JOURNAL SYNTAX IDEA
p–ISSN: 2723-4339 e-ISSN: 2548-1398
Vol. 8, No. 9, September 2026

Perbandingan Pengaturan Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Muhammad Adila Farhan* , Jasman Nazar
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Indonesia
Email: adila.farhan17@gmail.com* , jasman.ucox.umsb@gmail.com

Keywords:
Employment Law Update; Fixed-Term and Indefinite-Term Employment Agreements; Job Creation Law.

Abstract
The reform of labor law through Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation raises issues regarding the balance between employer flexibility and worker protection, as reflected in the gap between norms and practices in the case of the PT Hoktong worker demonstration in Palembang. This study aims to analyze the direction of labor law reform in the regulation of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) and Indefinite-Term Employment Agreements (PKWTT) along with the parties who are more advantaged, and compare the conditions, rights, obligations, and methods of calculating workers' rights in both legal regimes. The method used is normative juridical with a statutory, conceptual, and comparative approach, supported by primary and secondary legal materials analyzed qualitatively and prescriptively. The results show that the Job Creation Law changes the regulation of PKWT in terms of constitutional basis, legislative techniques, contract duration up to five years, and compensation through Article 61A, while also overhauling the mechanism for termination of PKWTT employment by consolidating the reasons for layoffs in Article 154A with different severance pay multiples and eliminating the housing and medical replacement component by 15 percent. The flexibility employers gain structurally outweighs the additional normative rights of workers. This study concludes that legal protection for PKWT and PKWTT workers is adequate in norm, but still faces significant challenges in implementation (inadequate in practice), particularly in terms of labor supervision and accessibility to industrial relations dispute resolution.

Kata Kunci:
Pembaruan Hukum Ketenagakerjaan; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Tidak Tertentu; Undang-Undang Cipta Kerja

Abstrak
Pembaruan hukum ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menimbulkan persoalan mengenai keseimbangan antara fleksibilitas pengusaha dan perlindungan pekerja, sebagaimana tercermin dalam kesenjangan norma dan praktik pada kasus unjuk rasa pekerja PT Hoktong di Palembang. Penelitian ini bertujuan menganalisis arah pembaruan hukum ketenagakerjaan dalam pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) beserta pihak yang lebih diuntungkan, serta membandingkan syarat, hak, kewajiban, dan cara perhitungan hak pekerja pada kedua rezim hukum. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif, didukung bahan hukum primer dan sekunder yang dianalisis secara kualitatif dan preskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja mengubah pengaturan PKWT pada aspek landasan konstitusional, teknik legislasi, jangka waktu kontrak hingga lima tahun, dan kompensasi melalui Pasal 61A, sekaligus

merombak mekanisme pemutusan hubungan kerja PKWTT melalui konsolidasi alasan PHK dalam Pasal 154A dengan kelipatan pesangon yang berbeda serta penghapusan komponen penggantian perumahan dan pengobatan sebesar 15 persen. Fleksibilitas yang diperoleh pengusaha secara struktural lebih besar daripada tambahan hak normatif pekerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dan PKWTT bersifat cukup memadai secara normatif (adequate in norm), tetapi masih menghadapi tantangan signifikan dalam implementasi (inadequate in practice), terutama pada aspek pengawasan ketenagakerjaan dan aksesibilitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

PENDAHULUAN

Reformasi hukum ketenagakerjaan dalam dua dekade terakhir menjadi isu global seiring meningkatnya tekanan untuk menyeimbangkan fleksibilitas pasar kerja dengan perlindungan sosial bagi pekerja. Di banyak negara, liberalisasi hubungan kerja ditempuh melalui pelonggaran ketentuan kontrak kerja waktu tertentu dan penyederhanaan mekanisme pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan menarik investasi dan menekan angka pengangguran. Arah kebijakan tersebut memunculkan kekhawatiran global mengenai lahirnya pekerja rentan (*precarious workers*) yang kehilangan jaminan kepastian kerja dan pendapatan (Adiwinarto, 2023; Al-Fatih & Shahzad, 2025; Effendy, 2023; Hakim & Haryanto, 2023b). Dalam kajian hukum perburuhan kontemporer, ketegangan ini kerap dijawab melalui gagasan *flexicurity*, yaitu upaya memadukan fleksibilitas yang dibutuhkan pelaku usaha dengan keamanan ekonomi yang dibutuhkan pekerja, sehingga fleksibilitas idealnya tidak ditafsirkan sebagai pengurangan perlindungan, melainkan diimbangi instrumen jaminan sosial baru. Indonesia tidak berada di luar arus global ini; pembaruan hukum ketenagakerjaannya justru menjadi salah satu contoh paling nyata bagaimana sebuah negara berupaya menegosiasikan keseimbangan tersebut (Iskandar et al., 2026; Turija, 2025; Wijayanti & Afrianti, 2021; Yitawati, 2024).

Dalam kajian hukum perburuhan kontemporer, ketegangan ini kerap dijawab melalui gagasan flexicurity, yaitu upaya memadukan fleksibilitas yang dibutuhkan pelaku usaha dengan keamanan ekonomi yang dibutuhkan pekerja, sehingga fleksibilitas idealnya tidak ditafsirkan sebagai pengurangan perlindungan, melainkan diimbangi instrumen jaminan sosial baru (Abrianto, 2024). Indonesia tidak berada di luar arus global ini; pembaruan hukum ketenagakerjaannya justru menjadi salah satu contoh paling nyata bagaimana sebuah negara berupaya menegosiasikan keseimbangan tersebut.

Pada tataran nasional, sedikitnya tiga faktor mendorong timbulnya permasalahan dalam pembaruan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pertama, kebutuhan memperbaiki iklim investasi dan menciptakan lapangan kerja, yang secara eksplisit menjadi tujuan pembentukan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, antara lain menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja serta melakukan penyesuaian pengaturan yang berkaitan dengan penguatan ekosistem investasi nasional (Agusmidah, 2021).

Kedua, pemahaman bahwa hukum berfungsi sebagai sarana pembaruan masyarakat (*law as a tool of social engineering*), sehingga hukum ketenagakerjaan tidak

sekadar mencerminkan tata nilai yang telah ada, tetapi juga diarahkan untuk mengubah perilaku pelaku usaha dan pekerja menuju tujuan pembangunan tertentu (Fauzi, 2023). Ketiga, posisi pekerja yang secara struktural lebih lemah dibanding pengusaha, sehingga negara memandang perlu menetapkan norma bersifat protektif untuk melindungi pihak yang rentan (Gunawan et al., 2024). Ketiga faktor tersebut saling berkelindan dan menempatkan pembaruan hukum ketenagakerjaan pada persimpangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan pekerja.

Faktor-faktor tersebut berdampak pada lahirnya serangkaian perubahan hukum yang signifikan sekaligus problematik. Kebijakan mempercepat investasi ditempuh melalui metode omnibus law yang melahirkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 karena cacat formil dalam pembentukannya dan minimnya partisipasi masyarakat yang bermakna (Hakim & Haryanto, 2023a). Sebagai respons, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 yang selanjutnya disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (Hirma & Syamsir, 2023).

Secara substansi, pembaruan ini memperpanjang jangka waktu maksimal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi lima tahun, mengonsolidasikan lebih dari lima belas alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) ke dalam Pasal 154A dengan kelipatan pesangon yang berbeda-beda, serta menghapus komponen penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan sebesar 15 persen yang sebelumnya melekat pada uang penggantian hak (Izzati, 2024). Perubahan yang menyentuh PKWT dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) secara bersamaan inilah yang menandai pergeseran mendasar dalam perlindungan pekerja. Untuk memahami pergeseran tersebut, kedua variabel penelitian ini perlu diuraikan lebih rinci.

Variabel pertama adalah pembaruan hukum ketenagakerjaan itu sendiri, yang secara teoretis dipahami sebagai proses perubahan sistematis atas norma hukum untuk menyesuaikannya dengan perkembangan kebutuhan masyarakat, termasuk kebutuhan ekonomi dan investasi (Lestari, 2022). Variabel kedua adalah perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dan PKWTT. PKWT merupakan perjanjian kerja untuk hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu, sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja bersifat tetap yang tidak dibatasi jangka waktu dan hanya berakhir melalui mekanisme PHK sesuai alasan yang diperkenankan undang-undang (Lubis, 2025).

Keduanya bersumber dari akar historis yang sama, yakni Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan syarat sahnya secara khusus diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Noermatin, 2023). Perlindungan hukum bagi pekerja, dalam pengertian Philipus M. Hadjon, mencakup perlindungan yang bersifat preventif maupun represif, yang keduanya menjadi tolok ukur untuk menilai keberpihakan pembaruan hukum ketenagakerjaan (Priyanto, 2023).

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pekerja, tetapi umumnya terfokus pada satu bentuk hubungan kerja atau

satu aspek tertentu saja. Kajian mengenai pemberian kompensasi PKWT, misalnya, menyoroti aspek finansial pekerja kontrak (Purba, 2024), sementara kajian lain menekankan kepastian hukum bagi pekerja PKWT yang dipekerjakan kembali setelah lima tahun,[13] atau membandingkan PKWT dan PKWTT dengan simpulan bahwa PKWT lebih menguntungkan pengusaha karena tingkat fleksibilitasnya yang tinggi (Srideviani, 2024). Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada upaya membandingkan pengaturan PKWT dan PKWTT secara simultan pada dua rezim hukum, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dengan turut memasukkan koreksi yudisial terbaru melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menegaskan tabel kelipatan pesangon sebagai batas minimal (Suprajogi & Lubis, 2022), serta menautkannya dengan konteks empiris aktual berupa kasus pekerja PT Hoktong di Palembang. Pendekatan komparatif menyeluruh yang berlabuh pada peristiwa faktual semacam ini belum banyak dilakukan dalam kajian sebelumnya.

Urgensi penelitian ini terletak pada lebarnya kesenjangan antara norma hukum (das Sollen) dan praktik hubungan industrial (*das Sein*). Meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah mempertegas batas waktu maksimal PKWT, praktik di lapangan masih menunjukkan lemahnya pengawasan dan rendahnya kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan, sehingga status PKWT yang semestinya demi hukum berubah menjadi PKWTT kerap tidak diakui secara sukarela oleh pengusaha. Hal ini tampak nyata dalam aksi unjuk rasa ratusan pekerja PT Holkong di depan Kantor DPRD Kota Palembang pada 17 Juni 2026, yang menuntut pengangkatan pekerja kontrak menjadi pekerja tetap serta mempersoalkan dugaan tidak didaftarkannya pekerja ke BPJS dan tidak dibayarkannya upah lembur maupun upah hari libur nasional. Fenomena semacam ini menegaskan bahwa persoalan bukan semata pada kelengkapan norma, melainkan pada efektivitas implementasinya, sehingga kajian yuridis yang menautkan norma dengan realitas menjadi mendesak untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki dua tujuan utama. Pertama, menganalisis proses dan arah pembaruan hukum ketenagakerjaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menuju Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dalam pengaturan PKWT dan PKWTT, sekaligus mengidentifikasi pihak yang secara umum lebih diuntungkan oleh pembaruan tersebut. Kedua, menganalisis dan membandingkan syarat, hak, kewajiban, serta cara perhitungan hak pekerja PKWT dan PKWTT menurut kedua undang-undang, termasuk implikasi perubahan formula pesangon dan pengenalan hak-hak finansial baru seperti uang kompensasi PKWT dan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis sekaligus praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai arah pembaruan hukum dan penerapan gagasan flexicurity dalam konteks Indonesia, serta menyediakan kerangka perbandingan yang sistematis antara dua rezim hukum ketenagakerjaan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi

pemerintah dan pembentuk undang-undang dalam mengevaluasi kembali kelipatan pesangon dan besaran kompensasi PKWT, bagi pengusaha dalam menyusun perjanjian kerja yang sesuai dengan norma yang berlaku, serta bagi pekerja dan serikat pekerja/serikat buruh dalam memahami dan memperjuangkan hak-haknya melalui jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tersedia.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian hukum normatif (*yuridis normatif*) yang tidak diarahkan sekadar untuk memotret norma, melainkan untuk menemukan solusi atas kesenjangan antara norma hukum yang seharusnya berlaku (*das Sollen*) dan praktik hubungan industrial yang senyatanya terjadi (*das Sein*). Strategi ini dipilih karena permasalahan yang dikaji, yaitu pergeseran perlindungan pekerja PKWT dan PKWTT akibat pembaruan hukum ketenagakerjaan, bersumber langsung dari norma tertulis yang harus dinilai koherensi, konsistensi, dan keberpihakannya, bukan dari perilaku yang perlu diukur secara statistik. Karena itu penelitian ini bersifat preskriptif: peneliti tidak berhenti pada deskripsi pengaturan, tetapi bergerak menuju penilaian dan argumentasi mengenai pengaturan yang seharusnya, sejalan dengan fungsi hukum sebagai sarana pembaruan masyarakat yang mengarahkan perilaku pelaku usaha dan pekerja menuju tujuan pembangunan tertentu.

Dengan kerangka berpikir tersebut, seluruh proses penelitian sengaja diorientasikan pada perumusan rekomendasi normatif yang konkret. Pembaca dengan demikian dapat melihat bahwa kajian atas dua rezim hukum ketenagakerjaan ini dibangun sejak awal untuk bermuara pada usulan penyelesaian, bukan sekadar pemaparan perbedaan aturan, sehingga setiap langkah metodologis yang ditempuh selalu diikat pada pertanyaan mendasar tentang siapa yang dilindungi dan sejauh mana perlindungan itu efektif. Pilihan jenis penelitian normatif juga tepat karena objek utama yang diperbandingkan adalah materi muatan dua undang-undang beserta peraturan turunannya, yang keabsahan dan pergeserannya hanya dapat dinilai melalui penalaran hukum, bukan melalui pengukuran variabel di lapangan.

Pendekatan Penelitian

Untuk menjawab kedua rumusan masalah, penelitian ini memadukan tiga pendekatan yang saling melengkapi dan masing-masing memikul peran spesifik dalam membangun solusi. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelusuri dan menautkan seluruh regulasi yang mengatur PKWT dan PKWTT, mulai dari undang-undang hingga peraturan pelaksananya, sehingga tampak jelas bagaimana teknik legislasi bergeser dari pengaturan yang rinci pada tingkat undang-undang menuju pengaturan kerangka yang menyerahkan detail teknis kepada peraturan pemerintah. Pendekatan konseptual dipakai untuk menelaah doktrin hubungan kerja, asas protektif, serta gagasan flexicurity yang dijadikan tolok ukur menilai keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja. Adapun pendekatan komparatif menjadi inti strategi penelitian, yakni membandingkan secara sistematis norma PKWT dan PKWTT pada dua rezim

hukum, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, agar dapat teridentifikasi arah pembaruan sekaligus pihak yang secara struktural lebih diuntungkan (Wibowo & Herawati, 2021). Ketiga pendekatan tersebut dipetakan langsung ke dua rumusan masalah: pendekatan perundang-undangan dan konseptual menuntun analisis arah pembaruan, sedangkan pendekatan komparatif menuntun perbandingan syarat, hak, kewajiban, dan perhitungan hak pekerja, sehingga penelitian dapat bergerak dari pemetaan norma menuju penilaian dan solusi yang berpijak pada dasar hukum yang jelas.

Ruang Lingkup dan Aspek Kajian

Karena tergolong penelitian normatif, lokus penelitian ini bukan lokasi geografis tertentu, melainkan ruang lingkup bahan hukum yang mengatur hubungan kerja di Indonesia, sedangkan tempusnya membentang dari berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hingga pembaruan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta peraturan pelaksananya, dan diperluas hingga koreksi yudisial terbaru pada 2023. Aspek yang dikaji sengaja dibatasi pada beberapa dimensi utama, yaitu jangka waktu dan model kontrak PKWT, syarat sahnya perjanjian kerja, hak dan kewajiban para pihak, mekanisme serta alasan pemutusan hubungan kerja, dan cara perhitungan hak pekerja seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta uang kompensasi PKWT. Pembatasan aspek ini penting agar strategi penelitian tetap terfokus dan setiap perbandingan norma dapat ditarik menuju kesimpulan yang tajam serta rekomendasi yang terukur. Supaya kajian tidak terlepas dari kenyataan, analisis normatif tersebut secara sengaja ditautkan dengan konteks empiris aktual, yaitu kasus unjuk rasa pekerja PT Hoktong di Palembang pada 2026, yang dijadikan ilustrasi konkret mengenai kesenjangan antara norma tertulis dan pelaksanaannya di lapangan, sekaligus menjadi tolok ukur menguji apakah kelengkapan norma benar-benar berbanding lurus dengan efektivitasnya. Dengan menempatkan kasus tersebut sebagai konteks, penelitian ini menjaga agar perbandingan norma yang bersifat abstrak tetap terhubung dengan persoalan yang dirasakan pekerja, sehingga solusi yang dirumuskan tidak berhenti pada tataran teoretis melainkan menjawab kebutuhan praktik hubungan industrial.

Sumber dan Bahan Hukum

Sebagai pengganti populasi dan sampel yang dikenal dalam penelitian sosial, penelitian hukum normatif ini bertumpu pada bahan hukum yang tersusun dalam tiga lapis. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, serta putusan Mahkamah Konstitusi yang relevan, khususnya Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menjadi titik-titik koreksi yudisial atas pembaruan hukum. Bahan hukum sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan berupa buku hukum ketenagakerjaan dan jurnal ilmiah terbitan lima tahun terakhir yang membahas PKWT, PKWTT, maupun perbandingan kedua undang-undang.

Bahan hukum tersier, seperti kamus hukum serta pemberitaan media massa yang kredibel, digunakan untuk memberi konteks dan memperjelas pengertian. Ketiga lapis bahan hukum inilah yang berfungsi sebagai kumpulan data argumentasi, yang darinya penilaian dan solusi hukum secara bertahap ditarik dan diuji; bahan primer menjadi objek utama perbandingan, sementara bahan sekunder dan tersier berperan menajamkan interpretasi serta menghubungkan norma dengan persoalan nyata yang dihadapi pekerja.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Bahan Hukum

Instrumen utama penelitian ini adalah studi kepustakaan atas peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah, dan pemberitaan media yang relevan, sehingga peneliti sendiri, dengan kerangka analisis hukum yang dimilikinya, berperan sebagai instrumen kunci dalam menyaring dan menimbang bahan. Bahan hukum yang terkumpul kemudian diolah melalui tahap inventarisasi, identifikasi, klasifikasi, dan sistematisasi, agar norma-norma yang semula tersebar dapat disusun menjadi satu peta pengaturan yang utuh dan siap diperbandingkan secara berdampingan. Selanjutnya bahan dianalisis secara kualitatif dan deskriptif-analitis dengan sifat preskriptif: perbandingan norma PKWT dan PKWTT pada kedua undang-undang dibaca dalam kerangka asas protektif dan politik hukum pembentukannya, lalu dinilai implikasinya terhadap perlindungan pekerja dan terhadap keseimbangan fleksibilitas serta keamanan yang menjadi cita gagasan flexicurity.

Melalui strategi analisis inilah penelitian tidak berhenti pada temuan perbedaan pengaturan, tetapi berlanjut pada perumusan rekomendasi yang aplikatif, baik bagi pembentuk undang-undang, pengusaha, maupun pekerja dan serikat pekerja, sebagai solusi atas permasalahan yang menjadi fokus kajian sekaligus jawaban atas kesenjangan antara norma dan praktik yang melatari penelitian ini. Dengan alur pengolahan yang bertahap dan analisis yang bersifat preskriptif tersebut, keseluruhan strategi penelitian ini memberi pembaca gambaran utuh mengenai bagaimana bahan hukum yang mula-mula terserak diubah menjadi argumentasi yang tertata, lalu dikonversi menjadi rekomendasi yang siap dijadikan dasar perbaikan pengaturan PKWT dan PKWTT ke depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai perbandingan pengaturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dilakukan karena adanya perubahan mendasar dalam sistem hubungan industrial di Indonesia, khususnya terhadap pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perubahan regulasi tersebut tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memengaruhi keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan hukum ketenagakerjaan melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 membawa karakter pembaruan hukum yang berorientasi pada peningkatan fleksibilitas hubungan kerja, penciptaan lapangan kerja, serta peningkatan iklim investasi, namun pada sisi lain menimbulkan tantangan terhadap aspek perlindungan pekerja.

Urgensi Pembaruan Hukum Ketenaga Kerja dalam Pengaturan PKWT dan PKWTT

Hubungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan ekonomi karena berkaitan langsung dengan kepastian usaha sekaligus perlindungan terhadap hak pekerja. Sebelum adanya UU Nomor 6 Tahun 2023, pengaturan hubungan kerja lebih banyak mengacu pada UU Nomor 13 Tahun 2003 yang memberikan batasan cukup ketat terhadap penggunaan PKWT. Dalam regulasi tersebut, PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara, musiman, atau pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu. Pembatasan tersebut bertujuan untuk mencegah praktik penggunaan pekerja kontrak secara terus-menerus terhadap pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap. Namun, perkembangan dunia usaha, kebutuhan investasi, serta dinamika pasar tenaga kerja menyebabkan pemerintah melakukan pembaruan hukum melalui konsep omnibus law yang kemudian ditetapkan melalui UU Nomor 6 Tahun 2023. Pembaruan tersebut didasarkan pada kebutuhan untuk menciptakan regulasi yang lebih sederhana, fleksibel, dan mampu mendukung pertumbuhan ekonomi. Dalam perspektif teori hukum pembangunan Mochtar Kusumaatmadja, hukum tidak hanya berfungsi sebagai aturan yang mengatur masyarakat, tetapi juga sebagai instrumen untuk melakukan perubahan sosial (*law as a tool of social engineering*). Oleh karena itu, perubahan regulasi ketenagakerjaan dapat dipahami sebagai upaya pemerintah menyesuaikan hukum dengan kebutuhan ekonomi dan pembangunan nasional (Kusumaatmadja, 2002).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa urgensi utama perubahan pengaturan PKWT dan PKWTT berasal dari adanya kebutuhan untuk menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas pengusaha dalam mengelola tenaga kerja dengan perlindungan sosial bagi pekerja. Konsep tersebut dikenal sebagai *flexicurity*, yaitu perpaduan antara fleksibilitas pasar kerja dan keamanan pekerja. Secara ideal, pengusaha memperoleh ruang untuk mengembangkan usaha, sedangkan pekerja tetap memperoleh jaminan hak ekonomi dan sosial (Abrianto et al., 2024). Akan tetapi, hasil analisis menunjukkan bahwa implementasi konsep flexicurity tersebut belum sepenuhnya tercapai. UU Nomor 6 Tahun 2023 memberikan fleksibilitas lebih besar kepada pengusaha melalui perubahan batas waktu PKWT, mekanisme PHK, serta penyederhanaan regulasi. Sementara itu, tambahan perlindungan pekerja diberikan melalui kompensasi PKWT dan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Namun, secara struktural, manfaat perubahan regulasi lebih banyak dirasakan oleh pengusaha karena peningkatan fleksibilitas tenaga kerja lebih dominan dibandingkan peningkatan perlindungan pekerja.

Perubahan Karakteristik PKWT dan Dampaknya terhadap Hubungan Industrial

Salah satu perubahan paling signifikan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 adalah perubahan jangka waktu PKWT. Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, PKWT memiliki batas maksimal sekitar tiga tahun, yaitu dua tahun dengan kemungkinan perpanjangan satu tahun. Ketentuan tersebut memberikan kepastian kepada pekerja bahwa status kontrak tidak dapat berlangsung tanpa batas. Apabila perusahaan tetap

mempertahankan pekerja setelah melewati batas tersebut tanpa memenuhi ketentuan, maka status pekerja dapat berubah menjadi PKWTT.

Berbeda dengan aturan sebelumnya, UU Nomor 6 Tahun 2023 melalui PP Nomor 35 Tahun 2021 memperpanjang batas maksimal PKWT menjadi lima tahun. Perubahan tersebut memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja kontrak dalam jangka waktu lebih panjang.

Dari sisi pengusaha, perubahan ini memberikan keuntungan karena perusahaan dapat menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja sesuai kondisi bisnis tanpa harus segera mengangkat pekerja menjadi pekerja tetap.Namun, perubahan tersebut juga memiliki risiko terhadap pekerja. Perpanjangan masa PKWT berpotensi menciptakan kondisi pekerja tidak tetap dalam waktu yang lebih lama. Pekerja yang sebenarnya menjalankan pekerjaan bersifat tetap dapat berada dalam posisi kontraktual yang tidak pasti apabila pengawasan terhadap penerapan aturan tidak dilakukan secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa fleksibilitas PKWT pasca UU Cipta Kerja dapat memberikan keuntungan bagi pengusaha, tetapi juga berpotensi melahirkan pekerja rentan (*precarious workers*) akibat ketidakpastian status kerja.

Dibandingkan dengan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini memberikan pembaruan (*novelty*) melalui analisis komparatif yang tidak hanya melihat aspek PKWT, tetapi juga menghubungkannya dengan pengaturan PKWTT, mekanisme PHK, serta perubahan hak finansial pekerja. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan hukum ketenagakerjaan tidak dapat dipahami hanya sebagai peningkatan atau penurunan perlindungan, tetapi harus dilihat melalui keseimbangan manfaat antara pekerja dan pengusaha.

Perubahan Hak Finansial Pekerja sebagai Bentuk Perlindungan Baru

Meskipun UU Nomor 6 Tahun 2023 memberikan fleksibilitas lebih besar kepada pengusaha, regulasi baru tersebut juga memperkenalkan beberapa bentuk perlindungan baru bagi pekerja. Salah satu perubahan penting adalah adanya kewajiban pembayaran uang kompensasi bagi pekerja PKWT ketika hubungan kerja berakhir. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, pekerja PKWT yang menyelesaikan masa kontraknya tidak memperoleh kompensasi khusus selain hak atas upah yang telah diterima. Sementara itu, UU Nomor 6 Tahun 2023 melalui Pasal 61A memberikan hak kompensasi bagi pekerja PKWT berdasarkan masa kerja. Perubahan ini menjadi salah satu bentuk peningkatan perlindungan ekonomi bagi pekerja kontrak karena pekerja memperoleh manfaat finansial setelah menyelesaikan hubungan kerja. Sebagai contoh, pekerja PKWT dengan masa kerja tertentu kini memiliki hak kompensasi yang dihitung secara proporsional berdasarkan masa kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma bahwa pekerja kontrak tetap memiliki hak ekonomi meskipun hubungan kerjanya bersifat sementara. Hal ini menjadi perbedaan utama dibandingkan regulasi lama yang lebih menitikberatkan perlindungan melalui pembatasan masa kontrak. Selain kompensasi PKWT, perlindungan pekerja juga diperkuat melalui program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Program tersebut memberikan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja bagi pekerja yang mengalami kehilangan

pekerjaan. Kehadiran JKP menunjukkan bahwa pemerintah mencoba membangun sistem perlindungan sosial baru sebagai kompensasi atas peningkatan fleksibilitas pasar tenaga kerja. Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa perlindungan baru tersebut belum sepenuhnya menghilangkan persoalan ketenagakerjaan. Salah satu penyebabnya adalah masih adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dapat menyebabkan hak pekerja tidak terpenuhi meskipun telah diatur dalam regulasi. Kasus PT Hoktong menjadi salah satu contoh bahwa keberadaan aturan hukum belum selalu menjamin implementasi yang efektif karena masih terdapat persoalan terkait pekerja kontrak, pembayaran hak, dan pemenuhan kewajiban perusahaan.

Analisis Pihak yang Lebih Diuntungkan dalam Pembaruan Hukum Keteaga Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, perubahan regulasi melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 memiliki karakter dualistik, yaitu memberikan keuntungan sekaligus konsekuensi bagi masing-masing pihak. Pengusaha memperoleh keuntungan dari aspek fleksibilitas hubungan kerja, kemudahan pengaturan tenaga kerja, serta kepastian biaya operasional. Sementara pekerja memperoleh keuntungan melalui munculnya hak kompensasi PKWT, program JKP, serta penguatan posisi hukum tertentu melalui perkembangan putusan Mahkamah Konstitusi.

Jika dibandingkan dengan novelty penelitian terdahulu, sebagian penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti bahwa UU Cipta Kerja memberikan dampak negatif terhadap pekerja karena memperpanjang masa PKWT dan mengurangi beberapa aspek perlindungan. Penelitian ini memperluas kajian tersebut dengan menunjukkan bahwa terdapat dua sisi perubahan hukum. Artinya, UU Nomor 6 Tahun 2023 tidak sepenuhnya merugikan pekerja, tetapi memberikan perlindungan dalam bentuk yang berbeda.

Namun demikian, apabila dilihat secara struktural, hasil penelitian menunjukkan bahwa manfaat terbesar masih berada pada pihak pengusaha. Hal tersebut disebabkan karena tujuan utama pembentukan UU Cipta Kerja memang diarahkan untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja. Fleksibilitas hubungan kerja menjadi instrumen penting bagi perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan ekonomi. Akan tetapi, fleksibilitas tersebut harus tetap dikontrol agar tidak berubah menjadi eksploitasi terhadap pekerja.

Dengan demikian, solusi yang diperlukan bukan hanya perubahan regulasi, tetapi juga penguatan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan. Pemerintah perlu memastikan bahwa penggunaan PKWT benar-benar sesuai dengan jenis pekerjaan yang diperbolehkan, pembayaran kompensasi dilakukan secara tepat, dan pekerja memperoleh akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif.

Dampak dan Implikasi Penerapan Regulasi Ketenagakerjaan

Penerapan regulasi ketenagakerjaan yang ideal akan memberikan dampak positif terhadap seluruh pihak dalam hubungan industrial. Bagi pengusaha, kepastian hukum akan menciptakan iklim investasi yang lebih stabil karena perusahaan memiliki aturan yang jelas dalam mengelola tenaga kerja. Bagi pekerja, kepastian hukum akan

memberikan rasa aman dalam memperoleh hak ekonomi, perlindungan sosial, serta perlakuan yang adil.

Apabila keseimbangan antara fleksibilitas dan perlindungan dapat diwujudkan, maka hubungan industrial Indonesia dapat berkembang menjadi lebih sehat. Perusahaan tidak hanya berorientasi pada efisiensi biaya tenaga kerja, tetapi juga memperhatikan keberlanjutan hubungan kerja. Sebaliknya, pekerja juga memperoleh kepastian bahwa perubahan regulasi tidak mengurangi hak dasar mereka sebagai pihak yang memiliki posisi ekonomi lebih lemah.

Berdasarkan seluruh hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa pembaruan hukum ketenagakerjaan melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 merupakan bentuk adaptasi hukum terhadap kebutuhan ekonomi modern. Namun, keberhasilan pembaruan tersebut tidak hanya ditentukan oleh isi regulasi, melainkan juga oleh efektivitas implementasi dan pengawasan. Novelty utama penelitian ini terletak pada penilaian komprehensif terhadap perubahan PKWT dan PKWTT secara bersamaan dengan melihat aspek kepentingan pekerja dan pengusaha. Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini menunjukkan bahwa reformasi hukum ketenagakerjaan harus diarahkan bukan hanya untuk menciptakan fleksibilitas usaha, tetapi juga memastikan keadilan dan perlindungan bagi pekerja sebagai bagian penting dalam pembangunan ekonomi nasional.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis proses dan arah pembaruan hukum ketenagakerjaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menuju Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, khususnya dalam pengaturan PKWT dan PKWTT. Hasil analisis menunjukkan bahwa pembaruan hukum tersebut membawa perubahan mendasar yang berorientasi pada peningkatan fleksibilitas hubungan kerja dan iklim investasi, namun juga menimbulkan konsekuensi terhadap aspek perlindungan pekerja. Perubahan tersebut mencakup perpanjangan jangka waktu PKWT, konsolidasi alasan PHK, perubahan formula pesangon, serta pengenalan hak finansial baru seperti uang kompensasi PKWT dan program JKP. Meskipun secara normatif perlindungan bagi pekerja dinilai cukup memadai, implementasinya di lapangan masih menghadapi tantangan signifikan, terutama terkait pengawasan dan penegakan hukum. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pembaruan hukum ketenagakerjaan melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 merupakan bentuk adaptasi hukum terhadap kebutuhan ekonomi modern, tetapi keberhasilannya tidak hanya ditentukan oleh isi regulasi, melainkan juga oleh efektivitas implementasi dan pengawasannya.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini merekomendasikan beberapa saran untuk penelitian mendatang. Pertama, perlu dilakukan kajian empiris yang lebih mendalam mengenai efektivitas pengawasan ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023, dengan fokus pada kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan PKWT dan pembayaran hak pekerja. Kedua, penelitian selanjutnya dapat menganalisis dampak program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) terhadap kesejahteraan pekerja yang mengalami PHK, serta mengidentifikasi hambatan dalam implementasinya. Ketiga,

diperlukan studi komparatif dengan negara lain yang menerapkan konsep flexicurity untuk melihat bagaimana keseimbangan antara fleksibilitas dan perlindungan dapat dicapai secara lebih efektif. Terakhir, penelitian mendatang juga dapat mengeksplorasi peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja di era pasca-UU Cipta Kerja, serta strategi advokasi yang efektif untuk memastikan perlindungan pekerja tetap terjaga.

REFERENSI

Abrianto, B. O. (2024). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Pengantar, Hakikat Hubungan Kerja, dan Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan*. Prenadamedia.

Adiwinarto, S. (2023). Kepastian hukum tentang kesejahteraan tenaga kerja setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *National Multidisciplinary Sciences, 2*(1), 1–10.

Agusmidah. (2021). Problematika perlindungan hukum pekerja dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum dan Pembangunan, 51*(1), 1–18.

Al-Fatih, S., & Shahzad, S. K. (2025). Rethinking labor law reform and worker protection in Indonesia. *Journal of Law and Policy Studies, 10*(1), 1–15.

Effendy. (2023). Perbandingan pengaturan hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum dan Regulasi Indonesia, 5*(2), 100–115.

Fauzi, A. F. (2023). Politik hukum Undang-Undang Cipta Kerja pada aspek hubungan industrial. *Lex Renaissance, 8*(2), 21–27.

Gunawan, A. R., Suherman, A. M., & Setiady, T. (2024). Kepastian hukum terhadap tenaga kerja PKWT yang dipekerjakan kembali setelah 5 tahun masa kontrak berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, 5*(5), 1–15.

Hakim, S., & Haryanto, I. (2023a). Implementasi pengawasan dan pemberian sanksi terhadap perusahaan atas pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal USM Law Review, 6*(2), 805–820.

Hakim, S., & Haryanto, I. (2023b). Implementasi pengawasan ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan PKWT pasca perubahan regulasi. *Jurnal USM Law Review, 6*(2), 815–820.

Hirma, & Syamsir. (2023). Kajian yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Undang-Undang Cipta Kerja. *Limbago: Journal of Constitutional Law, 3*(1), 22–37.

Iskandar, D., Harmaini, Maulida, E. R., & Fahreza, A. (2026). Dinamika kepastian hukum hak pekerja: Analisis aturan PKWT dan kompensasi pada Undang-Undang Cipta Kerja. *Sembilan: Jurnal Hukum dan Adat, 4*(1), 1–11.

Izzati, N. R. (2024). Kepastian hukum vs ketidakpastian kerja: Substansi ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM, 31*(2), 384–407.

Lestari, D. P. (2022). Analisis yuridis normatif pemberian kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis, 3*(5), 339–349.

Lubis, A. H. (2025). Analisis pengaturan ketenagakerjaan pasca pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh

perusahaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, *6*(5), 1–20.
Noermatin, A. (2023). Analisa implementasi UU Cipta Kerja kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan alih daya. *Jurnal Ketenagakerjaan*, *17*(3), 208–235.
Priyanto, I. A. (2023). Implementasi terhadap pemberian uang kompensasi bagi karyawan PKWT. *Journal Iuris Scientia*, *1*(1), 1–7.
Purba, M. Y. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan UU Cipta Kerja 2023. *Jurnal Kolaboratif Sains*, *7*(1), 1–12.
Srideviani, N. G. (2024). Perlindungan tenaga kerja swasta dikaji berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *RIO Law Journal*, *5*(1), 1–12.
Suprajogi, A., & Lubis, H. N. (2022). Pemutusan hubungan kerja secara sepihak di masa pandemi COVID-19 pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Lex Jurnalica*, *19*(3), 368–379.
Turija, T. (2025). Status PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Jurnal Tana Mana*, *6*(1), 1–12.
Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, *3*(1), 109–120.
Wijayanti, A., & Afrianti, W. (2021). Pengaturan batas waktu masa kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. *Maleo Law Journal*, *5*(2), 57–67.
Yitawati, K. (2024). Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam perspektif perlindungan pekerja. *Rechtidee*, *19*(1), 1–15.