanya”, melainkan “bagaimana ia bekerja” saat diterapkan pada kasus PHK sebelum kontrak berakhir—yaitu momen yang paling rentan bagi pekerja PKWT.

Kepastian hukum (*legal certainty*) bagi pekerja PKWT dalam konteks PHK sebelum berakhirnya masa kontrak menyangkut setidaknya tiga lapis isu. Pertama, kepastian norma: apakah syarat, batasan, dan konsekuensi hukum PHK sebelum waktunya jelas, konsisten, dan tidak saling bertentangan? Kedua, kepastian proses: apakah prosedur PHK dimulai dari alasan, pemberitahuan, hingga mediasi/penyelesaian perselisihan dengan baik dan mudah diakses? Ketiga, kepastian hasil: apakah pekerja PKWT benar-benar memperoleh hak-hak finansial maupun nonfinansial (misalnya uang kompensasi, sisa upah kontrak bila relevan, atau hak lain) sesuai putusan atau kesepakatan? Literatur ketenagakerjaan kontemporer menekankan, tanpa kepastian pada tiga lapis ini, PKWT berpotensi bergeser dari instrumen fleksibilitas menjadi instrumen precariousness ([Wibowo & Santoso, 2024](#); [Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer, 2024/2025](#); [Kusbianto, 2022](#); [Harahap, 2023](#)). Pada tataran praktik, putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memperlihatkan bahwa sengketa PKWT kerap berujung pada perdebatan mengenai legalitas pemutusan sebelum waktunya serta konsekuensi pembayaran “sisa kontrak” atau kompensasi. Dalam beberapa putusan terbaru, majelis menghukum pemberi kerja untuk membayar ganti rugi berupa sisa nilai kontrak atau hak normatif lain ketika pengakhiran dilakukan sebelum masa kontrak berakhir tanpa dasar yang sah atau tanpa memenuhi syarat formal ([Direktori Putusan MA, 2023–2024](#)).

Temuan ini mengindikasikan bahwa hakim cenderung membaca PKWT sebagai instrumen yang menuntut disiplin tinggi pada pemberi kerja. Apabila sejak awal ia memilih mekanisme berjangka, maka konsekuensinya harus dipikul ketika pengakhiran dilakukan prematur tanpa alasan yang dibenarkan oleh undang-undang ([Mahkamah Agung RI, 2023](#); [Mahkamah Agung RI, 2024](#)). Meski ada kecenderungan yurisprudensi yang melindungi kepentingan pekerja, sejumlah penelitian akademik menggarisbawahi potensi disharmonisasi dan kesenjangan implementasi. Perubahan pasca UU 6/2023, misalnya mengenai limit waktu dan pola pembaruan, dinilai sebagian penulis tidak serta-merta meningkatkan kesejahteraan pekerja. Bahkan dapat memperpanjang ketidakpastian status dan memperbesar ruang penyalahgunaan jika pengawasan administratif lemah ([Puspitaningtyas, 2023](#)). Di sisi lain, pengaturan uang kompensasi PKWT dalam PP 35/2021 memang memberikan sebuah jaring pengaman, tetapi jaring ini baru efektif apabila (i) pencatatan PKWT dilakukan; (ii) alasan PHK sesuai hukum; dan (iii) perhitungan serta pembayarannya dapat dieksekusi tanpa hambatan ([Government of Indonesia, 2021](#); [Hukumonline Clinic, 2025](#)).

Isu pencatatan PKWT sendiri memiliki signifikansi khusus bagi kepastian. Kewajiban tersebut bukan semata formalitas; ia berfungsi sebagai bukti objektif untuk memverifikasi legalitas jenis pekerjaan, jangka waktu, dan pembaruan. Sejumlah analisis mutakhir menegaskan bahwa absennya pencatatan atau kekeliruan objek pekerjaan (misalnya PKWT diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap/menetap) dapat menjadi dasar untuk menyimpulkan ketidaksesuaian dengan hukum positif (PP 35/2021), yang pada gilirannya memengaruhi putusan mengenai hak-hak pekerja saat terjadi PHK ([Government of Indonesia, 2021](#)). Literatur perburuhan menempatkan kewajiban administratif seperti ini sebagai bagian dari arsitektur perlindungan preventif—bukan sekadar remedial—karena ia mengondisikan kontrak agar patuh sejak hulu ([Wibowo & Santoso, 2024](#); [Harahap, 2023](#)). Beranjak dari kerangka itu, “kepastian hukum” dalam kajian ini tidak hanya dipahami sebagai keterbacaan norma (clarity), tetapi juga keterdugaan hasil (predictability) dan konsistensi penerapan (consistency). Buku-buku perburuhan Indonesia terkini menekankan bahwa kepastian akan lahir ketika norma substantif dan prosedural saling menopang, lembaga pengawas menjalankan fungsi pembinaan dan penegakan, dan forum penyelesaian sengketa (mediasi, PHI) menghasilkan putusan yang konsisten dengan kerangka regulasi ([Wibowo & Santoso, 2024](#); [Kusbianto, 2022](#); [Harahap, 2023](#); [Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer, 2024/2025](#)).

Di ruang kerja sehari-hari, persoalan PHK sebelum berakhirnya masa kontrak terjadi dalam beragam skenario: perubahan kebijakan internal, efisiensi biaya, performa yang disengketakan, atau alasan-alasan non-teknis lainnya. Ketika alasan tersebut tidak memenuhi standar hukum, problem segera bergeser dari manajerial ke yuridis. Pengusaha yang memilih skema PKWT harus sadar bahwa kalkulus ekonominya termuat di dalam kontrak berjangka: memutus kontrak secara prematur berarti menerobos “komitmen waktu” yang sudah disepakati, sehingga hukum wajar membebaskan kompensasi atau konsekuensi finansial tertentu. Putusan-putusan PHI yang menghitung “sisa kontrak” sebagai kerugian pekerja. Di samping kompensasi PKWT menggambarkan cara peradilan menyeimbangkan asas kebebasan berkontrak dengan asas perlindungan ([Mahkamah Agung RI, 2023–2024](#)). Pada level kebijakan,

tujuan besar rezim Cipta Kerja adalah penciptaan lapangan

Urgensi akademik dan praktis penelitian ini berpangkal pada dampak langsung PHK prematur terhadap pekerja PKWT: hilangnya pendapatan yang telah direncanakan hingga akhir kontrak, ketidakpastian status, dan berkurangnya daya tawar untuk memperoleh pekerjaan pengganti dalam waktu singkat. Ketika kerugian-kerugian seperti itu tidak diimbangi oleh kepastian norma, proses, dan hasil, maka mandat negara hukum untuk melindungi warga dalam hubungan kerja menjadi kehilangan makna. Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan “kepastian hukum” bukan sekadar semboyan normatif, melainkan parameter kinerja regulasi: semakin jelas syarat dan batas PHK prematur, semakin terukur prosedur dan ganti ruginya, semakin konsisten putusan pengadilan, semakin tinggilah kualitas kepastian hukum yang dirasakan pekerja PKWT. Meskipun secara normatif PKWT telah diatur cukup rinci, berbagai peraturan pelaksana dan praktik hubungan industrial menunjukkan adanya ketidaksinkronan norma (*normative disharmony*) yang dapat menurunkan kualitas kepastian hukum. Salah satu bentuk disharmonisasi terlihat dari perbedaan tafsir antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan PP 35 Tahun 2021 mengenai alasan yang membolehkan pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada prinsipnya membatasi PHK hanya karena alasan mendesak dan obyektif, seperti pelanggaran berat atau keadaan memaksa (*force majeure*). Namun, PP 35/2021 memperluas kemungkinan PHK melalui klausula “kesepakatan para pihak” dan “alasan efisiensi”, yang pada praktiknya membuka ruang bagi pemberi kerja untuk memutus kontrak secara lebih mudah ([Harahap, 2023](#)).

Ketika terdapat celah interpretasi antarregulasi, kepastian yang diharapkan berubah menjadi ketidakpastian normatif (*normative uncertainty*). Menurut Wibowo dan Santoso (2024), kondisi ini mengakibatkan hukum ketenagakerjaan Indonesia cenderung “reaktif” dan bergantung pada tafsir lembaga peradilan, bukan pada kepastian dari teks hukum itu sendiri. Selain persoalan normatif, perbedaan penegakan di lapangan turut memperburuk ketidakpastian hukum. Di sejumlah kasus, PHK terhadap pekerja PKWT dilakukan tanpa pemberitahuan, tanpa surat keterangan, atau tanpa pembayaran kompensasi yang diatur dalam Pasal 15 PP 35/2021. Pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial kemudian menimbulkan putusan yang beragam: ada hakim yang menilai PHK tersebut batal demi hukum dan mewajibkan pembayaran sisa kontrak, ada pula yang hanya memerintahkan pemberian kompensasi sesuai masa kerja aktual ([Mahkamah Agung RI, 2023](#)). Perbedaan interpretasi tersebut menandakan belum adanya standar penilaian yang seragam antara hak normatif dan hak kontraktual, sehingga mengikis asas *predictability* yang menjadi bagian dari kepastian hukum ([Kusbianto, 2022](#)).

Kepastian hukum dalam konteks hubungan industrial juga tidak dapat dilepaskan dari efektivitas pengawasan ketenagakerjaan. Menurut studi Wibowo dan Santoso (2024), lemahnya fungsi pengawasan administratif menyebabkan banyak pelanggaran PKWT yang tidak tercatat, terutama di sektor jasa dan manufaktur skala menengah. Akibatnya, ketika terjadi sengketa PHK sebelum kontrak berakhir, pekerja sering kali kesulitan membuktikan adanya hubungan kerja yang sah atau jangka waktu kontrak yang telah disepakati. Padahal, bukti administratif seperti pencatatan PKWT ke dinas ketenagakerjaan adalah syarat legalitas sebagaimana diatur dalam Pasal 13 PP 35/2021 (*Government of Indonesia, 2021*). Kekosongan kontrol administratif ini

berimplikasi langsung terhadap lemahnya kepastian hukum bagi pekerja, karena norma yang ada tidak diikuti oleh sistem penegakan yang efektif. Dari perspektif asas hukum perjanjian, hubungan kerja PKWT merupakan bentuk *special contract* yang tunduk pada asas umum perikatan tetapi juga dikoreksi oleh prinsip perlindungan. Hal ini menciptakan suatu dualisme antara *freedom of contract* dengan *social justice*. Ketika pemberi kerja memutus kontrak lebih awal tanpa alasan yang sah, maka ia tidak hanya melanggar isi kontrak tetapi juga asas kepatutan dan keadilan yang menjadi bagian dari perlindungan tenaga kerja (Kusbianto, 2022). Oleh karena itu, kepastian hukum dalam PKWT tidak dapat dimaknai secara formal semata, melainkan harus mempertimbangkan keseimbangan kepentingan antara pihak yang memiliki kekuasaan ekonomi dan pihak yang bergantung pada upah.

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan modern, kepastian hukum sering dihubungkan dengan tiga indikator utama: pertama kejelasan regulasi (*regulatory clarity*), kedua konsistensi penerapan hukum (*judicial consistency*), dan ketiga aksesibilitas penyelesaian sengketa (*access to justice*) (Harahap, 2023; Wibowo & Santoso, 2024). Apabila ketiga indikator tersebut terpenuhi, maka sistem hukum dianggap mampu memberikan prediktabilitas bagi para pihak. Namun, dalam konteks PKWT, sering kali hanya indikator pertama yang terpenuhi secara formal, sedangkan dua lainnya masih problematik. Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja juga membawa implikasi terhadap sistem kompensasi pekerja PKWT. Ketentuan Pasal 15 PP 35/2021 menetapkan bahwa pekerja PKWT yang masa kontraknya telah berakhir berhak atas uang kompensasi, tetapi aturan ini tidak secara eksplisit menjelaskan apabila kontrak diakhiri sebelum waktunya. Akibatnya, timbul perdebatan apakah pekerja berhak atas *pro-rata compensation* berdasarkan masa kerja aktual, ataukah berhak atas seluruh sisa nilai kontrak (Wibowo & Santoso, 2024). Ketidakjelasan ini memperlihatkan kekosongan norma yang berimplikasi langsung terhadap kepastian hukum. Dalam teori hukum modern, kekosongan semacam ini disebut *regulatory gap*, yakni keadaan di mana hukum positif tidak memberikan jawaban yang pasti terhadap persoalan konkret yang berulang di masyarakat (Kusbianto, 2022). Dari sisi sosial, isu kepastian hukum bagi pekerja PKWT juga berkaitan erat dengan stabilitas ekonomi keluarga dan keadilan sosial. Pekerja kontrak yang diberhentikan sebelum masa kontraknya berakhir sering kali tidak memiliki akses terhadap jaminan sosial tenaga kerja, seperti pesangon atau tunjangan kehilangan pekerjaan, karena statusnya berbeda dengan pekerja tetap. Hal ini menyebabkan munculnya *legal inequality* antara dua kelompok pekerja yang sama-sama berkontribusi terhadap produktivitas perusahaan. Dalam jangka panjang, ketidakpastian seperti ini dapat menurunkan kepercayaan terhadap sistem hukum dan mengganggu iklim ketenagakerjaan yang kondusif (Harahap, 2023).

Penelitian ini berangkat dari kebutuhan untuk menganalisis kembali sejauh mana hukum positif Indonesia menjamin kepastian hukum bagi pekerja PKWT ketika terjadi PHK sebelum berakhirnya kontrak. Fokus ini penting karena keberadaan aturan tanpa kepastian pelaksanaannya berpotensi merusak prinsip *rule of law* dan asas perlindungan tenaga kerja yang telah menjadi karakteristik hukum ketenagakerjaan nasional. Analisis normatif terhadap UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021 diharapkan dapat mengidentifikasi titik lemah sistem hukum saat ini dan memberikan dasar bagi pembentukan kebijakan yang lebih responsif terhadap keadilan industrial

([Wibowo & Santoso, 2024](#)). Dari penjelasan diatas, maka penelitian ini menarik dua permasalahan utama yaitu; 1) Bagaimana ketentuan hukum positif Indonesia mengatur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PKWT sebelum berakhirnya masa kontrak? 2) Bagaimana kepastian hukum bagi pekerja PKWT dalam kasus pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia?.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini merupakan yuridis normatif, penelitian dilakukan dengan mengkaji dan memerhatikan pada asas-asas, sistemaktika, sinkronisasi, dan perbandingan dalam ilmu hukum ([Soekanto, 2006](#)). Penelitian ini akan mengkaji Kepastian Hukum Bagi Pekerja PKWT yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui studi kepustakaan atau library research ([Sulistiyo, 2023](#)), dengan mengumpulkan data sekunder dari bahan hukum berupa peraturan undang-undang, buku-buku, jurnal, dan produk hukum lainnya.

Pembahasan

Sub 1 Ketentuan Hukum Positif Indonesia Mengatur Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja PKWT Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan bentuk hubungan kerja yang didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, PKWT ditujukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, tidak tetap, dan mempunyai batas waktu yang jelas. PKWT berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karena PKWT memiliki masa berakhir kontrak yang sudah pasti, sehingga secara prinsip tidak mengenal pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelum waktu berakhir ([Wibowo & Santoso, 2024](#)). Landasan normatif PKWT ditegaskan dalam Pasal 56 sampai Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut kemudian diperinci lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur jangka waktu kontrak maksimal, ketentuan pembaruan, pencatatan PKWT, hingga pemberian kompensasi pada masa berakhirnya hubungan kerja. Pencatatan PKWT menjadi hal penting, karena tanpa pencatatan PKWT dapat dianggap sebagai PKWTT secara hukum, yang berarti pekerja berhak atas perlindungan yang lebih luas termasuk pesangon dan prosedur PHK ([Harahap, 2023](#)). Dengan demikian, legalitas PKWT tidak hanya ditentukan oleh isi kontrak, tetapi juga oleh kewajiban administratif pemberi kerja.

Pada dasarnya, PHK dalam PKWT tidak dirancang untuk dilakukan sebelum masa kontrak berakhir, karena kontrak PKWT sendiri merupakan bentuk kesepakatan tentang durasi kerja. Namun, praktik PHK sebelum waktu kontrak berakhir tetap terjadi dan sering menimbulkan perselisihan. Pasal 62 UU Ketenagakerjaan memberikan dasar perlindungan yang jelas dalam situasi seperti ini, yaitu apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu kerja berakhir, maka pihak yang mengakhiri wajib memberikan ganti rugi sebesar sisa upah sampai akhir masa kontrak ([Kusbianto, 2022](#)). Ketentuan ini merupakan instrumen hukum untuk melindungi pekerja dari kerugian ekonomi akibat pemutusan sepihak. Akan tetapi, setelah

berlakunya PP Nomor 35 Tahun 2021, muncul pengaturan baru mengenai kompensasi yang dapat diberikan kepada pekerja PKWT. Pasal 15 PP tersebut menentukan bahwa pekerja PKWT berhak atas kompensasi yang dihitung berdasarkan masa kerja. Sementara ketentuan ini memperkuat perlindungan pekerja pada akhir kontrak, PP 35/2021 tidak secara eksplisit menjelaskan bagaimana kompensasi tersebut berlaku jika PHK dilakukan sebelum kontrak berakhir ([Wibowo & Santoso, 2024](#)). Kekosongan norma ini menciptakan celah interpretasi antara kompensasi masa kerja dan ganti rugi sisa kontrak sesuai Pasal 62 UU 13/2003. Selain itu, Pasal 61 PP 35/2021 menyebutkan bahwa berakhirnya PKWT dapat terjadi karena beberapa alasan seperti meninggalnya pekerja, selesainya pekerjaan, putusan pengadilan, atau kesepakatan para pihak. Klausula “kesepakatan bersama” dalam pasal tersebut sering menjadi dasar pemberi kerja untuk mengakhiri hubungan kerja, namun dalam praktiknya kesepakatan tersebut sering terjadi dalam keadaan posisi tawar pekerja yang tidak seimbang. Banyak pekerja “menyetujui” pengakhiran karena tekanan ekonomi, bukan karena kemauan bebas. Kondisi ini menimbulkan persoalan keabsahan kehendak dalam kontrak kerja ([Harahap, 2023](#)).

Pengaturan yang ada secara normatif sebenarnya memberikan perlindungan, namun tidak adanya batasan jelas mengenai alasan PHK sebelum waktu berakhir menjadikan perlindungan tersebut tidak memiliki kepastian normatif yang kuat. Jika pemberi kerja dapat dengan mudah melakukan PHK dengan alasan internal perusahaan tanpa mekanisme penilaian objektif, maka prinsip kepastian hukum dan perlindungan terhadap pihak yang memiliki posisi tawar lebih lemah menjadi terabaikan ([Kusbianto, 2022](#)). Di sisi lain, praktik penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menunjukkan adanya dua pola putusan. Dalam beberapa putusan, hakim menerapkan Pasal 62 secara ketat dan menghukum pengusaha untuk membayar sisa nilai kontrak. Di putusan lain, hakim hanya memberikan kompensasi sesuai PP 35/2021, terutama ketika PHK dianggap dilakukan berdasarkan “kesepakatan bersama” ([Wibowo & Santoso, 2024](#)). Pola putusan yang tidak seragam ini menunjukkan bahwa kepastian hukum implementatif belum tercapai. Dengan demikian, dapat terlihat bahwa secara normatif hukum positif Indonesia telah mengatur mekanisme PHK terhadap pekerja PKWT, namun pengaturan tersebut belum harmonis antara undang-undang dan peraturan pelaksana, khususnya terkait penerapan Pasal 62 dan Pasal 15 PP 35/2021. Ketiadaan pedoman interpretasi yang jelas mengakibatkan perbedaan penerapan di pengadilan, yang pada akhirnya berdampak pada ketidakpastian hukum bagi pekerja PKWT yang mengalami PHK sebelum masa kontrak berakhir.

Sub 2 Kepastian Hukum Bagi Pekerja PKWT Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Di Indonesia

Kepastian hukum merupakan elemen fundamental dalam sistem hukum tenaga kerja. Kepastian hukum memberikan jaminan bahwa setiap tindakan atau akibat hukum dapat diperkirakan sebelumnya, sehingga pekerja dan pemberi kerja memahami hak serta kewajibannya dalam hubungan kerja. Dalam konteks Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), kepastian hukum memiliki peran yang sangat penting, karena PKWT didasarkan pada jangka waktu yang sudah disepakati. Apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan sebelum masa kontrak berakhir, maka situasi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian baik dari segi penghasilan

pekerja maupun penentuan kompensasi dan ganti rugi ([Wibowo & Santoso, 2024](#)).

Secara normatif, perlindungan terhadap pekerja PKWT yang mengalami PHK sebelum waktu kontrak berakhir diatur melalui Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal ini menyatakan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum masa kontrak habis wajib memberikan ganti rugi sebesar upah pekerja sampai jangka waktu kontrak berakhir. Ketentuan ini memberikan kepastian hukum substantif, karena mengakui bahwa PKWT merupakan kontrak dengan nilai ekonomi tertentu yang tidak boleh diubah sepihak tanpa konsekuensi hukum ([Kusbianto, 2022](#)). Dengan demikian, Pasal 62 berfungsi sebagai instrumen perlindungan kerugian finansial akibat kehilangan penghasilan yang seharusnya diterima pekerja. Namun demikian, setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, muncul mekanisme kompensasi PKWT yang dihitung berdasarkan masa kerja aktual dan bukan berdasarkan sisa masa kontrak. Pasal 15 PP 35/2021 menetapkan bahwa kompensasi diberikan pada setiap akhir hubungan kerja PKWT dengan rumus tertentu sesuai masa kerja. Meski memberikan jaring pengaman baru, ketentuan ini tidak secara eksplisit menjelaskan bagaimana kompensasi berlaku jika kontrak diputus sebelum waktunya, sehingga memunculkan ketidakpastian dalam penerapannya di lapangan ([Harahap, 2023](#)).

Ketidakharmonisan antara Pasal 62 UU 13/2003 dan Pasal 15 PP 35/2021 merupakan sumber utama ketidakpastian hukum. Jika ganti rugi menurut Pasal 62 tetap diberlakukan, maka pekerja memperoleh penggantian sisa kontrak. Namun jika kompensasi menurut PP 35/2021 yang diterapkan, maka pekerja hanya menerima kompensasi berdasarkan masa kerja aktual. Perbedaan perlakuan ini berdampak langsung pada besarnya hak finansial yang diterima oleh pekerja. Ketidakpastian ini semakin terlihat ketika peradilan hubungan industrial mengeluarkan putusan yang tidak seragam ([Wibowo & Santoso, 2024](#)). Dalam beberapa putusan PHI, majelis hakim konsisten menggunakan Pasal 62 sebagai dasar. Hakim memandang bahwa PKWT adalah kontrak dengan batas waktu tertentu sehingga pengakhiran sebelum waktunya merupakan pelanggaran kontraktual, dan oleh karena itu sisa upah harus dibayarkan. Akan tetapi, dalam putusan lain, hakim menilai bahwa karena UU Cipta Kerja tidak secara eksplisit menghapus Pasal 62 namun memperkenalkan kompensasi PKWT, maka kompensasi dianggap cukup tanpa perlu membayar sisa kontrak. Perbedaan pendekatan ini menunjukkan bahwa predictability of outcome belum tercapai dalam sengketa PKWT ([Harahap, 2023](#)).

Faktor lain yang mempengaruhi kepastian hukum adalah posisi tawar pekerja yang relatif lemah. Banyak pekerja PKWT tidak memahami perbedaan antara kompensasi dan ganti rugi, sehingga mereka menerima pemberhentian tanpa memperjuangkan hak atas sisa kontrak. Rendahnya literasi hukum ketenagakerjaan menyebabkan aturan yang sebenarnya melindungi pekerja menjadi tidak efektif dalam praktik ([Wibowo & Santoso, 2024](#)). Ketika pekerja tidak mengetahui haknya, maka hukum yang tertulis hanya memberikan kepastian formal, bukan kepastian substantif. Selain itu, aspek pengawasan administratif juga berpengaruh. Sesuai Pasal 13 PP 35/2021, setiap PKWT wajib dicatat dalam sistem ketenagakerjaan. Namun dalam praktik, banyak perusahaan tidak melakukan pencatatan. Ketika sengketa terjadi, pekerja kesulitan membuktikan status hubungan kerja, sehingga klaim

terhadap ganti rugi atau kompensasi menjadi melemah. Lemahnya penegakan sanksi atas pelanggaran administratif ini menyebabkan perlindungan hukum menjadi tidak efektif ([Harahap, 2023](#)).

Dari perspektif teori hukum, kepastian hukum bukan hanya keberadaan aturan tertulis, tetapi juga konsistensi penerapan hukum oleh lembaga yang berwenang. Ketidakteraturan putusan pengadilan menyebabkan pekerja tidak dapat memperkirakan hasil sengketa, yang berarti hukum gagal memenuhi fungsi prediktabilitas. Gustav Radbruch menekankan bahwa kepastian hukum harus berjalan bersama keadilan; jika penegakan hukum hanya memberikan kepastian formal tanpa memperhatikan perlindungan pihak yang lemah, maka hukum kehilangan nilai keadilannya ([Radbruch dalam Wibowo & Santoso, 2024](#)). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepastian hukum bagi pekerja PKWT dalam kasus PHK sebelum masa kontrak berakhir saat ini masih belum optimal. Secara normatif, instrumen perlindungan telah tersedia, namun ketidakharmonisan antara undang-undang dan peraturan pelaksana, perbedaan penafsiran hakim, rendahnya kesadaran hukum pekerja, serta lemahnya pengawasan administratif menyebabkan perlindungan tersebut belum efektif sepenuhnya.

Kesimpulan

Ketentuan hukum positif Indonesia pada dasarnya telah memberikan dasar pengaturan yang jelas terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, telah diatur mengenai syarat sah PKWT, jangka waktu, pencatatan, serta hak kompensasi pekerja. Secara normatif, Pasal 62 UU 13/2003 memberikan perlindungan yuridis bagi pekerja yang di-PHK sebelum masa kontrak berakhir melalui mekanisme ganti rugi sebesar upah sampai masa kontrak berakhir. Namun, dalam praktiknya, muncul permasalahan akibat disharmonisasi antara ketentuan undang-undang dan peraturan pelaksanaannya, terutama dalam hal penafsiran “kesepakatan pengakhiran” dan hak kompensasi, sehingga menimbulkan ambiguitas dalam penerapan hukum dan melemahkan daya jangkau perlindungan normatif yang dimaksudkan oleh pembentuk undang-undang.

Kepastian hukum bagi pekerja PKWT dalam kasus PHK sebelum berakhirnya masa kontrak hingga kini belum terwujud secara optimal. Meskipun secara tekstual hukum positif telah menjamin perlindungan, kepastian tersebut masih bersifat formal dan belum menyentuh aspek substantif. Perbedaan interpretasi antara pengusaha, mediator, dan hakim dalam menafsirkan hak ganti rugi dan kompensasi menyebabkan hasil penyelesaian sengketa menjadi tidak dapat diprediksi (unpredictable). Ketidakharmonisan norma, lemahnya pengawasan administratif, serta rendahnya kesadaran hukum pekerja turut memperburuk efektivitas perlindungan hukum. Oleh karena itu, kepastian hukum bagi pekerja PKWT baru dapat terwujud apabila terdapat keseragaman tafsir antara peraturan dan praktik, serta sistem pengawasan dan penegakan hukum yang konsisten, transparan, dan berorientasi pada asas keadilan sosial.

Saran

Pemerintah perlu melakukan penyelarasan norma hukum antara Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan PP Nomor 35 Tahun 2021, khususnya dengan memperjelas ketentuan mengenai ganti rugi dan kompensasi bagi pekerja PKWT yang diakhiri sebelum masa kontrak berakhir. Diperlukan pula penerbitan pedoman interpretatif nasional untuk lembaga pengawas dan pengadilan agar tidak terjadi perbedaan tafsir dalam praktik penyelesaian sengketa hubungan industrial. Selain itu, digitalisasi pencatatan PKWT harus diperkuat agar setiap kontrak terverifikasi secara hukum dan dapat menjadi alat bukti yang sah. Di sisi lain, peningkatan edukasi hukum bagi pekerja kontrak penting untuk menumbuhkan kesadaran akan hak-hak normatif mereka. Dengan langkah-langkah tersebut, asas kepastian hukum dan perlindungan pekerja dapat berjalan seimbang sesuai amanat konstitusi dan prinsip negara hukum yang menjunjung keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Daftar Pustaka

A. Buku

- Harahap, A. M. (2023). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan: Teori dan Implementasi*. Medan: UIN Sumatera Utara Press.
- Kusbianto, K. (2022). *Hukum Perburuhan: Aspek Perlindungan dan Kepastian Hukum dalam Hubungan Kerja*. Medan: Universitas Dharmawangsa Press.
- Wibowo, A., & Santoso, J. T. (2024). *Hukum Perburuhan: Dinamika Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia Pasca Cipta Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tim Penulis. (2024). *Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer: Implementasi dan Tantangan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tim Dosen FH Universitas Bung Hatta. (2025). *Perburuhan dan Ketenagakerjaan: Perspektif Hukum dan Keadilan Sosial*. Padang: Universitas Bung Hatta Press.

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- 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*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 39.
- Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 58.
- Indonesia. (2011). *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82.

C. Jurnal Ilmiah

- Puspitaningtyas, D. (2023). "Evaluasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum dan*

Pembangunan Sosial, 15(2), 112–129.

Rizki, A., & Prasetyo, R. (2024). “Implikasi PP Nomor 35 Tahun 2021 terhadap Kepastian Hukum bagi Pekerja PKWT di Indonesia.” *Jurnal Ilmu Hukum Aktual*, 19(1), 45–60.

Lestari, N. (2023). “Peran Asas Perlindungan dalam Hubungan Industrial di Era Cipta Kerja.” *Jurnal Kajian Hukum dan Ketenagakerjaan*, 8(3), 201–219.

D. Artikel Online

Hukumonline Clinic. (2025, April 14). Hak Karyawan Kontrak Menurut Undang-Undang Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021. Diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt605b60147d34a/hak-karyawan-kontrak-menurut-uu-cipta-kerja>

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2023–2024). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja PKWT. Diakses dari <https://putusan3.mahkamahagung.go.id>

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). Data Statistik Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2024. Diakses dari <https://kemnaker.go.id>

E. Kamus

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2024). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Kelima)*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.