

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PKWT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DAN POTENSI EKSPLOITASI DALAM HUBUNGAN KERJA

Ellen Chang, Gunardi Lie

Universitas Tarumanagara, Indonesia

*Corresponding Author:

ellenchang063@gmail.com

Abstract.

The principle of freedom of contract in contract law is limited by the validity requirements under Article 1320 of the Civil Code. In labor law, the Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) is regulated under Law No. 13 of 2003 as amended by Law No. 6 of 2023 and implemented through Government Regulation No. 35 of 2021. Although normative provisions regulate job types, duration, and procedures, in practice irregularities still occur due to unequal bargaining positions and weak supervision. This study uses a normative juridical method with statutory and conceptual approaches through library research. The findings show that while PKWT regulation is more flexible, it creates legal gaps that may result in uncertainty and potential worker exploitation. Therefore, stronger supervision and more effective law enforcement are required to ensure fair legal protection for workers.

Keywords: Fixed-Term Employment Agreement (PKWT); labor law; legal protection; employment relations; Job Creation Law.

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara hukum menjunjung tinggi asas kesamaan di hadapan hukum (*equality before the law*) sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan serta wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu tanpa terkecuali. Asas ini mengandung makna bahwa setiap individu memiliki kedudukan yang setara di hadapan hukum, termasuk dalam melakukan hubungan hukum dengan pihak lain.

Dalam hukum perdata, prinsip kesetaraan tercermin dalam asas *freedom of contract* atau kebebasan berkontrak yang pada dasarnya memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat perjanjian, menentukan isi, serta memilih dengan siapa perjanjian tersebut akan dibuat. Namun demikian, kebebasan tersebut tidak bersifat mutlak, melainkan dibatasi oleh ketentuan hukum yang berlaku untuk menjamin keadilan dan kepastian hukum dalam suatu perjanjian.

Hubungan hukum antar subjek hukum yang dituangkan dalam bentuk perjanjian, harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Ketentuan tersebut menetapkan empat syarat sah perjanjian, yaitu: kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Keempat syarat tersebut secara doktrinal dibedakan menjadi dua kategori, yaitu syarat subjektif dan syarat objektif. Syarat subjektif meliputi kesepakatan para pihak dan kecakapan untuk membuat perikatan. Kesepakatan para pihak menunjukkan adanya kehendak yang bebas dari para pihak tanpa adanya paksaan, kekhilafan, maupun penipuan. Sementara itu, kecakapan berkaitan dengan kemampuan hukum seseorang untuk membuat perjanjian, yang pada umumnya dimiliki oleh orang yang telah dewasa dan tidak berada di bawah pengampuan. Adapun syarat objektif meliputi adanya suatu hal tertentu dan suatu sebab yang tidak terlarang. Suatu hal tertentu berkaitan dengan objek perjanjian yang harus jelas dan dapat ditentukan, sehingga perjanjian memiliki kepastian mengenai apa yang diperjanjikan. Sedangkan suatu sebab yang tidak terlarang mengandung arti bahwa isi atau tujuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, maupun ketertiban umum.

Suatu perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak wajib dilaksanakan dengan itikad baik sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1338 KUHPerdata. Prinsip itikad baik (*good faith*) dalam hukum perjanjian tidak hanya dimaknai sebagai kejujuran pada saat pembentukan perjanjian, tetapi juga mencakup kepatutan dan kewajaran dalam pelaksanaan perjanjian tersebut. Dalam hal perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja, prinsip itikad baik memiliki peran yang penting, mengingat adanya potensi ketimpangan posisi antara para pihak. Pekerja pada umumnya berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, baik dari segi ekonomi maupun struktural, sehingga berpotensi mengalami ketidakadilan dalam pelaksanaan perjanjian kerja sehingga pembentukan dan pelaksanaan perjanjian kerja harus berlandaskan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja untuk menjamin terciptanya hubungan kerja yang adil, seimbang, dan memberikan perlindungan bagi pekerja.

Perjanjian kerja dalam terminologi Belanda dikenal sebagai *arbeidsoverenkoms*, memiliki beberapa pengertian dalam peraturan perundang-undangan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdata, perjanjian kerja diartikan sebagai suatu perjanjian di mana pihak yang satu, yaitu pekerja (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja di bawah perintah pihak lain, yaitu majikan, dalam jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Selanjutnya, dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja didefinisikan sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha

atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan kedua pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan kerja yang tidak hanya bersifat kontraktual, tetapi juga mengandung unsur subordinasi, di mana pekerja berada di bawah perintah pengusaha, serta adanya imbalan berupa upah sebagai kompensasi dari pekerjaan yang dilakukan.

Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya masih menyisakan sejumlah permasalahan, baik dari aspek normatif maupun implementatif. Secara normatif, ketentuan mengenai PKWT seringkali dinilai belum memberikan pengaturan yang cukup rinci, sehingga membuka ruang penafsiran yang beragam dalam praktik. Kondisi ini pada akhirnya berpotensi menimbulkan ketidakkonsistenan dalam penerapan ketentuan PKWT di lapangan.

Selain itu, permasalahan dalam penerapan PKWT juga dipengaruhi oleh rendahnya tingkat pemahaman dan kepatuhan hukum dari sebagian pengusaha terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam praktiknya, tidak jarang ditemukan penyusunan perjanjian kerja yang tidak sepenuhnya mengacu pada ketentuan hukum yang berlaku, sehingga berpotensi merugikan pekerja sebagai pihak yang memiliki posisi lebih lemah dalam hubungan kerja.

Dalam kerangka hukum positif, pengaturan mengenai PKWT sebelumnya diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian, setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pengaturan tersebut mengalami perubahan yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana yang masih berlaku hingga saat ini.

Salah satu perubahan mendasar terdapat pada ketentuan jangka waktu PKWT, di mana dalam pengaturan sebelumnya dibatasi paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Sementara itu, dalam pengaturan terbaru, PKWT dapat dilaksanakan dengan jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun termasuk perpanjangannya.

Perbedaan pengaturan mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara ketentuan sebelumnya dan rezim hukum yang baru menunjukkan adanya pergeseran orientasi kebijakan ketenagakerjaan. Dalam pengaturan terbaru, jangka waktu PKWT yang dapat mencapai paling lama 5 (lima) tahun memberikan ruang fleksibilitas yang lebih luas bagi pengusaha dalam mengelola tenaga kerja. Kondisi ini pada satu sisi menguntungkan pihak pengusaha karena memungkinkan penggunaan tenaga kerja kontrak dalam

jangka waktu yang relatif panjang tanpa harus mengubah status hubungan kerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹

Berbeda dengan pengaturan sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara tegas mengatur bahwa pelanggaran terhadap ketentuan PKWT, baik terkait jenis pekerjaan, jangka waktu, maupun perpanjangan, mengakibatkan perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT demi hukum, ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak secara eksplisit mengatur konsekuensi hukum serupa apabila terjadi pelanggaran terhadap batasan jangka waktu PKWT. Hal ini berpotensi menimbulkan kekosongan norma yang dapat berdampak pada ketidakpastian hukum dalam praktik hubungan kerja yang dalam praktiknya tidak jarang ditemukan adanya perjanjian kerja yang melampaui batas jangka waktu yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Kondisi tersebut menunjukkan masih lemahnya pengawasan serta rendahnya tingkat kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berlaku dalam bidang ketenagakerjaan.

Pendekatan dalam pengaturan PKWT dalam ketentuan hukum terbaru masih menunjukkan kecenderungan yang menempatkan pekerja sebagai bagian dari faktor produksi dalam sistem ekonomi. Hal ini tercermin dari orientasi kebijakan yang lebih menitikberatkan pada peningkatan investasi, kemudahan berusaha, dan fleksibilitas pasar tenaga kerja. Akibatnya, aspek perlindungan terhadap pekerja, khususnya dalam konteks kepastian kerja dan keberlanjutan hubungan kerja, belum sepenuhnya mendapatkan perhatian yang seimbang. Oleh karena itu, menjadi penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, serta menelaah sejauh mana pengaturan tersebut berpotensi menimbulkan praktik eksploitasi dalam hubungan kerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Penelitian ini menggunakan bahan hukum yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), dengan menelaah peraturan perundang-undangan, literatur hukum, serta sumber-sumber lain yang relevan dengan

¹ Ilela, Y., Laturette, A. I., & Kuahaty, S. S. (2024). "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia." *PAMALI: Pattimura Magister Law Review*, Vol. 4 No. 2, hlm. 226-238. <https://doi.org/10.47268/pamali.v-462.2144>

permasalahan yang dikaji. Selanjutnya, seluruh bahan hukum tersebut dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh jawaban atas permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, perjanjian kerja dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, sehingga hubungan kerja yang terbentuk bersifat tidak permanen. Pengaturan mengenai PKWT dan PKWTT merupakan bagian integral dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia yang bertujuan untuk mewujudkan keseimbangan serta perlindungan bagi para pihak dalam hubungan kerja. Hubungan kerja pada dasarnya lahir dari adanya perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Dalam perspektif hukum perdata, perjanjian kerja merupakan bagian dari hukum perikatan yang tunduk pada prinsip-prinsip umum perjanjian. Pasal 1601a KUHPerdata mendefinisikan perjanjian kerja sebagai hubungan di mana pekerja mengikatkan diri untuk bekerja di bawah perintah pengusaha dengan menerima upah. Prinsip *pacta sunt servanda* sebagaimana Pasal 1338 KUHPerdata yang menegaskan perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak.²

Namun demikian, dalam konteks hubungan kerja, penerapan asas kebebasan berkontrak tidak dapat dilepaskan dari realitas adanya ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha. Pekerja pada umumnya berada pada posisi yang lebih lemah, baik secara ekonomi maupun struktural, sehingga berpotensi mengalami tekanan dalam proses pembentukan maupun pelaksanaan perjanjian kerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan hadir untuk memberikan pembatasan terhadap kebebasan berkontrak guna menjamin adanya perlindungan bagi pekerja sebagai pihak yang rentan.

PKWT secara normatif diatur dalam dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu, serta mekanisme pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa PKWT dapat didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, serta syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh lebih rendah

² Prof. Subekti, S.H., *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa), hlm. 14.

dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun PKWT memberikan fleksibilitas dalam hubungan kerja, tetap terdapat batasan normatif yang dimaksudkan untuk melindungi pekerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Berdasarkan ketentuan tersebut, PKWT pada dasarnya merupakan bentuk hubungan kerja yang sejak awal telah dibatasi, baik dari segi waktu maupun dari sifat pekerjaan yang diperjanjikan. Ketentuan mengenai dasar pelaksanaan PKWT diatur dalam Pasal 4 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa PKWT didasarkan atas:

- a. Jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

PKWT yang didasarkan pada jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a, selanjutnya dijabarkan dalam Pasal 5 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021, yang menentukan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, yaitu pekerjaan yang sejak awal dapat diprediksi jangka waktu penyelesaiannya dan secara normatif dibatasi paling lama 5 (lima) tahun termasuk perpanjangannya;
2. Pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada kondisi tertentu, seperti musim, cuaca, atau peningkatan permintaan dalam periode tertentu;
3. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau penjajakan, yaitu pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan usaha yang masih dalam tahap pengembangan sehingga belum memiliki kepastian keberlanjutan.

PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b, diatur dalam Pasal 5 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa PKWT dapat diterapkan pada:

1. Pekerjaan yang sekali selesai, yaitu pekerjaan yang memiliki batas akhir yang jelas dan berakhir setelah pekerjaan tersebut diselesaikan;

2. Pekerjaan yang bersifat sementara, yaitu pekerjaan yang tidak berlangsung secara terus-menerus dan hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

Disamping itu, Pasal 4 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Ketentuan ini menjadi prinsip utama dalam penggunaan PKWT, guna mencegah penyalahgunaan bentuk perjanjian kerja terhadap pekerjaan yang seharusnya bersifat permanen. Perjanjian kerja pada prinsipnya dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya masih mengakui adanya fleksibilitas dalam bentuk perjanjian kerja. Dalam praktiknya, perjanjian kerja yang tidak dibuat secara tertulis umumnya ditemukan pada jenis pekerjaan tertentu, seperti pekerjaan rumah tangga atau pekerjaan pemborongan, yang dalam pelaksanaannya lebih banyak didasarkan pada kepercayaan para pihak. Namun demikian, ketentuan tersebut tidak berlaku bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, PKWT wajib dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Kewajiban ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum serta menjamin kejelasan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, sehingga dapat meminimalisir potensi sengketa di kemudian hari.³

Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tertulis bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, terutama dalam menjamin kepastian pemenuhan hak dan kewajiban yang timbul dari hubungan kerja.⁴ Keberadaan perjanjian sebagai langkah preventif berfungsi untuk mengantisipasi kemungkinan timbulnya perselisihan di kemudian hari. Apabila terjadi sengketa, maka dokumen perjanjian PKWT tersebut memiliki peran penting sebagai alat bukti yang dapat digunakan dalam proses pembuktian.

Potensi Eksploitasi dalam Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Ketentuan mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja diatur lebih lanjut dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Dalam Pasal 8 ditegaskan bahwa PKWT yang didasarkan pada jangka waktu dapat dibuat paling lama 5 (lima) tahun, termasuk

³ Ibid., hlm. 230.

⁴ Maghfiroh, V. N. W. (2022). "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja." *NOVUM: Jurnal Hukum*, Vol. 9 No. 3, hlm. 91-100.

perpanjangannya. Sementara itu, Pasal 9 mengatur bahwa PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan berakhir pada saat pekerjaan tersebut selesai.

Pengaturan tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara PKWT yang berbasis jangka waktu dengan PKWT yang berbasis selesainya pekerjaan. Namun demikian, perbedaan dasar tersebut dalam praktik dapat menimbulkan implikasi yang berbeda terhadap kepastian hubungan kerja. PKWT yang didasarkan pada jangka waktu memiliki batasan yang relatif jelas, sedangkan PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu bergantung pada kesepakatan para pihak dan kondisi penyelesaian pekerjaan yang tidak selalu dapat dipastikan sejak awal. Hal ini menimbulkan fleksibilitas dalam penentuan jangka waktu PKWT yang berbasis *output* atau bergantung pada selesainya suatu pekerjaan tertentu yang dalam praktiknya apabila pekerjaan yang diperjanjikan belum selesai dalam jangka waktu yang telah disepakati, maka perjanjian kerja dimungkinkan untuk diperpanjang hingga pekerjaan tersebut selesai.

Adapun ketidaksesuaian dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya ketika pengusaha menerapkannya terhadap pekerjaan yang pada dasarnya bersifat tetap. Padahal, ketentuan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara tegas melarang penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara normatif telah terdapat batasan yang jelas, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala, antara lain lemahnya pengawasan ketenagakerjaan serta ketidakjelasan dalam penentuan klasifikasi jenis pekerjaan yang dapat dikategorikan sebagai pekerjaan tidak tetap.

Menurut Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa proporsi pekerja informal pada tahun 2025 masih berada pada kisaran lebih dari 57% dari total penduduk bekerja, yang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada dalam kondisi kerja yang tidak stabil dan minim perlindungan.⁵ Selain itu, rata-rata pendapatan pekerja informal juga relatif rendah, yakni sekitar Rp1,94 juta per bulan, yang mencerminkan adanya kerentanan ekonomi dalam hubungan kerja non-permanen. Hal tersebut menunjukkan pekerja dengan status kontrak dan *outsourcing* kerap menghadapi berbagai permasalahan, seperti ketidakpastian durasi kerja, keterbatasan tunjangan, serta kurangnya transparansi dalam pemberian kompensasi pada akhir masa kontrak.⁶

⁵ Badan Pusat Statistik. (2025). "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2025." Diakses dari <https://news.ddtc.co.id/berita/nasional/1815079/bps-ungkap-porsi-pekerja-formal-dan-informal-pada-agustus-2025>

⁶ Katadata Databoks. (2025). "Rata-rata Upah Pekerja Informal di Indonesia Tidak Sampai Rp2 Juta pada 2025." Diakses dari

Berkembangnya praktik alih daya (*outsourcing*), yang menempatkan pekerja dalam hubungan kerja tidak langsung (*triangular employment relationship*), turut memperumit perlindungan hukum bagi pekerja. Pola hubungan antara pekerja, perusahaan alih daya, dan perusahaan pengguna seringkali menimbulkan ketidakjelasan mengenai pihak yang bertanggung jawab apabila terjadi pelanggaran hak pekerja. Perkembangan sistem *outsourcing* yang tidak lagi dibatasi hanya pada pekerjaan penunjang juga membuka peluang penerapan PKWT pada berbagai lini produksi, termasuk pekerjaan yang secara substansial bersifat tetap. Kondisi ini berimplikasi pada meningkatnya jumlah pekerja dengan status kerja tidak tetap serta semakin lemahnya kepastian kerja dalam jangka panjang, sehingga menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang mengatur PKWT dengan realitas implementasinya di lapangan.⁷

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perubahan pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja mencerminkan adanya pergeseran paradigma dalam kebijakan ketenagakerjaan, yaitu dari pendekatan yang menitikberatkan pada perlindungan berbasis kepastian kerja menuju pendekatan yang lebih fleksibel terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja. Pergeseran tersebut menimbulkan perdebatan akademik mengenai sejauh mana negara tetap mampu menjaga keseimbangan antara kepentingan peningkatan investasi dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada dalam posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja.

Perlindungan hukum pada dasarnya merupakan upaya untuk menjamin penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia, sekaligus memberikan jaminan atas hak-hak asasi yang dimiliki oleh setiap subjek hukum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁸ Hubungan ketenagakerjaan merupakan hubungan antara para pihak yang memiliki kepentingan, yakni pekerja (buruh) dan pengusaha (majikan), serta organisasi buruh (serikat pekerja), dan juga organisasi pengusaha. Pekerja kerap dianggap sebagai kelompok kelas yang lebih rentan sehingga berpotensi mengalami perlakuan yang tidak seimbang, bahkan mengarah pada eksploitasi apabila hak-haknya tidak diperhatikan,

<https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/69b0bb39bfb83/rerata-upah-pekerja-informal-di-indonesia-tak-sampai-rp2-juta-pada-2025>

⁷ Mula, I., Ristiani, A., Ratuloly, A., & Prakoso, F. A. (2025). "Transformasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Era Ekonomi Fleksibel: Tantangan Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Jawa Timur." *Parlementer: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik*, Vol. 2 No. 4, hlm. 21. <https://doi.org/10.62383/parlementer.v2i4.1372>

⁸ Kahfi, A. (2016). "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, Vol. 3 No. 2, hlm. 59-72.

sehingga kehadiran pemerintah menjadi sangat penting dalam sistem hubungan industrial, terutama sebagai pihak yang memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Peran tersebut diwujudkan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah, maupun kebijakan teknis lainnya. Selain itu, pemerintah juga berfungsi sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, guna menjamin tercapainya penyelesaian yang adil serta terpenuhinya hak-hak para pihak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.⁹

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kategori pekerjaan tersebut meliputi pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu relatif singkat dengan batas maksimal 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, serta pekerjaan yang berkaitan dengan produk, kegiatan, atau pengembangan baru yang masih dalam tahap percobaan atau penjajakan. Selain itu, PKWT juga tidak diperkenankan untuk diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap, sehingga secara normatif terdapat pembatasan yang jelas terhadap ruang lingkup penggunaannya. Namun demikian, PKWT masih dimungkinkan untuk diperpanjang maupun diperbaharui dengan ketentuan tertentu. PKWT berbasis jangka waktu dapat dibuat paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Dalam hal pengusaha bermaksud melakukan perpanjangan, pemberitahuan wajib disampaikan secara tertulis kepada pekerja paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya perjanjian. Sementara itu, pembaruan PKWT hanya dapat dilakukan setelah melewati masa tenggang 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya perjanjian sebelumnya, dan pembaruan tersebut hanya diperkenankan satu kali dengan jangka waktu maksimal 2 (dua) tahun. Apabila ketentuan-ketentuan tersebut tidak dipenuhi, maka PKWT demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Apabila ketentuan tersebut tidak dipenuhi, maka berdasarkan Pasal 59 ayat (7), PKWT demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Mekanisme ini menunjukkan adanya fungsi perlindungan hukum dalam rangka mencegah penyalahgunaan bentuk perjanjian kerja.

Sejalan dengan itu, Undang-Undang Cipta Kerja melalui penyisipan Pasal 61A mengatur bahwa setiap PKWT yang berakhir karena jangka waktu atau selesainya pekerjaan mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang

⁹ Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P., & Ujjanti, N. M. P. (2021). "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja." *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol. 2 No. 3, hlm. 478-484.

kompensasi kepada pekerja sesuai masa kerja. Ketentuan ini berlaku bagi pekerja dengan masa kerja paling sedikit satu bulan secara terus-menerus, termasuk dalam hal perpanjangan PKWT. Secara normatif, pengaturan ini memperluas perlindungan ekonomi bagi pekerja PKWT yang sebelumnya tidak memperoleh hak pesangon sebagaimana pekerja PKWTT.

Pengaturan kompensasi tersebut merupakan bentuk jaminan hak pekerja atas berakhirnya hubungan kerja. Namun demikian, beberapa kajian akademik menunjukkan bahwa pengaturan sanksi terhadap pelanggaran ketentuan tersebut yang hanya bersifat administratif dapat berimplikasi pada kurang optimalnya efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja dalam praktik hubungan industrial. Syarat sahnya perjanjian kerja tetap mengacu pada ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang mensyaratkan adanya kesepakatan, cakupan, objek tertentu, dan sebab yang halal. Ketentuan tersebut sejalan dengan Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur syarat sahnya perjanjian kerja. Dalam hal syarat subjektif tidak terpenuhi, perjanjian dapat dibatalkan, sedangkan apabila syarat objektif tidak terpenuhi maka perjanjian batal demi hukum, sehingga tidak menimbulkan akibat hukum sejak awal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja secara normatif telah diatur melalui pembatasan jenis pekerjaan, jangka waktu, serta mekanisme pelaksanaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, termasuk pemberian uang kompensasi bagi pekerja. Namun demikian, dalam praktiknya perlindungan tersebut belum berjalan optimal yang dimana penyimpangan penerapan PKWT, seperti penggunaan pada pekerjaan yang bersifat tetap serta ketidaktepatan klasifikasi pekerjaan menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasinya. Selain itu, fleksibilitas jangka waktu PKWT hingga lima tahun serta tidak ditegaskannya konsekuensi perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT sebagaimana pengaturan sebelumnya, menimbulkan potensi kekosongan norma dan ketidakpastian hukum dalam hubungan kerja. Di samping itu, masih terdapat kelemahan dalam aspek pengawasan ketenagakerjaan serta terbatasnya efektivitas sanksi yang bersifat administratif, sehingga belum memberikan jaminan kepatuhan yang kuat terhadap ketentuan PKWT. Hal ini menyebabkan perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem PKWT belum sepenuhnya memberikan kepastian dan keseimbangan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan, kejelasan norma, serta penegakan hukum yang lebih efektif agar perlindungan terhadap pekerja dalam PKWT dapat terlaksana secara lebih optimal dan berkeadilan.

Berdasarkan hasil penelitian, diperlukan penguatan pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah secara lebih efektif dan berkelanjutan untuk memastikan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya dalam mencegah penyalahgunaan PKWT pada pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu, pembentuk undang-undang perlu melakukan penyempurnaan norma hukum dengan memberikan pengaturan yang lebih tegas terkait konsekuensi pelanggaran PKWT, termasuk penegasan perubahan status hubungan kerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), guna menghindari kekosongan norma dan memberikan kepastian hukum. Di samping itu, peningkatan literasi hukum bagi pekerja dan pengusaha juga penting dilakukan agar para pihak memahami hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja, sehingga dapat meminimalisir potensi ketimpangan dan eksploitasi. Dengan demikian, diharapkan sistem PKWT dapat memberikan perlindungan hukum yang lebih adil, seimbang, dan efektif bagi pekerja dalam hubungan industrial.

REFERENSI

Buku

Subekti, Prof. Hukum Perjanjian. Jakarta: Intermasa.

Jurnal Ilmiah

- Ilela, Y., Laturette, A. I., & Kuahaty, S. S. (2024). "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia." *PAMALI: Pattimura Magister Law Review*, Vol. 4 No. 2, hlm. 226-238. <https://doi.org/10.47268/pamali.v-462.2144>
- Kahfi, A. (2016). "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, Vol. 3 No. 2, hlm. 59-72.
- Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja." *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol. 2 No. 3, hlm. 478-484.
- Maghfiroh, V. N. W. (2022). "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja." *NOVUM: Jurnal Hukum*, Vol. 9 No. 3, hlm. 91-100.
- Mula, I., Ristiani, A., Ratuloly, A., & Prakoso, F. A. (2025). "Transformasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Era Ekonomi Fleksibel: Tantangan Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Jawa Timur." *Parlementer: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik*, Vol. 2 No. 4, hlm. 21. <https://doi.org/10.62383/parlementer.v2i4.1372>

Sumber Daring / Statistik

Badan Pusat Statistik. (2025). “Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2025.” Diakses dari <https://news.ddtc.co.id/berita/nasional/1815079/bps-ungkap-porsi-pekerja-formal-dan-informal-pada-agustus-2025>

Katadata Databoks. (2025). “Rata-rata Upah Pekerja Informal di Indonesia Tidak Sampai Rp2 Juta pada 2025.” Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/69b0bb39bfb83/rerata-upah-pekerja-informal-di-indonesia-tak-sampai-rp2-juta-pada-2025>