

KONSTRUKSI HUKUM TERHADAP STATUS DAN HAK PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG DIRUMAHKAN DALAM PRAKTIK KETENAGAKERJAAN

¹ Grace Anna Belle Gosal, ² Rasji

¹ Universitas Tarumanagara, Fakultas Hukum, Email: graceannabellegosal@gmail.com

² Universitas Tarumanagara, Fakultas Hukum, Email: rasji@fh.untar.ac.id

Abstract

Fixed-Term Employment Agreement (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT) workers constitute one of the employment relationship models recognized under Indonesian labor law. In practice, PKWT workers are often furloughed or temporarily laid off due to economic difficulties, business efficiency measures, declining production, force majeure conditions, or other circumstances affecting business continuity. Legal issues arise because the concept of “being furloughed” is not explicitly regulated within Indonesian labor legislation, resulting in uncertainty regarding workers’ legal status, employment continuity, and the fulfillment of their rights during the furlough period. This condition frequently creates differing interpretations between employers and workers concerning the legal consequences of furlough measures and the obligations that remain attached to the employment relationship. This study aims to analyze the legal construction of the status of furloughed PKWT workers and examine the forms of legal protection and fulfillment of their rights under Indonesian labor law. The research employs a normative juridical method using statutory and conceptual approaches. Primary legal materials consist of labor legislation, including Law Number 13 of 2003 concerning Manpower as amended by Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 on Job Creation into Law, as well as relevant implementing regulations. Secondary legal materials include legal doctrines, scholarly literature, and court decisions related to employment disputes. Therefore, furlough measures cannot automatically be interpreted as termination of employment. Furthermore, furloughed PKWT workers remain entitled to legal protection, including certainty of employment status, wage rights based on mutual agreement, social security benefits, protection from discriminatory treatment, and access to industrial relations dispute settlement mechanisms. The study concludes that stronger regulatory clarity is necessary to ensure legal certainty and provide balanced protection for both employers and PKWT workers during periods of furlough.

Keywords: *Fixed-Term Employment Agreement; Furloughed Workers; Legal Protection.*

Abstrak

Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang diakui dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dalam praktiknya, pekerja PKWT

sering kali dirumahkan sementara akibat kesulitan ekonomi, kebijakan efisiensi perusahaan, penurunan produksi, keadaan kahar (*force majeure*). Permasalahan hukum muncul karena konsep “dirumahkan” tidak diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, sehingga menimbulkan ketidakpastian mengenai status hukum pekerja, keberlanjutan hubungan kerja, serta pemenuhan hak-hak mereka selama masa dirumahkan. Kondisi ini menimbulkan perbedaan penafsiran antara pengusaha dan pekerja mengenai konsekuensi hukum dari kebijakan merumahkan pekerja serta kewajiban yang tetap melekat pada hubungan kerja tersebut. Penelitian ini bertujuan menganalisis konstruksi hukum status pekerja PKWT yang dirumahkan serta mengkaji bentuk perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak mereka berdasarkan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta peraturan pelaksana yang relevan. Bahan hukum sekunder meliputi doktrin hukum, literatur ilmiah, dan putusan pengadilan yang berkaitan dengan sengketa ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja PKWT yang dirumahkan tetap diakui sebagai pekerja sepanjang hubungan kerja belum berakhir sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Maka, tindakan merumahkan pekerja tidak dapat secara otomatis ditafsirkan sebagai pemutusan hubungan kerja. Selain itu, pekerja PKWT yang dirumahkan tetap berhak memperoleh perlindungan hukum, termasuk kepastian status hubungan kerja, hak atas upah berdasarkan kesepakatan para pihak, jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan dari perlakuan diskriminatif, serta akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukan pengaturan yang lebih jelas untuk menjamin kepastian hukum serta memberikan perlindungan yang seimbang bagi pengusaha dan pekerja PKWT selama masa perumahan sementara.

Kata Kunci: Hak Pekerja; Hukum Ketenagakerjaan; Hubungan Industrial; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); Perlindungan Hukum;

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional karena berkaitan langsung dengan pemenuhan hak konstitusional warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dalam konteks negara hukum yang menjunjung tinggi prinsip keadilan sosial, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak hanya dipandang sebagai hubungan keperdataan semata, tetapi juga sebagai hubungan yang mengandung dimensi perlindungan hukum terhadap pihak yang secara ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah. Oleh karena itu, negara melalui berbagai regulasi ketenagakerjaan berupaya menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha guna mewujudkan hubungan industrial

yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Salah satu bentuk hubungan kerja yang berkembang dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹

Keberadaan PKWT pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara atau pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu. Pengaturan mengenai PKWT di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup signifikan, terutama setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Perubahan regulasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja, namun di sisi lain juga menimbulkan berbagai perdebatan mengenai tingkat perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja, khususnya pekerja dengan status PKWT. Posisi pekerja PKWT sering kali dianggap lebih rentan dibandingkan pekerja tetap karena hubungan kerjanya dibatasi oleh jangka waktu tertentu dan bergantung pada keberlangsungan pekerjaan yang diperjanjikan.

Dalam praktik hubungan industrial, berbagai permasalahan hukum sering muncul terkait pelaksanaan PKWT, salah satunya adalah kebijakan perusahaan yang merumahkan pekerja. Fenomena pekerja dirumahkan menjadi isu yang semakin sering ditemukan, terutama ketika perusahaan menghadapi kesulitan ekonomi, penurunan produktivitas, efisiensi usaha, restrukturisasi perusahaan, maupun keadaan tertentu yang memengaruhi keberlangsungan kegiatan operasional. Kebijakan merumahkan pekerja sering dipilih oleh perusahaan sebagai alternatif untuk menghindari pemutusan hubungan kerja secara massal. Akan tetapi, dalam praktiknya kebijakan tersebut tidak jarang menimbulkan ketidakpastian hukum, khususnya terkait status hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja selama masa dirumahkan.

Permasalahan semakin kompleks ketika perusahaan merumahkan pekerja PKWT tanpa kejelasan jangka waktu, tanpa kesepakatan dengan pekerja, atau disertai penghentian pembayaran upah dan manfaat ketenagakerjaan lainnya. Dalam beberapa kasus, perusahaan bahkan menjadikan kebijakan perumahan sebagai cara untuk mengakhiri hubungan kerja secara tidak langsung tanpa melalui mekanisme pemutusan hubungan kerja yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Tindakan demikian berpotensi melanggar hak-hak normatif pekerja, termasuk hak atas upah, jaminan sosial ketenagakerjaan, kepastian hubungan kerja, dan perlindungan dari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha. Selain itu, kebijakan perumahan yang dilakukan secara sepihak

¹ Permana, I. K. W., Sugiarta, I. N. G., & Styawati, N. K. A. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di-PHK dan Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 3(3), 392-397.

dapat bertentangan dengan prinsip hubungan industrial yang mengedepankan musyawarah, itikad baik, dan keseimbangan hak serta kewajiban para pihak. Dari perspektif konstruksi hukum ketenagakerjaan, status pekerja yang dirumahkan tidak serta-merta mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja. Sepanjang tidak terdapat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sesuai prosedur hukum dan belum berakhirnya jangka waktu PKWT, pekerja tetap memiliki kedudukan hukum sebagai pekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, perusahaan tetap dibebani kewajiban hukum tertentu terhadap pekerja yang dirumahkan, baik yang bersumber dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketiadaan pengaturan eksplisit mengenai pekerja dirumahkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menimbulkan persoalan interpretasi hukum, sehingga diperlukan konstruksi hukum yang menempatkan kebijakan perumahan sebagai bagian dari hubungan kerja yang masih berlangsung dan bukan sebagai dasar untuk menghapus atau mengurangi hak-hak pekerja secara sepihak.²

Permasalahan mengenai pekerja yang dirumahkan menjadi semakin kompleks ketika diterapkan terhadap pekerja PKWT. Berbeda dengan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang hubungan kerjanya tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu, pekerja PKWT terikat pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 4 dan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menegaskan bahwa PKWT didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, ketika pekerja PKWT dirumahkan sebelum berakhirnya masa perjanjian, muncul persoalan hukum mengenai keberlanjutan hubungan kerja, pemenuhan hak-hak pekerja selama masa perumahan, serta tanggung jawab pengusaha terhadap pelaksanaan perjanjian kerja yang masih berlaku. Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana status hukum pekerja PKWT ketika dirumahkan oleh perusahaan dan sejauh mana hak-haknya tetap harus dipenuhi selama masa tersebut. Dalam banyak kasus, pekerja PKWT yang dirumahkan menghadapi ketidakjelasan mengenai pembayaran upah, keberlanjutan hubungan kerja, kepesertaan jaminan sosial, serta kemungkinan berakhirnya kontrak kerja sebelum masa perjanjian berakhir. Situasi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami konstruksi hukum yang mengatur status dan hak pekerja PKWT yang dirumahkan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia.

² Nopliardy, R., & Justiceka, I. (2022). Kajian terhadap perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(2), 10-21.

Secara normatif, istilah “dirumahkan” sebenarnya tidak ditemukan secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Meskipun demikian, praktik merumahkan pekerja telah lama dikenal dalam hubungan industrial Indonesia dan pernah memperoleh pedoman melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal. Dalam surat edaran tersebut, merumahkan pekerja dipandang sebagai salah satu langkah yang dapat ditempuh perusahaan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja ketika menghadapi kesulitan usaha. Namun demikian, karena kedudukannya hanya sebagai surat edaran, pengaturan tersebut belum memberikan kepastian hukum yang memadai mengenai status pekerja yang dirumahkan maupun hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan selama masa perumahan pekerja berlangsung.

Ketidakjelasan pengaturan mengenai pekerja yang dirumahkan berpotensi menimbulkan berbagai bentuk pelanggaran hak pekerja. Dalam praktiknya, tidak sedikit perusahaan yang menjadikan kebijakan merumahkan pekerja sebagai cara untuk mengurangi beban biaya tenaga kerja tanpa memberikan kepastian mengenai keberlanjutan hubungan kerja. Bahkan, terdapat kondisi di mana pekerja yang dirumahkan tidak memperoleh upah, tidak mendapatkan perlindungan jaminan sosial, atau pada akhirnya mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa melalui prosedur yang sesuai dengan ketentuan hukum. Situasi tersebut tentu bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja yang menjadi salah satu tujuan utama pembentukan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Dari perspektif hak asasi manusia, perlindungan terhadap pekerja yang dirumahkan memiliki landasan yang kuat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan konstitusional tersebut menunjukkan bahwa negara berkewajiban memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk ketika pekerja menghadapi kondisi dirumahkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, setiap kebijakan yang diterapkan oleh pengusaha harus tetap memperhatikan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Permasalahan pekerja PKWT yang dirumahkan muncul karena peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas mengenai status hukum pekerja yang dirumahkan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak mengenal konsep “dirumahkan” sebagai bentuk hubungan kerja tersendiri. Istilah tersebut hanya disebut dalam Butir F Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-

907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 sebagai salah satu upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja. Namun, surat edaran tersebut tidak mengatur secara jelas mengenai status hubungan kerja, hak atas upah, maupun jangka waktu perumahan pekerja. Akibatnya, dalam praktik sering terjadi permasalahan berupa penghentian pembayaran upah, ketidakjelasan status pekerja, dan pengabaian hak-hak pekerja PKWT selama masa dirumahkan. Padahal, secara hukum hubungan kerja PKWT tetap berlangsung sepanjang jangka waktu perjanjian belum berakhir atau belum dilakukan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan yang berlaku.³ Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimanakah konstruksi hukum mengenai status pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dirumahkan dalam praktik ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan bagaimanakah perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak pekerja PKWT yang dirumahkan oleh perusahaan ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang mengatur status dan hak pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dirumahkan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji berbagai peraturan yang berkaitan dengan hubungan kerja PKWT, perlindungan pekerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep pekerja dirumahkan, hubungan kerja, dan perlindungan hukum dalam perspektif doktrin hukum ketenagakerjaan. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu, serta bahan hukum tersier berupa kamus dan ensiklopedia hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelaah dan menginventarisasi bahan hukum yang relevan dengan objek penelitian. Selanjutnya, bahan hukum yang telah terkumpul dianalisis secara kualitatif menggunakan metode deskriptif-analitis melalui tahapan identifikasi norma hukum, interpretasi terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, serta analisis keterkaitan antara norma hukum dan permasalahan hukum yang diteliti. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk memperoleh argumentasi

³ Suryani, L. P., Prawesthi, W., Astutik, S., & Widodo, E. (2025). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan X yang Dirumahkan dan di PHK Secara Sepihak [Legal Protection for Employees of Company X Subjected to Temporary Layoff and Unilateral Termination]. *Indonesia Berdaya*, 6(4), 995-1004.

hukum mengenai status pekerja PKWT yang dirumahkan serta bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan berdasarkan hukum ketenagakerjaan Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konstruksi Hukum Mengenai Status Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Dirumahkan Dalam Praktik Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia

Keberadaan PKWT dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya dibentuk untuk mengakomodasi kebutuhan dunia usaha terhadap pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau diperkirakan selesai dalam jangka waktu tertentu. Secara historis, pengaturan PKWT pertama kali diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan pembatasan yang relatif ketat terhadap jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT. Namun, setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pengaturan PKWT mengalami perubahan signifikan, terutama terkait jangka waktu perjanjian, perpanjangan kontrak, dan pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT. Perubahan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan fleksibilitas pasar kerja dan mendorong investasi, tetapi pada saat yang sama menimbulkan kekhawatiran mengenai berkurangnya kepastian kerja bagi pekerja kontrak. Secara empiris, data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah penduduk bekerja di Indonesia mencapai 142,18 juta orang pada Februari 2024 dan meningkat menjadi sekitar 144 juta orang pada Agustus 2024. Di antara jumlah tersebut, sebagian besar pekerja formal bekerja berdasarkan hubungan kerja yang mencakup PKWT maupun PKWTT. Tren penggunaan tenaga kerja kontrak masih cukup tinggi, khususnya pada sektor manufaktur, perdagangan, jasa, logistik, dan industri padat karya yang membutuhkan fleksibilitas tenaga kerja.⁴

Meskipun istilah pekerja yang dirumahkan kerap dikaitkan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, kedudukan hukum surat edaran tersebut perlu dicermati secara kritis. Dalam hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022, surat edaran tidak termasuk dalam jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, surat edaran

⁴ Maziza, C. N., & Hartantien, S. K. (2022). Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Dan Keadilan*, 35-44.

pada dasarnya hanya berfungsi sebagai instrumen kebijakan administratif (*beleidsregel*) atau pedoman internal bagi pelaksanaan tugas pemerintahan dan tidak dapat dijadikan dasar untuk menciptakan norma hukum baru yang mengurangi atau membatasi hak-hak pekerja. Konsekuensinya, meskipun Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 mengakui praktik merumahkan pekerja sebagai salah satu alternatif sebelum dilakukan PHK, keberadaan surat edaran tersebut tidak memberikan kepastian mengenai status hubungan kerja, hak atas upah, maupun batas waktu perumahan pekerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kekosongan norma yang hingga kini belum diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dari perspektif hukum perjanjian kerja, pekerja PKWT yang dirumahkan tetap terikat dalam hubungan kerja sepanjang belum terpenuhi alasan berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, tindakan merumahkan pekerja tidak dapat dipersamakan dengan berakhirnya PKWT. Apabila perusahaan secara sepihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT yang telah diperjanjikan, maka konsekuensi hukumnya lebih tepat merujuk pada Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur kewajiban pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja. Ketentuan ini berbeda dengan Pasal 61A Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur hak pekerja PKWT untuk memperoleh uang kompensasi pada saat berakhirnya hubungan kerja sesuai masa kerja yang telah dijalani. Dengan demikian, apabila pekerja PKWT dirumahkan dan pada akhirnya tidak dipekerjakan kembali sebelum masa perjanjian berakhir, persoalan hukumnya tidak hanya berkaitan dengan perlindungan hak pekerja selama masa perumahan, tetapi juga berpotensi menimbulkan kewajiban ganti rugi berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan apabila tindakan tersebut secara substansial mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja sebelum jangka waktu yang diperjanjikan.

Meskipun istilah pekerja yang dirumahkan kerap dikaitkan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, kedudukan hukum surat edaran tersebut perlu dicermati secara kritis. Dalam hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022, surat edaran tidak termasuk dalam jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, surat edaran pada dasarnya hanya berfungsi sebagai instrumen kebijakan administratif (*beleidsregel*) atau pedoman internal bagi pelaksanaan tugas pemerintahan dan tidak dapat dijadikan dasar untuk menciptakan norma hukum baru yang mengurangi atau membatasi hak-hak pekerja. Konsekuensinya, meskipun Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 mengakui praktik merumahkan pekerja sebagai salah satu alternatif sebelum

dilakukan PHK, keberadaan surat edaran tersebut tidak memberikan kepastian mengenai status hubungan kerja, hak atas upah, maupun batas waktu perumahan pekerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kekosongan norma yang hingga kini belum diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dari perspektif hukum perjanjian kerja, pekerja PKWT yang dirumahkan tetap terikat dalam hubungan kerja sepanjang belum terpenuhi alasan berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, tindakan merumahkan pekerja tidak dapat dipersamakan dengan berakhirnya PKWT. Apabila perusahaan secara sepihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT yang telah diperjanjikan, maka konsekuensi hukumnya lebih tepat merujuk pada Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur kewajiban pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja. Ketentuan ini berbeda dengan Pasal 61A Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur hak pekerja PKWT untuk memperoleh uang kompensasi pada saat berakhirnya hubungan kerja sesuai masa kerja yang telah dijalani. Dengan demikian, apabila pekerja PKWT dirumahkan dan pada akhirnya tidak dipekerjakan kembali sebelum masa perjanjian berakhir, persoalan hukumnya tidak hanya berkaitan dengan perlindungan hak pekerja selama masa perumahan, tetapi juga berpotensi menimbulkan kewajiban ganti rugi berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan apabila tindakan tersebut secara substansial mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja sebelum jangka waktu yang diperjanjikan.⁵

Kedudukan hukum pekerja PKWT yang dirumahkan juga harus dikaitkan dengan asas perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Asas ini tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan konstitusional tersebut, setiap kebijakan perusahaan yang merumahkan pekerja harus tetap memperhatikan hak-hak normatif pekerja dan tidak boleh menghilangkan status hukum pekerja secara sepihak.

Dalam konteks hubungan kerja PKWT, tindakan merumahkan pekerja tidak dapat disamakan dengan skorsing maupun pemutusan hubungan kerja. Skorsing merupakan tindakan sementara yang dilakukan pengusaha dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sedangkan

⁵ Sutrisno, E., & Permana, D. Y. (2022). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Hukum Responsif*, 13(2).

PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja yang menimbulkan berakhirnya hak dan kewajiban para pihak. Sebaliknya, pekerja yang dirumahkan masih memiliki hubungan hukum dengan perusahaan sehingga seluruh ketentuan yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja tetap berlaku. Dengan demikian, perusahaan tidak dapat secara sepihak menganggap bahwa pekerja kehilangan statusnya hanya karena tidak dipekerjakan untuk sementara waktu.

Pengaturan mengenai status pekerja yang dirumahkan pernah memperoleh pedoman melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal. Dalam surat edaran tersebut dijelaskan bahwa apabila perusahaan mengalami kesulitan sehingga tidak dapat mempekerjakan pekerja untuk sementara waktu, maka langkah merumahkan pekerja dapat dilakukan sebagai alternatif untuk menghindari PHK. Namun, kebijakan tersebut harus dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Meskipun surat edaran bukan merupakan peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan mengikat sebagaimana undang-undang, keberadaannya memberikan pedoman mengenai praktik perumahan pekerja dalam hubungan industrial di Indonesia. Dari perspektif hukum perjanjian, tindakan merumahkan pekerja PKWT tidak menghapus keberlakuan perjanjian kerja yang telah dibuat oleh para pihak. Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Berdasarkan asas *pacta sunt servanda* tersebut, pengusaha dan pekerja wajib melaksanakan isi perjanjian kerja dengan itikad baik. Oleh karena itu, selama jangka waktu PKWT masih berlangsung, perusahaan tetap memiliki kewajiban hukum yang timbul dari perjanjian kerja meskipun pekerja sedang dirumahkan.⁶

Lebih lanjut, status pekerja PKWT yang dirumahkan harus dipahami dalam kerangka perlindungan terhadap kepastian hubungan kerja. Ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 61A Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib memberikan ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa hubungan kerja PKWT tidak dapat diakhiri secara sepihak tanpa konsekuensi hukum. Apabila perusahaan menggunakan kebijakan perumahan pekerja sebagai cara terselubung untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa memenuhi prosedur hukum yang berlaku, maka tindakan tersebut dapat dianggap bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian

⁶ Padilah, M., Rahmatiar, Y., & Abas, M. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Tidak Dibayarkan dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *HUKMY: Jurnal Hukum*, 4(2), 734-749.

Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja juga mempertegas perlindungan terhadap pekerja PKWT. Peraturan ini mengatur secara rinci mengenai jangka waktu PKWT, perpanjangan, pembaruan, serta hak pekerja untuk memperoleh uang kompensasi pada saat berakhirnya hubungan kerja. Dengan adanya pengaturan tersebut, pekerja PKWT memperoleh kepastian hukum terkait status dan hak-haknya selama masa hubungan kerja berlangsung, termasuk ketika menghadapi kebijakan perusahaan yang merumahkan pekerja.

Konstruksi hukum pekerja PKWT yang dirumahkan menempatkan pekerja sebagai subjek hukum yang tetap terikat dalam hubungan kerja dengan perusahaan. Status tersebut tidak berubah hanya karena pekerja tidak melaksanakan pekerjaan untuk sementara waktu. Selama tidak terdapat dasar hukum yang mengakhiri hubungan kerja, pekerja PKWT tetap memiliki kedudukan hukum sebagai pekerja perusahaan dengan segala hak dan kewajiban yang melekat. Oleh sebab itu, kebijakan perumahan pekerja harus dilaksanakan secara proporsional, berdasarkan kesepakatan para pihak, serta tetap menghormati prinsip perlindungan tenaga kerja yang menjadi tujuan utama hukum ketenagakerjaan Indonesia. Konstruksi hukum mengenai status pekerja PKWT yang dirumahkan dalam praktik ketenagakerjaan Indonesia berlandaskan pada prinsip keberlanjutan hubungan kerja sampai berakhirnya perjanjian atau terpenuhinya alasan hukum yang sah untuk mengakhiri hubungan kerja. Peraturan perundang-undangan Indonesia pada dasarnya tidak mengenal penghapusan status pekerja hanya karena dirumahkan. Oleh karena itu, pekerja PKWT yang dirumahkan tetap memiliki status hukum sebagai pekerja dan berhak memperoleh perlindungan hukum sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, serta jaminan hak konstitusional yang diatur dalam UUD NRI Tahun 1945.⁷

2. Perlindungan Hukum Dan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja PKWT Yang Dirumahkan Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu tujuan utama pembentukan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam hubungan industrial, pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, baik dari aspek ekonomi maupun daya tawar. Oleh karena itu, negara hadir melalui berbagai peraturan perundang-undangan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja serta mencegah tindakan sewenang-wenang yang dapat merugikan pekerja. Salah satu persoalan yang sering muncul dalam praktik ketenagakerjaan adalah kebijakan perusahaan yang merumahkan pekerja, termasuk pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu

⁷ Salsabila, A. R., Santoso, I. B., & Fathammubina, R. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pekerja Yang Terkena Phk di Masa Pandemi Covid-19 di Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(12), 453-466.

Tertentu (PKWT). Kondisi ini menimbulkan berbagai persoalan hukum terkait status hubungan kerja, hak atas upah, jaminan sosial, serta bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja selama masa dirumahkan.

Jaminan konstitusional tersebut juga berlaku bagi pekerja PKWT yang direkrut berdasarkan kebutuhan pekerjaan tertentu melalui perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis antara pekerja dan pengusaha. Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang berdasarkan jenis dan sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dengan demikian, sejak proses perekrutan, pekerja PKWT telah memiliki hubungan kerja yang sah dan memperoleh kedudukan hukum sebagai pekerja yang berhak atas perlindungan ketenagakerjaan. Status tersebut tidak hilang hanya karena perusahaan menerapkan kebijakan perumahan pekerja. Sepanjang jangka waktu PKWT belum berakhir dan tidak terdapat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sesuai ketentuan hukum, pekerja PKWT tetap memiliki hak atas perlakuan yang adil, kepastian hubungan kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta hak-hak lain yang melekat pada hubungan kerja. Oleh karena itu, kebijakan merumahkan pekerja tidak dapat dijadikan alasan oleh pengusaha untuk mengabaikan kewajiban yang timbul dari perjanjian kerja maupun untuk mengurangi perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh pekerja PKWT.⁸

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, istilah “dirumahkan” tidak diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Namun, dalam praktik hubungan industrial, dirumahkan dipahami sebagai tindakan perusahaan untuk tidak mempekerjakan pekerja sementara waktu tanpa mengakhiri hubungan kerja. Oleh karena itu, pekerja PKWT yang dirumahkan pada dasarnya masih memiliki status sebagai pekerja perusahaan dan tetap berada dalam hubungan kerja yang sah. Selama hubungan kerja tersebut belum berakhir berdasarkan ketentuan Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka hak dan kewajiban para pihak tetap melekat sebagaimana yang diperjanjikan dalam kontrak kerja. Perlindungan hukum pertama yang harus diberikan kepada pekerja PKWT yang dirumahkan adalah perlindungan atas kepastian status hubungan kerja. Pengusaha tidak dapat menggunakan kebijakan perumahan pekerja sebagai cara untuk menghindari kewajiban hukum atau mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Pasal 61A Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya

⁸ Malau, S. N., & Yetniwati, Y. (2023). Hak Pekerja Yang Dirumahkan Oleh Perusahaan Produsen Kayu ReKayasa. *Zaiken: Journal of Civil and Business Law*, 4(1), 190-208.

jangka waktu PKWT, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja. Ketentuan ini memberikan perlindungan hukum kepada pekerja PKWT agar tidak menjadi korban tindakan sepihak perusahaan yang berusaha mengakhiri hubungan kerja melalui mekanisme yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum.⁹

Selain perlindungan terhadap status hubungan kerja, pekerja PKWT yang dirumahkan juga berhak memperoleh perlindungan terkait hak atas upah. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, upah merupakan hak pekerja yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Pasal 88A ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyatakan bahwa hak pekerja atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan tersebut, selama hubungan kerja masih berlangsung, pekerja pada prinsipnya tetap memiliki hak atas upah. Meskipun demikian, dalam praktik perumahan pekerja sering muncul permasalahan mengenai besaran upah yang harus dibayarkan selama pekerja tidak bekerja. Untuk mengatasi persoalan tersebut, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal memberikan pedoman bahwa apabila pekerja dirumahkan bukan ke arah pemutusan hubungan kerja, maka besarnya upah serta hak-hak lainnya yang diterima pekerja selama dirumahkan harus dirundingkan dan disepakati antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja.

Perlindungan hukum lainnya berkaitan dengan hak pekerja untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan melalui program jaminan sosial. Pekerja PKWT yang dirumahkan pada dasarnya masih berstatus sebagai pekerja sehingga perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk memenuhi ketentuan kepesertaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sepanjang hubungan kerja belum berakhir.

Selain hak atas upah dan jaminan sosial, pekerja PKWT yang dirumahkan juga berhak memperoleh perlindungan terhadap tindakan diskriminatif. Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Oleh karena itu, kebijakan merumahkan pekerja harus dilakukan berdasarkan alasan yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan, bukan karena faktor suku, agama, ras, gender, pandangan politik, atau alasan lain yang bersifat diskriminatif. Apabila

⁹ Hetiyasari, H. (2022). Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal USM Law Review*, 5(1), 331-341.

perusahaan melakukan tindakan diskriminatif dalam menentukan pekerja yang dirumahkan, maka pekerja dapat menempuh upaya hukum sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja yang dirumahkan, hukum ketenagakerjaan Indonesia menyediakan berbagai mekanisme perlindungan hukum. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa pekerja dapat mengajukan penyelesaian sengketa melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme tersebut memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya apabila perusahaan tidak memenuhi kewajiban hukum selama masa perumahan pekerja. Keberadaan mekanisme penyelesaian sengketa ini merupakan bentuk perlindungan represif yang diberikan oleh negara guna menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja.¹⁰

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dirumahkan tetap memiliki status hukum sebagai pekerja sepanjang hubungan kerja belum berakhir sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kebijakan merumahkan pekerja tidak dapat disamakan dengan pemutusan hubungan kerja karena tidak menghilangkan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Konstruksi hukum mengenai status pekerja PKWT yang dirumahkan berlandaskan pada prinsip keberlanjutan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta prinsip-prinsip hukum perjanjian yang menegaskan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak sebagai undang-undang. Selain itu, pekerja PKWT yang dirumahkan tetap berhak memperoleh perlindungan hukum berupa kepastian status hubungan kerja, hak atas upah sesuai kesepakatan, jaminan sosial ketenagakerjaan, perlakuan yang tidak diskriminatif, serta akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemerintah perlu membentuk regulasi yang lebih spesifik mengenai status, prosedur, serta hak dan kewajiban pekerja yang dirumahkan guna menghindari multitafsir dalam praktik hubungan industrial. Kejelasan pengaturan tersebut penting untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha ketika menghadapi kondisi yang mengharuskan perusahaan melakukan kebijakan perumahan pekerja. Selain itu, perusahaan hendaknya menerapkan kebijakan

¹⁰ Fadhlillah, M. R., Yusuf, Y., & Safri, H. H. (2026). Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan Dalam Melaksanakan Hubungan Industrial Yang Berkeadilan Sosial. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(1), 4369-4384.

merumahkan pekerja secara transparan, proporsional, dan berdasarkan musyawarah dengan pekerja atau serikat pekerja, sehingga hak-hak normatif pekerja tetap terlindungi. Di sisi lain, pekerja perlu meningkatkan pemahaman terhadap hak-haknya dalam hubungan kerja agar mampu memperjuangkan perlindungan hukum melalui mekanisme yang tersedia apabila terjadi pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, & S.R Naharuddin. (2025). Transformasi Komunikasi Keluarga di Era Media Sosial Antara Kehangatan Tatap Muka dan Tantangan Privasi Digital, 17(1), 148-155
- Baehaqi, W., & Ristina, N.V. (2026). Upaya Pembentukan Keluarga Sakinah Keluarga Perempuan Pekerja Migran: Perspektif Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons (Studi di Desa Randegan Kecamatan Kebasen, Kabupaten Banyumas), 18(1)
- Permana, I. K. W., Sugiarta, I. N. G., & Styawati, N. K. A. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di-PHK dan Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 3(3), 392-397.
- Nopliardy, R., & Justiceka, I. (2022). Kajian terhadap perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(2), 10-21.
- Suryani, L. P., Prawesthi, W., Astutik, S., & Widodo, E. (2025). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan X yang Dirumahkan dan di PHK Secara Sepihak [Legal Protection for Employees of Company X Subjected to Temporary Layoff and Unilateral Termination]. *Indonesia Berdaya*, 6(4), 995-1004.
- Maziza, C. N., & Hartantien, S. K. (2022). Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Dan Keadilan*, 35-44.
- Sutrisno, E., & Permana, D. Y. (2022). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Hukum Responsif*, 13(2).
- Padilah, M., Rahmatiar, Y., & Abas, M. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Tidak Dibayarkan dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *HUKMY: Jurnal Hukum*, 4(2), 734-749.
- Salsabila, A. R., Santoso, I. B., & Fathammubina, R. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pekerja Yang Terkena Phk di Masa Pandemi Covid-19 di Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(12), 453-466.

- Malau, S. N., & Yetniwati, Y. (2023). Hak Pekerja Yang Dirumahkan Oleh Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa. *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, 4(1), 190-208.
- Hetiyasari, H. (2022). Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal USM Law Review*, 5(1), 331-341.
- Fadhlillah, M. R., Yusuf, Y., & Safri, H. H. (2026). Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan Dalam Melaksanakan Hubungan Industrial Yang Berkeadilan Sosial. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(1), 4369-4384.