



---

## Upaya Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Yusmedi Yusuf<sup>1</sup>, Muhammad Rizqi Fadhlillah<sup>2</sup>

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Islam Syekh-Yusuf<sup>1</sup>, Fakultas Hukum, Universitas Islam Syekh-Yusuf<sup>2</sup>

Email Korespondensi: [yusmedi@unis.ac.id](mailto:yusmedi@unis.ac.id)

---

Article received: 26 Mei 2025, Review process: 07 Juni 2025

Article Accepted: 28 Juni 2025, Article published: 19 Juli 2025

---

### ABSTRACT

*Termination of Employment (PHK) involving Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) has become a critical issue in Indonesia's industrial relations. Unilateral dismissals that fail to provide normative rights such as severance pay, social security, and conversion to permanent employment reveal the weak legal protection for contract workers. This study aims to analyze the legal protection mechanisms for PKWT workers affected by termination, employing a normative juridical method through statutory, doctrinal, and jurisprudential analysis. The findings indicate that current legal frameworks fail to provide legal certainty and fair protection for workers under PKWT. Regulatory transformations through the Job Creation Law and its derivatives have instead widened the imbalance in labor relations. Therefore, a responsive and effective legal protection system is urgently required to prevent labor exploitation and uphold justice in employment relationships.*

**Keywords:** *termination; fixed-term contract; legal protection; labor law; industrial justice*

### ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah menjadi isu kritis dalam hubungan industrial di Indonesia. Praktik PHK sepihak yang tidak diimbangi dengan pemberian hak normatif seperti pesangon, jaminan sosial, dan pengangkatan sebagai pekerja tetap menunjukkan lemahnya perlindungan hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang mengalami PHK, dengan menggunakan metode yuridis normatif berdasarkan analisis peraturan perundang-undangan, doktrin, dan yurisprudensi. Hasil kajian menunjukkan bahwa implementasi regulasi terkait PKWT belum menjamin kepastian hukum dan perlindungan yang adil bagi pekerja. Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya justru memperbesar ketimpangan relasi kerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum yang responsif dan efektif sangat diperlukan untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja dan menjaga keadilan dalam hubungan kerja.

**Kata Kunci:** *PHK; PKWT; Perlindungan Hukum; Ketenagakerjaan; Keadilan Industrial*

## PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan fenomena yang terus menjadi sorotan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Dalam praktik hubungan industrial, peran pemerintah sebagai pengatur dan penjamin keadilan menjadi sangat penting untuk menciptakan sistem kerja yang adil dan seimbang. Namun, kenyataannya, posisi pekerja dalam hubungan industrial seringkali berada dalam posisi lemah, khususnya ketika menyangkut perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kelemahan ini terlihat dari maraknya praktik PHK sepihak oleh perusahaan yang tidak memberikan kompensasi atau perlindungan yang memadai, serta lemahnya keberpihakan sistem hukum dalam menegakkan hak-hak normatif pekerja.

PKWT seharusnya menjadi bentuk hubungan kerja yang bersifat temporer dan hanya diperuntukkan bagi pekerjaan tertentu yang sifatnya tidak tetap. Sayangnya, bentuk perjanjian ini kerap disalahgunakan oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban memberikan hak-hak normatif yang melekat dalam status pekerja tetap, seperti jaminan hari tua, pesangon, dan tunjangan lainnya. Dalam situasi seperti ini, pekerja tidak hanya kehilangan pendapatan, tetapi juga jaminan keberlanjutan hidup yang layak. Ketentuan hukum yang membatasi masa kerja PKWT selama maksimal tiga tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun seringkali diabaikan dalam praktik.

Penerapan sistem PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum turut memperbesar potensi terjadinya pelanggaran terhadap prinsip keadilan dalam hubungan kerja. Salah satu permasalahan krusial yang muncul adalah ketidakpastian hukum bagi pekerja yang telah melewati batas masa kerja tetapi tidak diangkat sebagai pekerja tetap. Hal ini membuka celah bagi perusahaan untuk secara terus menerus memperbarui kontrak kerja tanpa batas yang jelas, sehingga status dan hak-hak pekerja menjadi kabur. Kondisi ini diperparah dengan belum adanya mekanisme kontrol dan penegakan hukum yang efektif terhadap pelanggaran praktik PKWT.

Transformasi regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 seharusnya mampu memberikan solusi terhadap permasalahan ketenagakerjaan, termasuk praktik PHK dan penggunaan PKWT. Namun, regulasi baru ini justru memunculkan kontroversi karena dianggap belum memihak secara optimal terhadap perlindungan pekerja. Berbagai organisasi buruh dan pakar hukum menyatakan bahwa ketentuan baru tersebut lebih condong kepada kepentingan pengusaha dan mengabaikan aspek keadilan bagi pekerja yang diberhentikan secara sepihak.

Kondisi ketenagakerjaan dalam era globalisasi saat ini menuntut adanya perlindungan hukum yang lebih progresif dan responsif terhadap dinamika hubungan industrial. Pekerja kontrak yang berada dalam posisi rentan memerlukan jaminan hukum yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga operasional di lapangan. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yuridis yang

menelaah efektivitas implementasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK dalam status PKWT.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang bertitik tolak pada bahan hukum primer dan sekunder dengan cara menelaah peraturan perundang-undangan, doktrin, serta putusan pengadilan yang relevan. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) yang mencakup telaah terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksana dan yurisprudensi terkait. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis untuk menggambarkan penerapan dan efektivitas norma hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja PKWT yang terkena PHK.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Bentuk Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Aspek perlindungan hukum sebagaimana disebutkan dalam “ Pasal 27 Undang-Undang Dasar NRI 1945 ayat (1) bahwa segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan. Demikian pula dalam Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Hal ini dipertegas lagi dalam Undang-Undang Dasar 1945 hasil amendemen ke dua tentang hak asasi manusia Pasal 28A sampai 28D. Pasal 28 D menyatakan bahwa : “setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 28 I ayat 4 menyatakan perlindungan, pemajuan, penegakan,dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah (Yopi, 2015).

Perlindungan hukum bagi pekerja meliputi 5 (lima) bidang hukum ketenagakerjaan (Zinal, 1997), yakni :

- a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja

Perlindungan hukum bagi pekerja sebelum ia menjalankan hubungan kerja. Sering disebut masa pra penempatan atau pengerahan terhadap penempatan pekerja sesuai dengan keahlian serta sumber daya manusia

yang unggul berdasarkan kemampuan pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

- b. Bidang hubungan kerja  
Hubungan kerja dapat terjalin harmonis antara pengusaha dengan pekerja sebagai upaya mendapatkan keuntungan bagi perusahaan. Perusahaan yang mendapatkan keuntungan akan memberikan kesejahteraan hidup bagi pekerja dan keluarganya.
- c. Bidang kesehatan kerja  
Perlindungan hukum terhadap jaminan pekerja karena sakit akibat kerja, sebab dalam hubungan industrial banyak terjadi risiko atau bahaya di tempat kerja. Perusahaan memberikan perlindungan berupa sarana kesehatan kepada pekerja berupa klinik dan rumah sakit sebagai jaminan kesehatan kerja, kecelakaan kerja, dan penyakit akibat kerja.
- d. Bidang Keamanan Kerja  
Perlindungan hukum terhadap pekerja berupa alat pelindung diri dari bahaya kecelakaan kerja.
- e. Bidang Jaminan Sosial  
Perlindungan hukum terhadap pekerja karena tidak dapat bekerja di luar kesalahan pekerja diantaranya karena sakit, cuti, wanita mengandung dan melahirkan, hari tua, pensiun, dan meninggal dunia (Asri, 2020)

Dalam sistem hubungan industrial di Indonesia, perjanjian kerja memegang peranan penting sebagai landasan hukum yang mengikat antara pemberi kerja dan pekerja. Sebagai instrumen normatif, perjanjian kerja tidak hanya menjadi pernyataan kehendak para pihak, tetapi juga mengandung muatan pengaturan hak dan kewajiban yang timbal balik. Kedudukannya yang sentral dalam praktik ketenagakerjaan menjadikan perjanjian kerja sebagai elemen utama yang harus dikaji secara saksama, baik dalam konteks teori maupun dalam penerapan praktisnya.

Secara yuridis, konsep dasar dari perjanjian kerja berakar pada asas-asas hukum perdata, khususnya sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), yang mendefinisikan perjanjian sebagai suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam konteks ketenagakerjaan, pengertian tersebut mengalami spesifikasi karena objek dari perjanjian bukan hanya berupa jasa atau hasil kerja, melainkan juga relasi kerja yang dilandasi oleh subordinasi dan adanya upah sebagai imbalan.

Perjanjian kerja diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan kemudian diperbarui sebagian melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dari definisi ini terlihat bahwa perjanjian kerja memiliki karakteristik khas

---

yang membedakannya dari bentuk perjanjian lain: adanya hubungan kerja, imbalan berupa upah, dan posisi subordinatif dari pekerja terhadap pemberi kerja.

Dalam praktiknya, terdapat berbagai bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Masing-masing jenis perjanjian memiliki konsekuensi hukum yang berbeda, terutama terkait dengan masa kerja, hak atas pemutusan hubungan kerja (PHK), serta bentuk perlindungan hukum yang dapat diperoleh oleh pekerja. Perbedaan ini menjadi signifikan, terutama dalam konteks meningkatnya penggunaan sistem kerja kontrak di sektor formal, yang tidak jarang menimbulkan ketidakpastian dan ketidakadilan bagi pekerja (Aisyah, 2018)

Aspek normatif dari perjanjian kerja juga tidak dapat dilepaskan dari asas-asas hukum perjanjian yang bersifat umum, seperti asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), asas konsensualisme, asas itikad baik (*good faith*), dan asas kepastian hukum. Kebebasan berkontrak memberikan ruang bagi para pihak untuk menyusun isi perjanjian sesuai kehendaknya, sejauh tidak bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, dan kesusilaan. Namun, dalam praktik hubungan kerja, asas ini sering kali berbenturan dengan realitas ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja, sehingga hukum positif perlu hadir untuk mengatur batasan dan mengisi ketimpangan tersebut.

Selain itu, perjanjian kerja juga berkaitan erat dengan dimensi moral dan sosial. Relasi kerja bukan hanya sekadar transaksi ekonomi, melainkan hubungan antar manusia yang saling bergantung dalam proses produksi dan pemenuhan kebutuhan hidup. Oleh karena itu, selain memenuhi ketentuan formil, perjanjian kerja juga diharapkan mencerminkan nilai-nilai keadilan, keseimbangan, dan penghormatan terhadap harkat dan martabat pekerja sebagai manusia. Dalam perspektif ini, hukum ketenagakerjaan tidak hanya menjadi alat pengatur, tetapi juga sebagai sarana rekayasa sosial untuk mencapai hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Pemahaman mendalam terhadap konsep dan dasar hukum perjanjian kerja menjadi sangat penting, khususnya dalam merespons dinamika ketenagakerjaan modern yang ditandai dengan fleksibilitas, digitalisasi, dan globalisasi pasar tenaga kerja. Perubahan-perubahan tersebut menuntut pembaruan paradigma dalam perlindungan hukum terhadap pekerja, terutama mereka yang berada dalam posisi rentan, seperti pekerja dengan sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu. Di sinilah urgensi pengkajian perjanjian kerja dalam perspektif perundang-undangan menjadi semakin relevan untuk memastikan keberlanjutan perlindungan hukum yang adil dan proporsional

Secara keseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum public yang bertujuan untuk mengatur keadaan per-buruhan di perusahaan. Juga termasuk seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Lingkup pengaturan termaksud meliputi dua aspek yaitu: Aspek Materil, aspek ini secara umum meliputi keamanan kerja dan



perawatanfisik; Aspek Immateril; Aspek immaterial meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembanganjasmani dan psikis pekerja (Ngabidin, 2021)

### **Perjanjian Kerja Dalam Perundang-Undangan Ketenagakerjaan**

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja di bagi menjadi 2 (dua) macam:

a. Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT)

Pasal 59 ayat 1 UUK adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disebut pekerja kontrak diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang sekali selama 1 (satu) tahun. Berarti hubungan kerja PKWT paling lama adalah 3 (tiga) tahun (Hidayat, 2006)

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.(PKWTT)

Pasal 1603 q KUH Perdata bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu. PKWTT adalah disebut pekerja tetap dan tidak dibatasi masa kerja sampai dengan usia pensiun 55 tahun dan atau meninggal dunia menurut perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama serta mendapatkan jaminan atau tunjangan hari tua, kesehatan, kematian dan sakit akibat kerja dan kecelakaan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia (Abdul, 2003)

### **Implementasi Atas Perubahan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan**

Implementasi terhadap perubahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dinyatakan inskontitusional oleh Mahkamah Konstitusi selama 2 (dua) tahun tidak dilakukan revisi terhadap Undang - Undang Cipta Kerja tersebut di atas. Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Perubahan perundang- undangan di bidang ketenagakerjaan tersebut tidak memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam substansi yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Demikian pula perubahan peraturan perundang-undangan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/pekerja kontrak yang masih terus diberlakukan, sehingga pekerja tidak memiliki kepastian hukum untuk menjadi pekerja tetap yang mendapatkan perlindungan hukum ketenagakerjaan.

Pesan Presiden pada hari buruh Internasional tanggal 1 Mei 2025 menyatakan membentuk tim Satgas terhadap kasus kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan, sebab PHK oleh pengusaha merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan oleh perusahaan namun tidak membawa hasil seperti yang diharapkan. PHK menurut Halim Menyatakan: “ adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan

karena suatu hal tertentu". Aspek hukum setelah hubungan kerja maksudnya adalah aspek hukum yang berkaitan dengan pekerja pada saat purna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya akibat terjadinya PHK tersebut. . PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.

PHK menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan perusahaan, dimana pekerja sebagai pihak yang lemah dari aspek sosial ekonomis ,tidak mendapat perlindungan secara yuridis (Lalu, 2017) Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dilakukan menempuh cara yang tidak normatif dengan cara merumahkan pekerja serta mem phk tanpa pesangon . Perusahaan yang merekayasa phk atas kehendak pekerja sendiri, tidak diketahui oleh pemerintah bahwa sebenarnya perusahaan melakukan phk terhadap pekerja tetap diganti oleh pekerja PKWT / kontrak (*outsourcing*) (Dewi, 2017).

PHK oleh perusahaan banyak menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan pekerja/buruh karena akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Oleh karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Yusmedi, 2020)

PHK harus menjadi pilihan terakhir dalam mengatasi masalah dalam perusahaan, karena itu sebelum phk harus diupayakan pencegahan berikut ( Libertus, 2006) :

a. Pembinaan

Upaya pencegahan phk dalam melakukan pembinaan pekerja dalam bentuk memberikan pendidikan, pelatihan dan mutasi. Memberikan surat peringatan 1,2,dan 3 bagi pekerja yang melakukan pelanggaran atau kesalahan ringan.

b. Merumahkan Pekerja

Proses pencegahan phk dengan merumahkan pekerja dengan mendapat upah penuh dan upah tidak penuh sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

c. Menjelaskan efisiensi perusahaan secara transparan kepada pekerja.

Proses pencegahan phk dengan menjelaskan keadaan perekonomian dan keuangan perusahaan berupa mengurangi lembur, mengurangi shift kerja, pensiun dini, tidak memperpanjang kontrak kerja dan lainnya.

Pihak pengusaha kerap memiliki alasan untuk melakukan PHK, baik karena alasan ekonomi maupun alasan yang berhubungan dengan pekerja tersebut. Alasan tersebut termasuk karena ketidaksesuaian pekerjaan, kinerja yang buruk, atau perilaku yang tidak pantas. Ketentuan mengenai PHK harus berdasarkan :

a. Undang-Undang Dasar 1945;

- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- d. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja .

Pencegahan PHK berupaya untuk mempertemukan perbedaan nilai-nilai dasar yang dimiliki oleh para pihak dan pertentangan terhadapnya (Sayid, 2017) Perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2000 tentang Cipta Kerja yang telah dinyatakan inskontitusional oleh Mahkamah Konstitusi. Kemudian pemerintah selama 2 (dua) tahun berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi tidak melakukan revisi terhadap Undang -Undang Cipta Kerja tersebut di atas. Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Permasalahan pada perubahan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan tidak memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam substansi yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kemudian perubahan peraturan perundang-undangan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/pekerja kontrak yang masih terus diberlakukan, sehingga pekerja tidak memiliki kepastian hukum untuk menjadi pekerja tetap yang mendapatkan perlindungan hukum ketenagakerjaan.

## SIMPULAN

Kesimpulan, kedudukan pekerja secara sosial ekonomi berada dalam pihak yang lemah, ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dan Perusahaan memperkerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara sepihak. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan dilakukan dengan secara tidak normatif yaitu pengusaha melakukan perbuatan menutup tempat usaha dan merumahkan pekerjaanya dengan waktu yang tidak ditentukan. PHK terhadap pekerja dengan PKWT dilakukan oleh pengusaha tanpa memberikan uang pesangon dan Jaminan Sosial kepada pekerja yang mengalami pengangguran.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* atas kesempatan dan kepercayaannya dalam mempublikasikan artikel ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada diri sendiri atas komitmen dan dedikasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Khakim. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Aisyah Putri Permatasari. (2018). Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK saat masa kontrak sedang berlangsung. *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*.



- 
- Asri Wijayanti. (2020). Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK. *Jurnal Akademi Asuransi*.
- Dewi Indasari Hulima. (2017). Perlindungan hukum bagi tenaga kerja tidak mendapatkan pesangon oleh perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Lex Privatum*, 5(6).
- Equino Mikael Makadolang, Ronnie Adrie Maramis, & Lendy Siar. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diberhentikan sebelum waktunya. *Jurnal Lex Privatum*, 13(3).
- Hidayat Muharam. (2006). *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Lalu Husni. (2017). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Edisi revisi). Raja Grafindo Persada.
- Made Nadya Sari. (2014). Pelaksanaan PKWT pada Villa The Seminyak Oasis. *Kertha Semaya*, 2(2), 1-13.
- Ngabidin Nurcahyo. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69-78.
- Ridwan HR. (2007). *Hukum Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada.
- Sayid Mohamad Rifqi Noval. (2017). *Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Refika Aditama.
- Yopi Gunawan, & Kristian. (2015). *Perkembangan Konsep Negara Hukum dan Negara Hukum Pancasila*. Refika Aditama.
- Yusmedi Yusuf. (2020). Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Omnibus Law) dalam perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Al Ahkam*, 16(2).
- Zainal Asikin. (1997). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada.