

Dinamika Kepastian Hukum Hak Pekerja: Analisis Aturan PKWT dan Kompensasi pada Undang-Undang Cipta Kerja

Dede Iskandar¹, Harmaini², Maulida Eca Ra'ufi³,
Andre Fahreza⁴

^{1,2,3}Fakultas Hukum, Universitas Merangin

*Correspondence: dedepmg21@gmail.com

Received: 25 Desember 2025; date Accepted: 15 Januari 2026;
Published: 31 Januari 2026

Abstract

Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation (along with its technical amendments through Law No. 6 of 2023) has brought substantive changes to labor governance in Indonesia. This article analyzes the implications of these regulatory changes on the protection of workers' rights, focusing particularly on Fixed-Term Employment Agreements (PKWT), the calculation and amount of severance pay, flexibility in employment relationships (outsourcing), and industrial relations dispute resolution mechanisms. The research method used is normative-juridical, conducting a comprehensive review of laws and regulations, implementing regulations, and academic literature. The study results indicate that the Job Creation Law provides room for increased labor market flexibility, potentially expanding employment opportunities. However, it also poses the risk of reduced protection for some workers if implementation controls and complementary policies are not optimized. This research provides recommendations to strengthen the certainty of protection through robust implementing regulations, strict enforcement oversight, and maximizing the role of labor unions.

Keywords: Job Creation Law; worker protection; PKWT, severance pay; industrial relations.

Abstrak

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (serta penyesuaian teknisnya melalui UU No. 6 Tahun 2023) telah membawa perubahan substantif dalam tata kelola ketenagakerjaan di Indonesia. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara kritis implikasi dari perubahan regulasi tersebut terhadap perlindungan hak-hak pekerja, dengan fokus utama pada aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), perhitungan dan besaran pesangon, fleksibilitas hubungan kerja (outsourcing), serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif-yuridis yang bertumpu pada telaah perundang-undangan, peraturan pelaksana,

dan literatur akademik. Hasil kajian menunjukkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja memberikan ruang bagi peningkatan fleksibilitas pasar tenaga kerja yang secara teoretis berpotensi memperluas kesempatan kerja. Namun di sisi lain, fleksibilitas ini menimbulkan risiko penurunan proteksi bagi sebagian pekerja apabila kontrol pelaksanaan dan kebijakan pelengkap tidak dioptimalkan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya langkah penguatan kepastian perlindungan melalui instrumen aturan pelaksana yang rigid, pengawasan penegakan hukum yang ketat, dan optimalisasi peran serikat pekerja.

Kata Kunci : UU Cipta Kerja; perlindungan pekerja; PKWT; pesangon; hubungan industrial.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah menjadi tonggak perubahan mendasar dalam tata kelola regulasi di Indonesia. Pembentukan undang-undang dengan metode omnibus law ini dirancang dengan tujuan utama untuk mendorong penciptaan lapangan kerja secara masif melalui deregulasi dan penyederhanaan birokrasi perizinan.¹ Paradigma baru ini menggeser bandul kebijakan negara ke arah yang lebih ramah terhadap kemudahan berusaha.

Dinamika hukum kemudian berlanjut dengan adanya penyesuaian teknis dan koreksi melalui penetapan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Ruang lingkup pengaturan yang sangat luas dalam undang-undang ini menempatkan klaster ketenagakerjaan sebagai salah satu pusat perdebatan publik dan akademik yang paling krusial. Transisi regulasi ini memunculkan diskursus panjang mengenai arah politik hukum ketenagakerjaan nasional.²

Secara filosofis, hukum ketenagakerjaan dan hukum administrasi negara memikul tanggung jawab untuk menyeimbangkan dua kepentingan yang saling berhadapan.³ Di satu sisi, negara membutuhkan iklim investasi yang responsif dan fleksibel untuk memacu pertumbuhan ekonomi. Namun di sisi lain, negara juga terikat pada amanat konstitusi

¹ Apriadi Bahri, Rizki. 2023. "Penataan Keterpaduan Undang-Undang Pertambahan Dengan Metode Omnibus Law Dalam Sistem Hukum Civil Law". *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum* 1 (1):35-41. <https://doi.org/10.70308/adagium.v1i1.4>.

² Harmaini, Febrian Chandra, Kusaimah, dan Julia Susanti. 2024. "Sosialisasi Undang Undang Cipta Kerja Di Desa Kampung Tengah Kecamatan Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin". *Vox Populi: Jurnal Umum Pengabdian Kepada Masyarakat* 1 (1):1-18. <https://doi.org/10.70308/voxpathuli.v1i1.20>.

³ Is, Muhamad Sadi, et al. *Hukum Administrasi Negara*. Prenada Media, 2021.

untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar warga negara, termasuk hak atas kepastian kerja dan penghidupan yang layak.

Dalam konteks keseimbangan tersebut, muncul narasi dominan yang mempertanyakan esensi dari deregulasi klaster ketenagakerjaan. Pertanyaan mendasarnya adalah apakah langkah penyederhanaan regulasi ini benar-benar mampu meningkatkan kesempatan kerja tanpa harus mengorbankan hak-hak konstitusional pekerja, ataukah justru bermuara pada pelemahan perlindungan dasar bagi tenaga kerja di Indonesia.

Salah satu aspek yang paling krusial dan mengalami pergeseran paradigma secara signifikan adalah pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, secara eksplisit memperjelas ruang lingkup PKWT. Aturan baru ini juga menderegulasi batasan sebelumnya dengan memperluas jenis-jenis pekerjaan yang sah untuk menggunakan skema kontrak waktu tertentu.

Lebih jauh lagi, regulasi terbaru ini memberikan ketentuan durasi kontrak yang dinilai lebih longgar jika dibandingkan dengan rezim perlindungan pada aturan sebelumnya. Berdasarkan aturan pelaksana tersebut, batas waktu maksimal untuk PKWT kini dapat mencapai hingga 5 tahun untuk jenis pekerjaan tertentu yang didasarkan pada jangka waktu. Aturan mengenai pengalihan atau konversi status pekerja dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) juga mengalami redefinisi.

Perluasan ruang lingkup dan pelonggaran durasi PKWT ini tentu membawa implikasi langsung terhadap rasio kepastian hukum pekerja. Di satu sisi, bagi pengusaha dan investor, kelonggaran administrasi ini dinilai positif karena dapat mengurangi hambatan struktural dalam proses perekrutan. Namun di sisi lain, perpanjangan masa kontrak berpotensi meningkatkan ketidakpastian status kerja jangka panjang bagi buruh. Kondisi ini secara logis dapat mereduksi stabilitas penghasilan dan prospek karir bagi para pekerja kontrak.

Sebagai upaya mitigasi hukum atas fleksibilitas tersebut, instrumen tata kelola ketenagakerjaan yang baru memang telah mengatur adanya kewajiban pemberian uang kompensasi bagi pekerja kontrak pada saat berakhirnya masa PKWT. Kebijakan kompensasi ini dirancang secara normatif agar tidak semua hak pekerja hilang begitu saja ketika masa kontraknya telah usai.⁴

⁴ Nugroho, Tito Panji, Soerya Respatiano, dan Siti Nurkhotjah. 2025. "Analisis Yuridis Pemberian Kompensasi Pegawai Outsourcing Berdasarkan PP 35 Tahun 2021: Studi Di PT Universal Karya Mandiri Batam". *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6 (5). <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1826>.

Akan tetapi, kepastian hak atas kompensasi PKWT ini bersinggungan erat dengan perubahan skema perhitungan pesangon secara umum yang juga dirombak. Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya telah menyederhanakan komponen-komponen kompensasi pengakhiran hubungan kerja, yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.⁵ Terdapat perubahan teknis yang cukup signifikan terkait batas maksimal total kompensasi jika dihadapkan pada komparasi dengan aturan yang lama.

Penyederhanaan formula perhitungan pesangon ini pada dasarnya berpotensi mempermudah pemahaman administratif bagi kedua belah pihak. Namun, sejumlah kajian kritis memberikan catatan bahwa reduksi komponen atau pengurangan plafon maksimal tersebut berpotensi menurunkan total kompensasi yang secara riil diterima oleh pekerja, terutama dalam skenario Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tertentu.

Kesenjangan (*gap*) antara instrumen perlindungan normatif (*das sollen*) dan realitas kepatuhan di lapangan (*das sein*) inilah yang menjadi ruang krusial untuk diteliti. Efektivitas perlindungan hak-hak pekerja pada akhirnya sangat bergantung pada tingkat kepatuhan perusahaan dan efektivitas pengawasan. Oleh karena itu, transparansi dalam perhitungan kompensasi serta terbukanya akses pemulihan hak melalui mekanisme hukum sangat penting untuk dikawal.

Sejumlah literatur dan studi awal telah memunculkan dua narasi utama, yaitu afirmasi terhadap peningkatan fleksibilitas investasi, dan peringatan akan risiko penurunan proteksi hak pekerja khususnya pada ketentuan kontrak dan pesangon. Kajian-kajian empiris dan normatif tersebut menyimpulkan bahwa dampak akhir undang-undang ini sangat bergantung pada implementasi peraturan pelaksana dan ketegasan penegakan hukumnya. Meski demikian, kajian yang secara spesifik membedah benturan antara durasi PKWT dan jaminan kompensasi dalam optik kepastian hukum masih membutuhkan pendalaman.

Berangkat dari urgensi tersebut, artikel ini menelaah implikasi konkret ketentuan-ketentuan utama UU Cipta Kerja terhadap perlindungan pekerja. Analisis difokuskan secara spesifik pada konstruksi hukum PKWT dan mekanisme kompensasinya, guna mengurai sejauh mana undang-undang ini mampu memberikan kepastian hukum di tengah masifnya fleksibilitas pasar kerja di Indonesia.

⁵ Mutmainnah Syam, Sitti. 2025. "Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Indonesia". *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6 (5). <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1032>.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif-yuridis. Pendekatan yang digunakan dalam menganalisis isu hukum ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan komparatif (*comparative approach*). Pendekatan perundang-undangan difokuskan pada telaah mendalam terhadap teks Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta peraturan pelaksana terkait seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, PHK, dan pesangon. Sementara itu, pendekatan komparatif diterapkan secara khusus ketika membandingkan substansi ketentuan perlindungan pekerja yang baru dengan aturan ketenagakerjaan sebelumnya, yakni sebelum berlakunya rezim *omnibus law*.

Pengumpulan data bertumpu pada studi kepustakaan yang mengklasifikasikan bahan hukum ke dalam sumber primer dan sekunder. Sumber primer bersandar mutlak pada dokumen-dokumen perundang-undangan yang mengikat secara yuridis. Sebagai penunjang analisis, sumber sekunder ditelusuri melalui literatur akademik, jurnal ilmiah, analisis hukum, serta berbagai publikasi pemerintah. Keseluruhan bahan hukum tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mengevaluasi secara komprehensif mengenai implikasi pergeseran norma hukum tersebut, baik dari tataran teori maupun praktiknya di lapangan.

PEMBAHASAN

Konstruksi Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Implikasinya terhadap Kepastian Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, beserta penyesuaian teknisnya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, telah membawa perubahan substantif dalam tata kelola ketenagakerjaan di Indonesia. Perubahan ini secara fundamental menggeser arsitektur hukum perburuhan nasional dari pendekatan proteksionis kaku menuju rezim yang lebih mengedepankan kelenturan pasar kerja.

Secara konseptual, lahirnya regulasi ini bertujuan untuk mendorong penciptaan lapangan kerja melalui instrumen deregulasi dan penyederhanaan regulasi. Namun, karena sifatnya yang berupa *omnibus law*, perubahan ini memicu perdebatan sentral mengenai apakah deregulasi tersebut murni meningkatkan kesempatan kerja atau justru melemahkan perlindungan dasar bagi tenaga kerja.⁶

Salah satu titik krusial dari perubahan tersebut termanifestasi dalam pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Undang-

⁶ Redi, Ahmad, and Ibnu Sina Chandranegara. *Omnibus Law*. PT. RajaGrafindo Persada, 2023.

Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya memperjelas ruang lingkup dari PKWT itu sendiri. Klarifikasi ini dilakukan untuk memberikan batasan yang secara administratif diklaim lebih adaptif terhadap kebutuhan industri modern.

Lebih jauh, regulasi baru ini secara eksplisit memperluas jenis pekerjaan yang dapat memakai mekanisme PKWT. Perluasan ini menghapus beberapa restriksi yang pada undang-undang sebelumnya dianggap sebagai hambatan struktural bagi perusahaan dalam merekrut tenaga kerja berbasis proyek atau musiman.

Selain perluasan jenis pekerjaan, peraturan pelaksana juga memberi ketentuan durasi yang lebih longgar dibandingkan dengan aturan yang lama. Kelonggaran durasi ini merepresentasikan paradigma fleksibilitas, di mana negara memberikan otonomi yang lebih besar kepada para pihak (khususnya pemberi kerja) untuk menentukan masa berlaku perikatan kerja.

Dalam praktiknya, beberapa sumber menyatakan bahwa batas waktu maksimal untuk PKWT kini dapat mencapai hingga 5 tahun untuk jenis pekerjaan tertentu yang didasarkan pada jangka waktu. Angka maksimal lima tahun ini merupakan lompatan durasi yang signifikan dan mengubah ekspektasi rasio perputaran tenaga kerja di sektor formal.

Di samping itu, aturan mengenai pengalihan atau konversi status pekerja dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) kini dipertegas oleh peraturan pelaksana. Meskipun dipertegas, mekanisme konversi ini tetap bersandar pada dalil kelonggaran durasi yang baru, sehingga masa tunggu seorang pekerja untuk mendapatkan kepastian status tetap (*permanent*) menjadi lebih panjang.

Implikasi dari perpanjangan ruang dan durasi PKWT ini sangat nyata terhadap struktur perlindungan pekerja. Kondisi ini berpotensi meningkatkan ketidakpastian kerja di kalangan buruh. Pekerja rentan terjebak dalam siklus perpanjangan kontrak yang berulang tanpa ada jaminan untuk diangkat menjadi karyawan tetap.⁷

Sebagai akibat lanjutan, skema ini berisiko mengurangi stabilitas penghasilan jangka panjang bagi para pekerja kontrak. Tanpa adanya kepastian karir dan stabilitas pendapatan, pekerja akan menghadapi

⁷ Khoirun Nisa, Ardina, and Zulfahmi. 2024. "Implikasi Hukum Dan Perlindungan Hak Karyawan Dalam Ketidakjelasan Status Pasca Berakhirnya Kontrak Kerja". *YUDHISTIRA : Jurnal Yurisprudensi, Hukum Dan Peradilan* 2 (4):31-40. <https://doi.org/10.59966/yudhistira.v2i4.1531>.

kesulitan dalam mengakses fasilitas perbankan, merencanakan masa depan, dan mencapai kesejahteraan yang diamanatkan konstitusi.⁸

Namun demikian, dari optik yang berbeda, aturan ini dipandang memberikan angin segar bagi iklim investasi. Bagi pengusaha dan investor, kelonggaran aturan PKWT ini dapat secara efektif mengurangi hambatan administrasi dalam proses perekrutan. Efisiensi ini diharapkan dapat merangsang ekspansi bisnis yang pada akhirnya bermuara pada penyerapan tenaga kerja baru.

Selain PKWT, fleksibilitas ini juga menyentuh aspek *outsourcing* atau alih daya. Undang-Undang Cipta Kerja mendorong tata kelola yang lebih fleksibel untuk kegiatan usaha, termasuk melegitimasi mekanisme *outsourcing* untuk fungsi-fungsi tertentu di dalam perusahaan. Perluasan skema ini menuai kritik tajam dari serikat pekerja karena dinilai dapat melemahkan perlindungan jangka panjang, berpotensi memiskinkan hak pekerja melalui rantai kontrak pihak ketiga.

Untuk menyeimbangkan besarnya gelombang fleksibilitas tersebut, pemerintah melalui peraturan pelaksana mengatur instrumen penyeimbang berupa pemberian uang kompensasi bagi pekerja kontrak pada akhir masa kontraknya. Kebijakan kompensasi ini dirancang agar tidak semua hak ekonomi pekerja hilang secara absolut hanya karena berakhirnya durasi kontrak kerja. Pada akhirnya, efektivitas jaring pengaman ini sangat bergantung pada kepatuhan pemberi kerja dan pengawasan dari negara, agar fleksibilitas hubungan kerja seperti *outsourcing* tidak disalahgunakan sekadar untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan.

Redefinisi Kompensasi Pengakhiran Hubungan Kerja: Menakar Keadilan dan Pemenuhan Hak

Dinamika hukum ketenagakerjaan pasca-Cipta Kerja tidak hanya berhenti pada fleksibilitas pra-kontrak dan durasi kerja, melainkan menyentuh jantung perlindungan di fase akhir hubungan industrial, yakni kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁹ Perubahan pada fase ini memegang peranan vital karena secara langsung berkaitan dengan jaring pengaman sosial pekerja pasca kehilangan pekerjaan.¹⁰

⁸ Irayadi, M. (2024). Putusan Mahkamah Konstitusi tentang Upah Layak: Harapan Baru bagi Dunia Ketenagakerjaan Indonesia. *Humaniorum*, 2(4), 1-8. <https://doi.org/10.37010/hmr.v2i4.70>

⁹ Hasan, F., & Abadi, S. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(1), 64-76.

¹⁰ Dwisandy, Y. (2021). *Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Pekanbaru (Studi Pemutusan Kerja Dampak Covid-19)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Regulasi terbaru melakukan redefinisi yang cukup fundamental terkait perhitungan dan besaran kompensasi. Undang-Undang Cipta Kerja dan instrumen pelaksanaannya secara sistematis menyederhanakan komponen kompensasi pengakhiran hubungan kerja. Langkah simplifikasi ini diklaim oleh pembentuk undang-undang sebagai upaya untuk mengatasi kebingungan birokratis yang kerap memicu sengketa panjang di pengadilan.

Penyederhanaan tersebut mencakup tiga pilar utama kompensasi, yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Penggabungan dan penyesuaian dari ketiga komponen ini melahirkan nomenklatur serta cara hitung yang secara teknis berbeda dari rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹¹

Formula perhitungan pesangon kini dikalibrasi ulang menurut masa kerja. Berbagai sumber ringkas menampilkan bahwa struktur perhitungan tersebut diatur secara rigid,¹² misalnya untuk masa kerja di bawah 1 tahun maka pekerja berhak atas 1 bulan upah. Pola perbandingan lurus ini berlanjut secara proporsional. Sebagai contoh, untuk pekerja dengan masa kerja 1 hingga 2 tahun, kompensasi yang diamanatkan adalah sebesar 2 bulan upah, dan begitu seterusnya sesuai dengan eskalasi masa kerja. Struktur matematis ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian prediktif bagi pembukuan finansial perusahaan.

Di samping formula dasar tersebut, terdapat beberapa perubahan teknis pada batas maksimal total kompensasi jika dikomparasikan dengan aturan yang lama. Perubahan batas atas (*ceiling limit*) ini menjadi lokus diskursus hukum karena dianggap mereduksi nilai nominal maksimal yang berpotensi diklaim oleh pekerja yang telah mengabdikan dalam jangka waktu yang sangat lama.¹³

Guna meminimalisasi sengketa akibat perbedaan interpretasi hitungan, instrumen tata kelola administrasi negara turut dilibatkan. Pemerintah saat ini menyediakan simulator perhitungan resmi sebagai rujukan teknis untuk menjamin kepastian pelaksanaan di lapangan. Ketersediaan simulator ini merupakan bentuk pelayanan publik agar baik pengusaha maupun pekerja memiliki standar kalkulasi yang seragam.

¹¹ Salman, dan Febrian Chandra. 2024. "Sosialisasi Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003". *Vox Populi: Jurnal Umum Pengabdian Kepada Masyarakat* 1 (1):62-73. <https://doi.org/10.70308/voxpathuli.v1i1.23>.

¹² Nurendah, Yulia. "Entrepreneur dan Inovation." *Kesatuan Press* (2024).

¹³ Endah Pertiwi, S. H., et al. *Hukum dalam Bayangan Platform: Merekonstruksi Status dan Perlindungan Pekerja Ekonomi Gig di Indonesia*. PT Arunika Aksa Karya, 2025.

Dampak dari redefinisi kompensasi ini terhadap pekerja menuai pandangan yang polaritatif. Di satu sisi, penyederhanaan dapat mempermudah pemahaman bagi pekerja awam terhadap hak-haknya. Namun di sisi lain, sejumlah analis dan akademisi mengkritik bahwa reduksi komponen maupun pengurangan plafon maksimal tersebut berpotensi menurunkan total kompensasi yang diterima pekerja, terutama pada jenis-jenis kasus PHK tertentu.¹⁴

Dalam situasi di mana nominal pesangon berpotensi menyusut, mekanisme mitigasi yuridis menjadi sangat krusial. Oleh karena itu, transparansi perhitungan dan akses yang berkeadilan ke mekanisme hukum, khususnya melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), menjadi sangat penting bagi pekerja untuk menuntut pemenuhan haknya.¹⁵

Mengenai aspek sengketa, Undang-Undang Cipta Kerja pada prinsipnya tidak menghapus mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akan tetapi, terdapat beberapa perubahan prosedural yang dimasukkan dengan maksud untuk mempercepat alur penyelesaian, seperti penguatan mekanisme administratif sebelum sebuah perkara berlabuh di meja pengadilan.

Dalam menavigasi seluruh perubahan dan potensi degradasi hak ini, eksistensi serikat pekerja memegang peran yang tidak tergantikan. Peran serikat pekerja tetap krusial untuk melakukan negosiasi bersama dan menjalankan fungsi advokasi guna melindungi hak-hak anggotanya dari kesewenang-wenangan interpretasi sepihak oleh pengusaha.

Setiap bentuk pelemahan terhadap hak berserikat atau pembatasan akses terhadap perundingan kolektif akan secara otomatis memperlemah posisi tawar pekerja dalam menyeimbangkan fleksibilitas ekstrem yang kini diberikan kepada pengusaha. Pada akhirnya, analisis keseluruhan menunjukkan sebuah *trade-off* yang jelas: deregulasi yang mempercepat investasi berisiko menggerus perlindungan pekerja jika tidak dibentengi oleh aturan teknis yang kuat, pengawasan yang persisten, dan peran aktif serikat pekerja dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial.

PENUTUP

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta aturan perubahannya menghadirkan pergeseran paradigma yang

¹⁴ Rahmatullah, R., Effendi, R. R., & Santoso, I. B. (2024). Perlindungan Hak Pekerja PKWT Terhadap Pemberian Kompensasi Di Perusahaan. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 64-78.

¹⁵ Manurung, Mangaraja, and SH MH Penerbit Adab. *Rekonstruksi Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Mewujudkan Peradilan Yang Sederhana, Cepat Dan Biaya Ringan*. Penerbit Adab, 2023.

membawa peluang sekaligus tantangan bagi perlindungan hak pekerja di Indonesia. Kebijakan deregulasi ini memunculkan trade-off yang nyata; di satu sisi, deregulasi secara teoretis dapat mendorong iklim investasi dan penciptaan lapangan kerja, namun di sisi lain berpotensi menggerus standar perlindungan pekerja, khususnya terkait perluasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan simplifikasi pesangon. Untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi di tengah fleksibilitas tersebut, tidak cukup hanya mengandalkan norma dasar undang-undang. Diperlukan kombinasi yang sinergis antara aturan teknis pelaksana yang kuat, penegakan hukum yang konsisten, serta ruang dialog sosial yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriadi Bahri, Rizki. 2023. "Penataan Keterpaduan Undang-Undang Pertambangan Dengan Metode Omnibus Law Dalam Sistem Hukum Civil Law." *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum* 1 (1): 35–41. <https://doi.org/10.70308/adagium.v1i1.4>.
- Dwisandy, Y. 2021. "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Pekanbaru (Studi Pemutusan Kerja Dampak Covid-19)." Disertasi Doktoral, Universitas Islam Riau.
- Endah Pertiwi, S. H., dkk. 2025. *Hukum dalam Bayangan Platform: Merekonstruksi Status dan Perlindungan Pekerja Ekonomi Gig di Indonesia*. PT Arunika Aksa Karya.
- Harmaini, Febrian Chandra, Kusaimah, dan Julia Susanti. 2024. "Sosialisasi Undang Undang Cipta Kerja Di Desa Kampung Tengah Kecamatan Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin." *Vox Populi: Jurnal Umum Pengabdian Kepada Masyarakat* 1 (1): 1–18. <https://doi.org/10.70308/voxpathuli.v1i1.20>.
- Hasan, F., dan S. Abadi. 2025. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak dalam Pemutusan Hubungan Kerja." *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* 9 (1): 64–76.
- Irayadi, M. 2024. "Putusan Mahkamah Konstitusi tentang Upah Layak: Harapan Baru bagi Dunia Ketenagakerjaan Indonesia." *Humaniorum* 2 (4): 1–8. <https://doi.org/10.37010/hmr.v2i4.70>.
- Is, Muhamad Sadi, dkk. 2021. *Hukum Administrasi Negara*. Prenada Media.
- Khoirun Nisa, Ardina, dan Zulfahmi. 2024. "Implikasi Hukum Dan Perlindungan Hak Karyawan Dalam Ketidakkjelasan Status Pasca Berakhirnya Kontrak Kerja." *YUDHISTIRA: Jurnal Yurisprudensi*,

Hukum Dan Peradilan 2 (4): 31–40.
<https://doi.org/10.59966/yudhistira.v2i4.1531>.

- Manurung, Mangaraja. 2023. *Rekonstruksi Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Mewujudkan Peradilan Yang Sederhana, Cepat Dan Biaya Ringan*. Penerbit Adab.
- Mutmainnah Syam, Sitti. 2025. "Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Indonesia." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6 (5). <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1032>.
- Nugroho, Tito Panji, Soerya Respationo, dan Siti Nurkhotojah. 2025. "Analisis Yuridis Pemberian Kompensasi Pegawai Outsourcing Berdasarkan PP 35 Tahun 2021: Studi Di PT Universal Karya Mandiri Batam." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6 (5). <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1826>.
- Nurendah, Yulia. 2024. *Entrepreneur dan Inovation*. Kesatuan Press.
- Rahmatullah, R., R. R. Effendi, dan I. B. Santoso. 2024. "Perlindungan Hak Pekerja PKWT Terhadap Pemberian Kompensasi Di Perusahaan." *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* 8 (1): 64–78.
- Redi, Ahmad, dan Ibnu Sina Chandranegara. 2023. *Omnibus Law*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Salman, dan Febrian Chandra. 2024. "Sosialisasi Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003." *Vox Populi: Jurnal Umum Pengabdian Kepada Masyarakat* 1 (1): 62–73. <https://doi.org/10.70308/voxpathuli.v1i1.23>.