

Pelindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Dilakukan Berulang Secara Terus-Menerus

Mifta Aina Harnani¹, Rio Arif Pratama^{2*}

¹Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
mifta.aina573@gmail.com¹, rioarifpratama@gmail.com²

Article History:

Received: 27 Februari 2025

Revised: 01 April 2025

Accepted: 07 April 2025

Keywords: Pelindungan Hukum Pekerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Hak Normatif dan Kepastian Hukum

Abstract: Penelitian ini bertujuan menganalisis pelindungan hukum bagi pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan berulang secara terus-menerus. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui konsekuensi hukum yang muncul ketika PKWT telah melebihi masa kerja lima tahun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan penekanan pada analisis peraturan perundang-undangan, dokumen hukum, dan referensi literatur terkait. Data yang digunakan meliputi bahan hukum primer seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahan hukum sekunder seperti buku, jurnal, dan artikel ilmiah. Temuan menunjukkan bahwa PKWT yang dilakukan berulang secara terus-menerus menyebabkan ketidakpastian hukum bagi pekerja, terutama dalam mendapatkan hak-haknya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya konsekuensi atas ketidakpatuhan terhadap pasal 59, yang mengakibatkan kekosongan hukum. Dari perspektif pelindungan hukum preventif dan represif secara konsisten sangat penting untuk menjunjung tinggi keadilan dan memastikan kepastian hukum dalam hubungan kerja. Hal ini juga memastikan terciptanya hubungan kerja yang sehat dan menguntungkan bagi kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Pendekatan ini juga menyoroti perlunya penguatan regulasi untuk memastikan implementasi PKWT selaras dengan prinsip-prinsip keadilan.

PENDAHULUAN

Pekerjaan memainkan peran krusial dalam mendukung pembangunan nasional yang bertujuan menciptakan masyarakat Indonesia yang hidup dalam kesejahteraan, keadilan, dan kemakmuran sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Dalam konteks ini, tenaga kerja tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana pembangunan, tetapi juga sebagai tujuan utama dari proses tersebut. Karena itu, pengembangan sektor ketenagakerjaan menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, memperluas peran mereka dalam pembangunan, serta menjamin perlindungan yang layak bagi pekerja dan keluarganya sesuai

dengan martabat kemanusiaan.¹ Dalam Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”²

Indonesia adalah negara yang berdasarkan hukum, seperti yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), di mana hukum memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan dan keadilan di masyarakat. Salah satu aspek utama dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, yang dimulai dengan adanya kontrak kerja yang mengatur hak dan kewajiban kedua pihak.³

Tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan keadilan sosial di sektor ketenagakerjaan serta melindungi pekerja dari penyalahgunaan kekuasaan yang mungkin dilakukan oleh pengusaha.⁴ Hukum mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja terkait dengan hak dan kewajiban yang saling mengikat. Selain diatur oleh undang-undang, hak dan kewajiban ini juga berdasarkan kesepakatan yang dibuat oleh kedua belah pihak melalui perjanjian kerja. Oleh karena itu, setiap hubungan kerja selalu terkait dengan perjanjian yang disetujui oleh pekerja dan pengusaha.⁵

Dalam hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibedakan menjadi dua kategori, yaitu Perjanjian Kerja dengan Jangka Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja dengan Jangka Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merujuk pada kesepakatan kerja yang dibuat antara pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan tugas tertentu dalam periode waktu yang telah disepakati sebelumnya. (Martha Yosephine Purba, 2024)

Dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, jangka waktu PKWT dibagi menjadi tiga jenis: (1) yang ditentukan oleh durasi waktu tertentu, (2) yang bergantung pada penyelesaian pekerjaan tertentu, dan (3) yang berlaku untuk jenis pekerjaan dengan sifat yang tidak permanen. PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang memiliki durasi waktu yang jelas, seperti pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau yang terkait dengan pengembangan produk baru serta proyek yang masih dalam fase uji coba.

Di sisi lain, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah kontrak kerja yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk menciptakan hubungan kerja yang sifatnya tetap dan berlaku untuk pekerjaan yang tidak memiliki batasan waktu tertentu.⁶ PKWTT diatur oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 yang mencakup ketentuan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sistem alih daya, durasi kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

¹ Martha Yosephine Purba, Ani Wijayati, Binoto Nadapdap, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023”, Jurnal Kolaboratif Sains, Vol.7, No.4, 2024, Hlm.1514

² Diah Puji Lestari, “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Normative Juridical Analysis Of Compensation For Certain Time Work Agreements (PKWT) Based On The Job Creation Act”, Lex Generalis, Vol.3, No.5, 2022, Hlm.340

³ Christine Octavia, Gunardi Lie, “Tinjauan Yuridis Terhadap Pekerja PKWT Yang Dipekerjakan Secara Terus-Menerus”, Jurnal Sosial Humaniora Sigli (JSH), Vol.6, No.2, 2023, Hlm.834

⁴ Arifuddin Muda Harahap, “Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan”, Jawa Barat, Penerbit Media Sains Indonesia, 2023, Hlm.38

⁵ Dewa Gede Giri Santoso, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Paca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya”, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.12, No.2, 2021, Hlm.179

⁶ Ahmad Jaya Kusuma Edith Ratna M.S, Irawati, “Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, Notarius, Vol.13, No.1, 2020, Hlm.194

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang membahas pengaturan terkait waktu kerja tertentu dan tetap, alih daya, jam kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja. Dalam Pasal 8 Ayat (1) “PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.”⁷ PKWT bertujuan melindungi pekerja yang memberikan manfaat untuk kedua belah pihak namun tidak boleh digunakan untuk pekerjaan yang bersifat permanen. PKWT memberikan perlindungan berkelanjutan bagi pekerja sementara pengusaha bebas menerapkannya untuk pekerjaan yang tidak tetap tanpa kewajiban mempekerjakan pekerja secara permanen.⁸

Pasal 2 dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengaturan Ketenagakerjaan, yang mencakup perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu, alih daya, jam kerja, waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja (dalam Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45 dan Berita Negara Tambahan Nomor 6647), mengatur beberapa hal sebagai berikut: ayat (1) menyatakan bahwa hubungan kerja muncul berdasarkan perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh, ayat (2) menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat dilakukan baik secara lisan maupun tertulis, ayat (3) menegaskan bahwa perjanjian yang dibuat secara tertulis harus diikuti dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan ayat (4) mengatur bahwa perjanjian kerja bisa bersifat sementara atau permanen.⁹

PKWT yang memiliki durasi maksimal lima tahun dapat diperpanjang jika masa kontraknya mendekati akhir sementara pekerjaan masih berlangsung. Perpanjangan ini hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, dengan syarat bahwa akumulasi keseluruhan masa kerja, termasuk perpanjangan, tidak boleh melebihi lima tahun. Apabila perpanjangan PKWT dilakukan, maka perhitungan jam kerja pekerja tetap merujuk pada tanggal awal dimulainya hubungan kerja berdasarkan perjanjian PKWT.¹⁰ Penerapan PKWT secara berulang memiliki hubungan yang erat dengan keputusan Mahkamah Konstitusi terkait batas waktu dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 bersifat final dan mengikat sejak diumumkan dalam sidang pleno yang terbuka untuk umum pada Kamis, 31 Oktober 2024. Setelah menelaah serta mengadili permohonan uji materi terhadap UUCK, Mahkamah Konstitusi menetapkan bahwa Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menyatakan bahwa durasi atau penyelesaian suatu pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Ketentuan ini hanya dapat diberlakukan jika diartikan bahwa batas waktu penyelesaian pekerjaan tertentu tidak boleh melampaui lima tahun, termasuk dalam hal adanya opsi perpanjangan.

PKWT merupakan perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak, di mana hubungan kerja berlangsung hingga tugas atau proyek yang telah ditentukan dalam kontrak selesai dikerjakan. Perjanjian ini mencakup lingkup pekerjaan yang dianggap telah rampung, serta jangka waktu penyelesaiannya yang dapat disesuaikan dengan status pesanan. Apabila suatu

⁷ Martha Yosephine Purba, Ani Wijayati, Binoto Nadapdap, *Op.Cit*, Hlm.1514

⁸ Muhammad Regen Pohan, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan*”, MLJ Merdeka Law Jurnal, Vol.1, No.2, 2020, Hlm.60

⁹ Bryllian Abraham Titihalawa, Barzah Latupon, Dezonda Rosiana Pattipawae, “*Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial*”, Pattimura Law Study Review, Vol.1, No.1, 2023, Hlm.276

¹⁰ Ishar Pulungan, “*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*”, Jurnal Jendela Hukum, Vol.10, No.1, 2023, Hlm.72

pekerjaan selesai lebih awal dari yang direncanakan, maka PKWT secara otomatis dinyatakan berakhir. Sebaliknya, jika pekerjaan belum tuntas dalam batas waktu yang telah ditetapkan, durasi PKWT dapat diperpanjang hingga pekerjaan tersebut benar-benar selesai, sementara waktu kerja selama perpanjangan tetap dihitung sesuai ketentuan.¹¹

Masalah sering kali muncul ketika pekerja yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjalankan pekerjaan yang sifatnya permanen. Di samping itu, banyak perusahaan yang memilih memanfaatkan tenaga kerja outsourcing untuk menghindari kewajiban mengubah status kerja dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Praktik PKWT sendiri merupakan kejadian umum di sektor ketenagakerjaan di Indonesia, dimana perusahaan menerapkannya untuk pekerja yang terlibat dalam pekerjaan musiman atau proyek-proyek yang bersifat sekali selesai.¹² Model Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah banyak diterapkan dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Perusahaan dapat menggunakan skema PKWT bagi tenaga kerja yang menjalankan tugas bersifat musiman, yakni pekerjaan yang hanya berlangsung satu kali hingga selesai.¹³ Dengan demikian, sistem ini membantu perusahaan mengurangi biaya, karena mereka tidak perlu mempekerjakan pekerja secara permanen.

Berdasarkan permasalahan PKWT yang dilakukan secara berulang terus-menerus hingga melampaui lima tahun. Sebagai contoh persoalan yang timbul akibat PKWT yang di perpanjang secara berulang terus-menerus dikutip dari laman News-detik's Advocate, tanggal 19 Oktober 2022, seorang pekerja yang namanya tidak disebutkan, yang bekerja di perusahaan X yang berlokasi di Jakarta, seorang karyawan dengan status kontrak telah bekerja sejak Januari 2017 hingga akhir Januari 2023, ia masih berstatus sebagai karyawan kontrak dengan kontrak yang diperpanjang setiap tahun. Pada tahun 2019, kontraknya sempat dialihkan ke perusahaan outsourcing selama satu bulan., sebelum akhirnya kembali diperpanjang oleh perusahaan selama satu tahun. Kemudian, kontrak baru diperpanjang lagi dari tahun 2020 hingga 2022, dan kembali diperpanjang hingga 2023. Namun, hubungan kerja yang dibangun antara pekerja tersebut tampaknya tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, outsourcing, jam kerja, waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan jenis dan ruang lingkup pekerjaan yang termasuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), ada perubahan yang menetapkan batasan waktu kerja dari yang semula tiga tahun menjadi lima tahun. Oleh karena itu, meskipun pekerja tersebut telah bekerja selama hampir lima tahun di perusahaan X, status kerjanya masih tergolong sebagai PKWT sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja.¹⁴

Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara berulang tanpa memberikan status karyawan tetap kepada pekerja merupakan pelanggaran hukum yang dapat menimbulkan ketidakpastian bagi mereka. Dampak hukum dari PKWT yang melebihi batas waktu meliputi kebingungan mengenai status pekerjaan, pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, serta potensi

¹¹ Bryllian Abraham Titihalawa, Barzah Latupon, Dezonda Rosiana Pattipawae, *Op.Cit*, Hlm.277

¹² Rudy Avianto, Endeh Suhartini, Achmad Jaka Santos Adiwijaya, "Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT Dan PKWT Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja", *Jurnal Ilmiah Living Law*, Vol.14, No.2, 2022, Hlm.156

¹³ Duto Mahardiko Shinurad, Arinto Nugroho, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Interworld Steel Mills Terkait Masa Kerjanya", *Novum: Jurnal Hukum*, Vol.7, No.1, 2020, Hlm.76

¹⁴ Alvon Kurnia Palma, *Detik's Advocate*, 5 Tahun PKWT Terus-Terusan Bisakah Saya Menuntut Jadi Karyawan Tetap, <https://news.detik.com/berita/d-6356312/5-tahun-pkwt-terus-terusan-bisakah-saya-menuntut-jadi-karyawan-tetap>, Diakses Pada 8 Oktober 2024, Pukul 14.37 WITA

pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa kompensasi. Perusahaan sering kali beralasan bahwa perpanjangan sah berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak yang memungkinkan terjadinya kesepakatan antara kedua belah pihak. Namun, argumen tersebut tidak hanya menunjukkan ketidakadilan, tetapi juga mencerminkan penyalahgunaan PKWT oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban memberikan status dan hak yang semestinya diperoleh oleh para pekerja sebagai karyawan tetap.¹⁵ Namun, Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa PKWT dengan jangka waktu hanya dapat dilakukan paling lama lima tahun.

Dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sering kali ditemukan penyimpangan terutama disebabkan oleh kengganan pengusaha untuk mengangkat pekerja menjadi karyawan tetap. Ketidakjelasan aturan ketenagakerjaan terkait PKWT menciptakan kebingungan dan menimbulkan ketidakpastian mengenai status kerja para pekerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi, mencegah praktik diskriminasi, dan meningkatkan kesejahteraan mereka tanpa merugikan kepentingan pengusaha. Meskipun pekerja telah memenuhi kewajibannya, hak-hak mereka sering kali diabaikan. Praktik PKWT umumnya digunakan untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan, namun hal ini kerap kali merugikan pekerja karena hak-hak mereka tidak dipenuhi.¹⁶

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan kajian dan pembahasan secara mendalam mengenai “Pelindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Dilakukan Berulang Secara Terus-Menerus.”

LANDASAN TEORI

Teori Pelindungan Hukum

Setiono, pelindungan hukum diartikan sebagai tindakan atau upaya melindungi masyarakat dari perilaku pengusaha yang tidak sesuai dengan hukum, guna mewujudkan ketertiban dan ketenteraman sehingga manusia dapat menikmati martabatnya.¹⁷ Pelindungan hukum mencakup dua aspek utama, yakni asas negara hukum dan hak asasi manusia. Asas negara hukum diterapkan melalui aturan yang menjamin kepastian, kemanfaatan, dan keadilan. Pelindungan hukum berfungsi untuk mencapai tujuan hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, serta melindungi hak asasi manusia yang mungkin dirugikan oleh pihak lain, memberikan jaminan kepada masyarakat untuk menikmati hak-hak yang diakui oleh hukum.¹⁸ Upaya ini bertujuan menjaga kepentingan individu dengan memberikan kekuasaan untuk bertindak demi kepentingan tersebut, serta mencerminkan ciri dan tujuan hukum dalam memberikan pelindungan dan pengayoman kepada masyarakat melalui kepastian hukum. Pelindungan hukum diberikan kepada subjek hukum melalui instrumen preventif (tertulis) dan represif (tidak tertulis).¹⁹ Pelindungan pekerja mencakup tiga kategori, yaitu pelindungan sosial,

¹⁵ Duto Mahardiko, Arianto Nugroho, *Op.Cit*, Hlm.76

¹⁶ Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta, Desak Gde Dwi Arini, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia*”, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol.1, No.2, 2020, Hlm.13

¹⁷ Charicia Nanda Mariza, Sinarianda Kurnia Hartantien, “*Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*”, Jurnal Judiciary, Vol.11, No.1, 2022, Hlm.37

¹⁸ Wulan Afrianti, Asri Wijayanti, “*Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang No. 11 Tahun 2020*”, Maleo Law Journal, Vol.5, No.2, 2021, Hlm.61

¹⁹ Wiwin Budi Pratiwi, Devi Andani, “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di*

teknis, dan ekonomi. Pelindungan sosial memastikan pekerja menikmati kehidupan layak, teknis mencakup upaya mencegah kecelakaan kerja, dan ekonomi berfokus pada pemberian upah layak.²⁰ Menurut Phillipus M. Hadjon, pelindungan preventif memungkinkan subjek hukum mengajukan keberatan kepada pemerintah untuk mencegah sengketa, sementara pelindungan represif menyelesaikan sengketa yang timbul dari perbedaan kepentingan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) mengatur dua mekanisme penyelesaian sengketa, yaitu jalur non-pengadilan dan pengadilan, di mana pengadilan menjadi opsi terakhir jika penyelesaian di luar pengadilan gagal.

Teori Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PKWT didefinisikan pada Pasal 1 Angka 10 sebagai perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan untuk membentuk hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, di mana pekerja yang terikat perjanjian ini dikenal sebagai pekerja kontrak. PKWT dibuat berdasarkan jangka waktu atau penyelesaian tugas tertentu, seperti pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu singkat, pekerjaan musiman yang bergantung pada musim, cuaca, atau kondisi tertentu, serta pekerjaan tambahan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.²¹ Selain itu, PKWT juga mencakup pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap uji coba atau eksplorasi. PKWT dengan jangka waktu tertentu dapat berlangsung maksimal hingga lima tahun. Jika pekerjaan belum selesai saat PKWT berakhir, perpanjangan PKWT dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, dengan syarat keseluruhan durasi PKWT beserta perpanjangannya tidak boleh melebihi lima tahun.²²

Teori Hukum Imperatif dan Fakultatif

Menurut Budiono, hukum ketenagakerjaan terbagi menjadi dua sifat, yaitu fakultatif dan imperatif. Hukum bersifat imperatif atau *dwingrecht* (hukum memaksa) merupakan hukum yang harus ditaati secara mutlak dan tidak boleh dilanggar.²³ Sebaliknya, norma hukum fakultatif adalah norma yang boleh dikesampingkan atau tidak diikuti. Suatu undang-undang dikatakan bersifat imperatif apabila berkaitan dengan kepentingan umum, ketertiban, dan kesusilaan.²⁴ Norma hukum imperatif mencakup larangan dan perintah yang harus ditaati, bersifat mengikat dan memaksa, serta mengatur perilaku subjek hukum seperti hak, kewajiban, kewenangan, tugas, fungsi, serta larangan yang diikuti ancaman sanksi baik perdata maupun administratif.²⁵

Indonesia”, Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, Vol.29, No.3, 2022, Hlm.656

²⁰ Rizky Heber, Baso Madiung, Mustawa Nur, “Analisis Perlindungan Hukum Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu”, I.Dn.J Of Law, Vol.5, No.2, 2023, Hlm.282

²¹ Bobby Christian Halim, Jaminuddin Marbun, Syawal Amry Siregar, “Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, Jurnal Prointegrita, Vol.6, No.1, 2020, Hlm.115

²² Maryono, Markoni, “Analisis Yuridis Pemberian UANG Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerj”, Jurnal Hukum Indonesia, Vol.2, No.1, 2023, Hlm.28

²³ Fithriatus Shalihah, Muhammad Nur, “Hukum Ketenagakerjaan”, Yogyakarta, Kreasi Total Media, 2019, Hlm.133

²⁴ Eko Rial Nugraha, “Memaknai Kata Wajib Dalam Pasal 31 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, Lambang Negara, Dan Lagu Kebangsaan”, Sibatik Journal, Vol.2, No.9, 2023, Hlm.2745

²⁵ Dirgan Aswar, “Analisis Yuridis Pengundangan Peraturan Mahkamah Konstitusi”, Makassar,

Contohnya, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, Pasal 8 Ayat (1) menyatakan bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu tertentu hanya dapat dibuat maksimal selama lima tahun, menunjukkan adanya larangan yang bersifat mengikat bahwa pekerja PKWT tidak boleh dipekerjakan terus-menerus melampaui lima tahun. Di sisi lain, norma hukum fakultatif atau *regelendrecht/aanvullendrecht* (hukum yang mengatur/melengkapi) adalah hukum yang tidak mengikat secara apriori dan dapat diabaikan, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan yang ada.²⁶ Norma hukum fakultatif memberikan kebebasan kepada para pihak, seperti pengusaha dan pekerja, untuk memilih menjalankan atau tidak menjalankan aturan yang ada. Sebagai contoh, Pasal 8 Ayat (2) dari peraturan yang sama menyatakan bahwa ketika jangka waktu PKWT berakhir namun pekerjaan belum selesai, perpanjangan PKWT dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, asalkan total durasi PKWT dan perpanjangannya tidak melebihi lima tahun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif, yang sering disebut sebagai penelitian doktrinal atau studi dokumen. Pendekatan ini fokus pada analisis bahan hukum tertulis, seperti peraturan perundang-undangan, dokumen kontrak, teori hukum, dan pendapat pakar hukum. Penelitian hukum normatif bertujuan memahami asas, kaidah, serta prinsip hukum terkait isu yang dibahas, dengan mengandalkan sumber data sekunder tanpa melibatkan studi lapangan.²⁷

Data dalam penelitian menggunakan bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Dasar 1945, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan lainnya sesuai hierarki hukum, bahan hukum sekunder, berupa literatur pendukung seperti buku teks, jurnal ilmiah, makalah, dan artikel terkait hukum ketenagakerjaan.²⁸

Data dan bahan hukum dalam penelitian ini dikumpulkan melalui studi pustaka dengan menganalisis berbagai referensi, seperti buku, peraturan perundang-undangan, artikel, jurnal, dan laporan yang relevan dengan Pelindungan hukum terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).²⁹ Proses ini melibatkan pencarian informasi tertulis dari dokumen hukum primer dan sekunder yang mendukung isu penelitian. Studi pustaka dilakukan dengan meninjau secara mendalam literatur dan kebijakan hukum yang berkaitan, menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan ini fokus pada pengkajian regulasi sebagai sumber utama untuk menjawab permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian, memastikan pemahaman yang komprehensif terhadap pelindungan hukum bagi pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan hukum yang diperoleh dari berbagai sumber, baik primer maupun sekunder. Data dianalisis secara sistematis melalui pencatatan, pengkodean, dan pengelompokan berdasarkan klasifikasi sumbernya untuk memastikan informasi yang dihasilkan akurat dan relevan.³⁰ Proses

Universitas Hasanuddin, 2023, Hlm.27

²⁶ Amelia Rizki Triana Rizal, "*Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Anak Berdasarkan Norma Hukum Di Indonesia*", Makassar, Universitas Hasanuddin, 2023, Hlm.34

²⁷ Dr. Muhaimin, "*Metode Penelitian Hukum*", Mataram, Mataram University Press, 2020, Hlm.45

²⁸ Jonaedi Efendi, Prasetyo Rijadi, "*Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*", Jakarta, Kencana, 2022, Hlm.188

²⁹ Dr. Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum, Op.Cit*, Hlm.67

³⁰ Muhammad Arifuddin Nur, Made Saihu, "*Pengolahan Data*", Jurnal Ilmiah Sain Dan Teknologi, Vol.11, No.2, 2024

pengolahan dimulai dari pengumpulan bahan hukum hingga menghasilkan informasi yang mendukung penyelesaian isu penelitian. Selain itu, penelusuran bahan hukum dilakukan melalui berbagai metode, seperti membaca, mengamati dokumen hukum, dan eksplorasi sumber digital, yang kemudian diolah dengan menghubungkan informasi tersebut pada permasalahan dan tujuan penelitian untuk mendapatkan kesimpulan yang komprehensif.³¹

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan mengaitkan informasi dari bahan hukum yang telah dikumpulkan terhadap isu yang diteliti.³² Pendekatan ini menekankan pada pemahaman konteks pustaka, sehingga dapat menarik kesimpulan yang sesuai dengan permasalahan hukum yang dibahas. Peneliti menggunakan analisis mendalam terhadap norma dan regulasi hukum terhadap isu ketenagakerjaan, khususnya terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menjelaskan dan menjawab permasalahan yang diangkat.³³

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Kontraknya Diperpanjang Berulang Secara Terus-Menerus Hingga Melebihi 5 (lima) Tahun.

Perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan yang membentuk hubungan profesional dengan implikasi hukum bagi semua pihak yang terlibat. Melalui kesepakatan ini, diharapkan setiap pihak dapat menunaikan hak dan kewajibannya secara seimbang dan adil. Khusus bagi pekerja kontrak, kontrak kerja harus dibuat dalam jangka waktu tertentu. Sebagai bagian dari perjanjian ini, kesepakatan dibuat antara kedua pihak. Pihak pertama yaitu pekerja atau buruh wajib melaksanakan tugasnya dengan imbalan upah. Sementara itu, pihak kedua, yaitu pengusaha, berkomitmen untuk mempekerjakan karyawan dan memberikan upah sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.

Dalam hukum perdata, setiap individu memiliki hak untuk melakukan tindakan hukum berupa perjanjian, asalkan memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian tersebut yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Dari perspektif perundang-undangan, ketentuan mengenai hal-hal yang dapat mengakibatkan batalnya suatu kontrak kerja berfungsi sebagai bentuk perlindungan dari negara.³⁴

Kontrak kerja dapat selesai jika hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja atau buruh tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Kesepakatan yang sudah disetujui tidak dapat dibatalkan atau diubah, kecuali jika ada persetujuan dari kedua pihak.³⁵ Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja

³¹ *Ibid*, Hlm 65

³² I Made Rama Wiswam Aditya, “Pelaksanaan Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT. Persona Prima Utama Kota Bandar Lampung”, Bandar Lampung, Universitas Lampung, 2022, Hlm.30

³³ Dr. Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Op.Cit, Hlm.54

³⁴ Karladian Putri, Fauziyah, Lutfian Ubaidillah, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja”, *Journal of Contemporary Law Studies* Volume, Vol.1, No.1, 2023, Hlm.5

³⁵ *Ibid*

Waktu Tertentu (PKWT) adalah suatu kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Tujuan dari perjanjian ini adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik untuk periode waktu tertentu maupun untuk jenis pekerjaan tertentu. Isi dari perjanjian ini secara otomatis mencerminkan hak dan kewajiban yang dimiliki oleh buruh serta hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Kewajiban dari salah satu pihak sering kali berkaitan langsung dengan hak yang dimiliki oleh pihak lainnya. Misalnya, pelaksanaan pekerjaan oleh buruh secara langsung berhubungan dengan kewajiban pengusaha dalam memberikan pembayaran upah.³⁶

Pelindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah hal yang krusial untuk memastikan hak-hak dasar setiap individu sebagai warga negara tetap terjaga. Upaya pelindungan ini erat kaitannya dengan peran pemerintah dan kekuatan ekonomi. Dalam konteks pelindungan terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah tanggung jawab pemerintah untuk memastikan bahwa hak-hak yang melekat dalam setiap hubungan kerja terjamin dan terlindungi. Upaya ini dapat dilakukan melalui penyediaan jaminan opsional dan wajib yang diatur dalam peraturan hukum, serta penerapan mekanisme pemantauan yang efektif. Semua langkah ini mencerminkan komitmen untuk melindungi hak-hak dasar setiap pekerja. Undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang cipta kerja, peraturan pemerintah, dan berbagai instrumen hukum lainnya menjadi bukti usaha untuk menyesuaikan perlindungan tersebut dengan perkembangan yang terjadi saat ini.³⁷

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja atau orang yang bekerja, seringkali terdapat upaya untuk mencapai tujuan masing-masing. Sayangnya, tidak jarang hak asasi manusia diabaikan atau peraturan yang berlaku dilanggar. Oleh karena itu, pelaksanaan pelindungan hukum menjadi sangat penting. Pelindungan hukum sebagai langkah untuk memastikan bahwa fungsi pelindungan hukum dapat dijalankan sesuai dengan tujuan utamanya, seperti menciptakan ketertiban, keadilan, kepastian, dan kesejahteraan untuk melindungi hak asasi manusia (HAM) yang terancam oleh tindakan pihak lain, serta memastikan masyarakat dapat mendapatkan hak-hak yang dilindungi oleh hukum. Melalui pelindungan ini, masyarakat dapat menjaga harkat dan martabat setiap individu sekaligus melindungi hak asasi manusia dari tindakan sewenang-wenang.³⁸

Prinsip dasar dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah untuk memberikan pelindungan kepada pekerja, terutama terkait dengan jenis pekerjaan yang dilakukan secara berkelanjutan atau dengan kontrak kerja permanen. Pelindungan yang diberikan oleh PKWT bertujuan untuk memberikan rasa aman bagi pekerja yang dipekerjakan berulang kali dan tidak terikat begitu saja dalam jangka waktu yang telah disepakati.³⁹

Pelindungan hukum memiliki peran yang sangat penting dalam perjanjian kerja waktu

³⁶ Duwi Aprianti, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*”, Jurnal Hukum Saraswati (JHS), Vol.03, N.01, 2021, Hlm.75

³⁷ Equino Mikael Makadolang, Ronny Adrie Maramis, Lendy Siar, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya*”, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum, Vol.13, No.3, 2024, Hlm.146

³⁸ Cahya Kinari Arnita Putri, Made Aditya Pramana Putra, “*Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*”, Jurnal Kertha Negara, Vol.10, No.4, 2022, Hlm.396

³⁹ Dikha Anugrah, Haris Budiman, Anthon Fathanudien, “*Aspek Legalitas Perjanjian Kerja menurut UndangUndang Ketenagakerjaan pada Perusahaan Penerbangan*”, Jurnal Penelitian Universitas Kuningan, Vol.12, No.02, 2021, Hlm.146

tertentu (PKWT), baik yang disepakati secara lisan maupun tertulis. Pelindungan ini bertujuan tidak hanya untuk melindungi hak-hak pekerja, namun juga untuk mencegah segala bentuk diskriminasi guna mencapai kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, pelindungan hukum ini mutlak diperlukan, yakni hukum itu harus dilaksanakan. Namun, pelindungan hukum juga dapat bersifat opsional dan dapat berfungsi untuk menyelesaikan perselisihan apa pun. Tujuan pelindungan hukum dalam hubungan kerja adalah untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah. Ini sangat krusial untuk membangun hubungan kerja yang harmonis dan adil. Karena itu, pelindungan hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku sangat diperlukan bagi semua pihak yang terlibat, agar hak dan kewajiban masing-masing dapat dilaksanakan dengan tepat.⁴⁰

Dalam suatu hubungan kerja, hak dan kewajiban saling terkait dan tidak bisa dipisahkan. Ketika seseorang menunaikan kewajibannya, ia berhak menerima kompensasi atas jasa yang telah diberikannya sebagai bentuk tanggung jawab. Pegawai atau pekerja memiliki hak untuk menuntut hak-haknya setelah menyelesaikan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban sangat penting, yang dapat diwujudkan melalui perlindungan hukum sebagai dasar hubungan kerja.⁴¹

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelanggaran batas waktu adalah pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang terbukti melebihi batas waktu maksimal. Jangka waktu kontrak kerja maksimal lima tahun. Dengan perjanjian yang menetapkan masa kerja selama lima tahun, maka pekerja berstatus perjanjian kerja sementara tertentu (PKWT). Dalam hal ini pekerja dapat dipekerjakan berulang kali tanpa adanya kepastian memperoleh jabatan tetap yaitu perjanjian kerja tetap (PKWTT). Ketidakjelasan akibat peralihan dari kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) ke kontrak kerja tetap (PKWTT) setelah lebih dari lima tahun dapat menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja. Dalam banyak kasus, posisi tawar pekerja lemah. Selain itu, masih banyak perusahaan yang tidak terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan sehingga menyebabkan mereka melakukan pelanggaran PKWT dengan terus menerus memperpanjang kontrak melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Akibatnya, perusahaan-perusahaan ini terus beroperasi dengan cara yang merugikan pekerja.⁴²

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur batas waktu maksimal pelaksanaan perjanjian tersebut. Namun, untuk kontrak pekerjaan dengan jangka waktu tertentu yang bergantung pada selesainya pekerjaan, tidak ada pengaturan khusus mengenai jangka waktu kontrak. Aturan ini menjelaskan bahwa suatu pengaturan kerja sementara tertentu dapat disepakati antara para pihak dan ditetapkan dalam dokumen kontrak, tergantung pada jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang bersangkutan. Hal ini menimbulkan pertanyaan terkait proyek yang memerlukan waktu bertahun-tahun untuk diselesaikan. Dengan kata lain, kontrak kerja waktu tertentu bisa berlangsung dalam periode yang lebih panjang, bergantung pada durasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proyek yang akan dilaksanakan. Selain itu, perjanjian ini memungkinkan perpanjangan tanpa batas waktu berdasarkan selesainya pekerjaan yang bersangkutan. Namun keadaan ini menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai jangka waktu

⁴⁰ Cahya Kinari Arnita Putri, Made Aditya Pramana Putra, *Op.Cit*

⁴¹ *Op.Cit*

⁴² Anita Dwi Lestari, Pamungkas Satya Putra, "Analisis Hubungan Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Pengusaha Dan Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja", *Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, Vol.3, No.1, 2023, Hlm.110

maksimal yang dapat diterapkan dalam kontrak kerja.⁴³

Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan mempunyai implikasi yang signifikan, khususnya bagi pekerja PKWT. Berbagai perubahan yang ada dalam Undang-Undang Cipta Kerja dijelaskan lebih detail dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, termasuk mengenai durasi atau masa kerja, penambahan jenis pekerjaan, perpanjangan kontrak kerja, konsekuensi hukum dari perjanjian yang tidak tertulis, serta tunjangan tambahan. Penelitian ini fokus membahas salah satu ketentuan yang kerap menimbulkan perdebatan, yaitu batas waktu PKWT yang bergantung pada penyelesaian pekerjaan tertentu.⁴⁴

Secara linguistik, hukum dapat dipahami sebagai seperangkat pedoman yang mengatur tingkah laku manusia dalam konteks sosial. Kebijakan ini memuat aturan yang menjelaskan tindakan yang diperbolehkan dan dilarang. Setiap pelanggaran terhadap kode etik ini akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Selain itu hukum juga dipahami sebagai suatu sistem yang mengatur berbagai aspek tingkah laku manusia. Istilah ini mempunyai kaitan yang kuat dengan masyarakat, dengan tujuan utama menegakkan ketertiban, mewujudkan keadilan dan memelihara keamanan dan keseimbangan sosial. Dalam konteks ini, hukum memegang peranan yang sangat penting. Saat masyarakat berada dalam kondisi yang tidak seimbang, baik dari segi ekonomi maupun politik, peraturan hukum yang berlaku tidak bisa bersifat seragam. Karena adanya ketidakseimbangan dalam posisi tawar, perlindungan hukum dari negara sangat diperlukan untuk memastikan dan melindungi hak-hak ekonomi pekerja secara memadai.⁴⁵

Tujuan hukum pada dasarnya terkait dengan peraturan hukum yang menjadi pedoman dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal ini tercantum dalam Pasal 28D Ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang mengatur bahwa terciptanya ketertiban dan keseimbangan dalam masyarakat memerlukan pengakuan atas hak, jaminan perlindungan, dan kepastian hukum. Namun pada ayat 2 ditegaskan bahwa tujuan undang-undang tersebut harus dicapai secara konkrit dalam kerangka hubungan kerja. Setiap individu mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, menerima upah yang adil dan diperlakukan sama di tempat kerja.⁴⁶

Ketentuan ini diuraikan secara mendetail dalam Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Pasal tersebut menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang sesuai dengan standar kelayakan. Pekerjaan yang dimaksud harus memenuhi kriteria yang didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan. Baik sebelum memasuki dunia kerja maupun setelah memulai hubungan kerja, lembaga legislatif mewajibkan negara untuk melindungi hak-hak dasar pekerja. Pelindungan ini harus dilaksanakan melalui peraturan yang tepat yang tidak hanya menjamin hak-hak pekerja tetapi juga menjamin akses mereka terhadap pendidikan yang diperlukan. Selain itu, penegakan peraturan tersebut harus obyektif dan tepat sasaran.⁴⁷

Dalam hukum ketenagakerjaan, keadilan tercermin pada distribusi hak-hak fundamental

⁴³ Dewa Gede Giri Santosa, *Op.Cit*, Hlm.188

⁴⁴ Muhammad Makhmuri, Mahbub Ainur Rofiq, "Perlinudngan Hukum Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Perspektif Ham Dalam Islam Abdullahi Ahmed An-Na'Im", *Jurnal Muslim Heritage*, Vol.7, No.2, 2022, Hlm.380

⁴⁵ Mahdi Haidar, "Reformulasi Ketentuan Masa Kerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Jangka Waktu", *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Vol.51, No.2, 2022, Hlm.181

⁴⁶*Ibid*, Hlm.182

⁴⁷ *Ibid*, Hlm.182

dan perlindungan yang memberikan kebebasan kepada warga negara untuk memilih pekerjaan yang layak. Ini mencakup jaminan sosial serta perlindungan dari segala bentuk intimidasi dan diskriminasi, demi menciptakan kesejahteraan bagi para pekerja dan keluarga mereka. Dengan demikian, perlindungan ini berfungsi sebagai upaya untuk mendistribusikan hak-hak strategis buruh, sehingga mereka tidak dirugikan oleh pengusaha yang memiliki posisi tawar lebih kuat.⁴⁸

Untuk menciptakan kepastian hukum bagi para buruh, diperlukan pengaturan norma yang melindungi mereka dari tindakan sewenang-wenang pengusaha dalam mempekerjakan buruh secara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara terus-menerus. Selain itu, penting juga untuk memberikan kesempatan bagi buruh agar dapat beralih menjadi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sehingga mereka dapat menikmati hak-haknya secara penuh.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan peraturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja yang secara khusus mengatur PKWT. Berdasarkan Pasal 4 dan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021". PKWT dapat diklasifikasikan menjadi 3 jenis yakni :

1. PKWT yang berdasarkan jangka waktu dibuat khusus untuk pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu singkat, maksimal lima tahun. Ini mencakup pekerjaan yang bersifat musiman yang bergantung pada musim, cuaca, atau kondisi tertentu, serta pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau penajakan.
2. PKWT yang didasarkan pada penyelesaian suatu pekerjaan tertentu ditujukan untuk pekerjaan yang bersifat sekali selesai atau pekerjaan sementara.
3. PKWT juga dapat diterapkan pada pekerjaan tertentu lainnya yang memiliki jenis, sifat, atau kegiatan yang tidak tetap. Pekerjaan ini dapat berubah-ubah dalam hal waktu, volume, dan pembayaran upah pekerja atau buruh yang didasarkan pada kehadiran. Dalam hal ini, PKWT bisa dilakukan melalui perjanjian kerja harian.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dengan durasi maksimal lima tahun. Perpanjangan PKWT dapat dilakukan melalui kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja, tetapi tidak boleh melebihi jangka waktu tersebut. Peraturan ini tidak mengatur konsekuensi hukum jika kontrak melebihi lima tahun. Namun, PKWT yang didasarkan pada penyelesaian suatu pekerjaan tertentu dapat diperpanjang hingga pekerjaan tersebut selesai, tanpa batasan waktu.⁴⁹

Pelindungan hukum bagi pekerja adalah suatu wujud pemenuhan hak yang harus dilindungi oleh negara, dan hal ini diatur secara jelas dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pelindungan terhadap pekerja juga diberikan oleh negara pada Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) UUD NRI yang menyatakan bahwa :

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

⁴⁸ *Ibid*, Hlm.182

⁴⁹ Nurul Listiyani, Rakhmat Nopliardy, Ibelashry Justiceka, "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja", Jurnal Terapung Ilmu-Ilmu Sosial, Vol.4, No.2, 2022, Hlm. 18

- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pelindungan terhadap pekerja bertujuan untuk memastikan hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin adanya kesetaraan, kesempatan, serta perlakuan yang tidak diskriminatif dalam upaya mencapai kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, sambil tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Menurut analisis penulis, pelindungan hukum bagi pekerja yang memiliki PKWT dengan kontrak yang diperpanjang berkali-kali hingga melewati lima tahun perlu dilihat dari dua sudut pandang: imperatif dan fakultatif. Dari sudut pandang imperatif, peraturan seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya dibaca Penetapan Perppu Cipta Kerja) dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menetapkan batasan mengenai durasi dan jenis pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan PKWT. Tujuan dari ketentuan ini untuk melindungi pekerja dari praktik eksploitasi, khususnya dalam hal perpanjangan kontrak yang tidak wajar yang dapat menciptakan ketidakpastian pada status kerja mereka. Namun, dalam praktiknya, banyak pekerja yang harus menghadapi ketidakpastian hukum akibat adanya celah dalam pelaksanaan regulasi tersebut.

Dalam pelindungan hukum yang bersifat imperatif, pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tegas menetapkan bahwa batas maksimal kontrak adalah lima tahun, termasuk dalam hal perpanjangan. Namun, ketidakpatuhan terhadap aturan ini dapat berakibat pada pelanggaran hak-hak pekerja, seperti ketidakpastian mengenai status kerja, pengabaian hak atas pelindungan jangka panjang, serta risiko pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Situasi ini jelas bertentangan dengan prinsip *ius cogens* yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, di mana hak-hak pekerja wajib dilindungi tanpa pengecualian.

Dari sisi pelindungan hukum fakultatif, pekerja yang merasa dirugikan akibat perpanjangan kontrak yang tidak sesuai ketentuan memiliki opsi untuk menempuh jalur hukum. Mereka dapat mengajukan aduan kepada Dinas Ketenagakerjaan atau menyelesaikan sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Meski demikian, proses ini sering terhambat oleh berbagai kendala seperti kurangnya pemahaman pekerja tentang hak-hak mereka dan dominasi pengusaha dalam negosiasi. Pelindungan hukum fakultatif harus diperkuat dengan mekanisme yang lebih efektif seperti pengawasan ketat oleh pemerintah dan penyediaan bantuan hukum bagi pekerja dan Pelindungan hukum preventif mencakup berbagai aspek, seperti perlindungan terhadap hak-hak dalam hubungan kerja, hak dasar pekerja atau buruh untuk melakukan pekerjaan kerja serta berunding dengan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak-anak, dan penyandang disabilitas . Selain itu, perlindungan ini juga mencakup aspek upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja, serta hak terkait pemutusan hubungan kerja. Pelindungan hukum preventif diwujudkan melalui pembentukan peraturan-undangan yang bertujuan untuk membatasi tindakan seseorang agar tidak terjadi apa-apa.

Praktik perpanjangan kontrak yang dilakukan secara berulang hingga melebihi lima tahun bertentangan dengan prinsip pelindungan imperatif dalam hukum ketenagakerjaan. Prinsip ini menekankan bahwa ketentuan mengenai durasi dan syarat PKWT bersifat mengikat dan wajib dipatuhi oleh pengusaha maupun pekerja. Jika kontrak diperpanjang melampaui batas waktu yang diperbolehkan, status hubungan kerja seharusnya berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai Pasal 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dengan demikian

pekerja memperoleh hak-hak yang lebih komprehensif seperti jaminan sosial, pesangon, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK).

Namun, kenyataannya masih banyak pekerja tidak menyadari perubahan status ini dan tetap bekerja di tengah kondisi yang merugikan akibat diskriminasi dan intimidasi yang dilakukan pihak pengusaha. Peran pemerintah sebagai pengawas ketenagakerjaan menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa pengusaha mematuhi peraturan yang berlaku. Selain itu, perlu dilakukan upaya peningkatan edukasi bagi pekerja mengenai hak-hak mereka dalam kerangka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta prosedur penyelesaian sengketa, guna memberikan perlindungan yang lebih optimal.

Sebagai kesimpulan, meskipun regulasi telah menetapkan kerangka perlindungan hukum bagi pekerja PKWT, tantangan dalam implementasi dan pengawasan tetap menjadi hambatan utama. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan pendekatan yang lebih terintegrasi, yang meliputi pengawasan yang lebih ketat serta penegakan hukum yang tegas. Dengan diimplementasikannya langkah-langkah ini, diharapkan tercipta hubungan kerja yang lebih adil dan seimbang, sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pekerja, baik di sektor formal maupun informal.

Akibat Hukum Apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Telah Melampaui 5 (lima) Tahun Dipekerjakan Secara Terus-Menerus.

Akibat hukum muncul dari tindakan yang diambil oleh individu tertentu dan diatur oleh hukum yang berlaku. Dengan kata lain, akibat hukum merupakan hasil dari peristiwa-peristiwa tertentu yang muncul sebagai dampak dari tindakan manusia. Setiap peristiwa hukum memicu timbulnya akibat hukum setelah kejadian tersebut terjadi. Pada bagian ini, kita akan membahas secara khusus mengenai akibat hukum yang dapat timbul bagi perusahaan ketika pekerja atau buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dipekerjakan melebihi jangka waktu maksimal yang ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.⁵⁰

Perjanjian kerja adalah suatu hubungan ketenagakerjaan yang menciptakan hubungan hukum antara para pihak, yang mengarah pada pembentukan hak dan kewajiban. Melalui perjanjian ini, diharapkan agar hak dan kewajiban dapat dilaksanakan dengan adil. Namun, dalam praktiknya, hal ini sering kali belum sepenuhnya tercapai. Untuk mewujudkan keadilan tersebut, diperlukan campur tangan pemerintah yang sesuai dengan karakteristik hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yang bersifat campuran, mencakup unsur privat dan publik. Selain itu, prinsip-prinsip dalam kontrak kerja harus sejalan dengan kaidah-kaidah hukum kontrak secara umum. Prinsip-prinsip ini mencakup asas kebebasan dalam membuat kontrak, kesepakatan, kepastian hukum, itikad baik, individualitas, kepercayaan, persamaan hak, keseimbangan, perlindungan hukum, etika, kesusilaan, serta prinsip perlindungan. Dengan demikian, hubungan ketenagakerjaan dapat terjalin dengan baik, berlandaskan hukum yang adil dan menguntungkan bagi semua pihak.⁵¹

⁵⁰ Syerrin Hakim, Imam Haryanto, "Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu", Jurnal USM Law Review, Vol6, No.2, 2023, Hlm.818

⁵¹ Emy Ferdos, Suartini, Yusup Hidayat, "Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu:

Saat ini, Dinas Ketenagakerjaan sebagai instansi berwenang belum menjalankan pengawasan dengan optimal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya masalah yang masih timbul di sektor ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan pekerja yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pelindungan hukum yang belum memadai bagi pekerja PKWT, ditambah dengan minimnya pengawasan, menyebabkan berbagai persoalan, seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan pekerja PKWT yang dipekerjakan melebihi periode yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, hak-hak pekerja PKWT seringkali tidak dipenuhi.⁵²

Pelindungan dan kesejahteraan pekerja merupakan permasalahan yang patut mendapat perhatian serius. Banyak pekerja yang masih menghadapi kondisi kerja yang tidak aman, upah rendah, dan minimnya pelindungan sosial. Oleh karena itu, diperlukan pelindungan hukum yang lebih kuat serta penerapan peraturan ketenagakerjaan yang lebih efektif untuk memastikan kesejahteraan dan hak-hak pekerja. Menangani masalah ini memerlukan kerjasama antara pemerintah, pengusaha, dan semua pihak terkait. Ini termasuk investasi dalam pendidikan dan pelatihan, perbaikan kebijakan ketenagakerjaan, peningkatan akses ke peluang kerja, serta pelindungan dan kesejahteraan yang lebih baik bagi pekerja. Aspek pelindungan hukum mempunyai arti yang sangat penting bagi pelindungan hak asasi manusia. Tujuannya adalah untuk menetapkan aturan yang melindungi individu dari kesewenang-wenangan dan menjamin keadilan bagi semua orang.⁵³

Situasi ini tentu kurang menguntungkan bagi pekerja atau pekerja dengan status kontrak (PKWT). Seringkali mereka berada dalam posisi genting dan sangat bergantung pada kontrak yang diberikan perusahaan. Pekerja kontrak menghadapi kondisi kerja yang tidak aman karena perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu. Selain itu, seringkali mereka harus menerima tunjangan dan gaji yang berbeda, padahal mereka melakukan pekerjaan yang sama sebagai pegawai tetap. Upaya perusahaan untuk mengedepankan efisiensi sering kali mengakibatkan minimnya jaminan sosial dan jaminan kerja. Dalam banyak kasus, pengusaha cenderung memandang pekerja PKWT sebagai sumber daya yang layak untuk dieksploitasi.⁵⁴

Pelindungan hukum yang bersifat represif bertujuan untuk menyelesaikan penyelesaian yang dapat timbul akibat berbagai faktor, seperti perbedaan kepentingan atau intimidasi antara pihak-pihak yang terlibat. Selain itu, pertarungan juga dapat muncul karena adanya peraturan yang dianggap terlalu kaku sehingga menghambat tercapainya tujuan masing-masing pihak. Setiap pihak akan berusaha mencapai tujuan semaksimal mungkin, yang pada akhirnya meningkatkan potensi terjadinya konflik menjadi besar. Secara umum, situasi terjadi ketika salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya, yang kemudian menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui mekanisme internal maupun eksternal. Penyelesaian secara internal hanya melibatkan pihak-pihak yang bersengketa, seperti pekerja dan pengusaha dalam lingkup perusahaan. Sementara itu, penyelesaian eksternal melibatkan pihak ketiga di luar perusahaan, baik melalui jalur litigasi maupun non-litigasi. Penyelesaian secara

Studi Kasus Divisi OPJT PT. Hutama Karya (Persero)”, Binamulia Hukum, Vol.3, No.1, 2024, Hlm.181

⁵² Syerrin Hakim, Imam Haryanto, *Op.Cit*, Hlm.818

⁵³ Akis Jahari, Rachmatin Artita, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja*”, Case Law-Journal Of Law, Vol.4, No.2, 2023, Hlm.80

⁵⁴ Marssel Michael Sengkey, Tellma Monna Tiwa, “*Kesejahteraan Subjektif Pekerja Kontrak (PKWT)*”, Jurnal Psikologi Unsyiah, Vol.3, No.2, 2020, Hlm.3

internal dilakukan melalui negosiasi, sedangkan secara eksternal dapat melibatkan lembaga bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi. Jika upaya tersebut belum berhasil, penyelesaian dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Kebijakan terkait durasi kerja telah diperbarui dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan ini menetapkan bahwa batas waktu maksimal bagi pekerja atau buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah lima tahun, termasuk kemungkinan untuk diperpanjang. Tujuan dari pembaruan ketentuan ini adalah untuk memberikan perlindungan hukum yang setara antara pengusaha dan pekerja PKWT. Meskipun demikian, penting untuk mencatat bahwa ketentuan ini bertujuan menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Namun, dalam penerapannya, perubahan aturan mengenai batas waktu maksimum untuk PKWT dapat memberikan dampak negatif bagi pekerja. Semakin panjang durasi maksimum PKWT, semakin lama pula perusahaan dapat memperkerjakan buruh dengan status tersebut. Kondisi ini membuka peluang bagi perusahaan untuk membuat perjanjian yang memperpanjang masa kerja buruh atau pekerja PKWT melebihi batas yang sudah ditentukan. Dengan cara demikian perusahaan bisa mengambil keuntungan dari situasi ini untuk mengurangi biaya upah, mengingat upah pekerja PKWT biasanya lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang memiliki status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁵⁵

Pembaruan ini menandakan bahwa para pekerja harus bersabar lebih lama sebelum mendapatkan kepastian mengenai pengangkatan mereka menjadi pekerja tetap melalui kontrak kerja tetap (PKWTT). Di satu sisi, peraturan ini memberikan kepastian yang dapat menguntungkan perusahaan, namun di sisi lain, hal ini juga berpotensi merugikan pekerja dalam hal jaminan keberlangsungan pekerjaan mereka.

Arahan Perjanjian Kerja Sementara Tertentu (PKWT) masih belum sepenuhnya dilaksanakan oleh berbagai perusahaan. Banyak diantara mereka yang masih mempekerjakan pegawai PKWT secara tidak tepat dan tidak mematuhi peraturan yang berlaku. Saat ini banyak terjadi pekerja PKWT yang terus menerus diperpanjang tanpa henti, sehingga jam kerjanya melebihi waktu maksimal yang telah ditetapkan. Keadaan ini sering terjadi pada beberapa posisi khususnya di bidang perbankan seperti satpam, kasir, call center, dan lain-lain.

Fakta ini terungkap melalui kasus Zainuddin Muhammad, yang diberhentikan secara sepihak oleh PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Manado. Zainuddin telah bekerja di perusahaan tersebut selama 10 tahun dan 5 bulan, dari tahun 2005 hingga 2016, dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Namun, ia dipecat dengan alasan kontraknya telah selesai. Kasus ini menjadi salah satu contoh dari sekian banyak pelanggaran terkait PKWT di Indonesia, yang terus berlanjut dari tahun ke tahun. Dalam upaya memperbaiki situasi ini, Presiden Joko Widodo telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan ini mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja, hubungan kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah satu poin penting dalam peraturan ini adalah pengaturan jangka waktu kontrak bagi perusahaan, yang dibatasi maksimal lima tahun, sebagaimana tertuang dalam Pasal 8 ayat (1).⁵⁶

Jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimiliki oleh Penggugat dalam kasus ini telah melebihi batas maksimal yang ditentukan. Selain itu, pekerjaan yang

⁵⁵ Wulan Afrianti, "Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020", Maleo Law Journal, Vol.5, No.2, 2021, Hlm.64

⁵⁶ Geraldo Samuel Kambey, *Op.Cit*

diberikan kepada pegawai ini adalah pekerjaan kasir, yang tidak termasuk dalam kategori pekerjaan musiman atau sementara. Dengan demikian, perusahaan yang menetapkan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melebihi ketentuan yang berlaku dalam peraturan ketenagakerjaan berpotensi menghadapi konsekuensi hukum akibat pelanggaran tersebut. Untuk penjelasan lebih lanjut, dapat merujuk pada Pasal 59 ayat 3 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023, yang mengatur bahwa jika PKWT tidak sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam Undang-Undang Cipta Kerja, maka status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerja akan secara otomatis diubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menurut hukum. Dalam praktik di dunia bisnis, khususnya dalam proses perekrutan tenaga kerja, seringkali pengusaha mengabaikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dapat merugikan pekerja dan menimbulkan masalah hukum antara pengusaha dan pekerja.

Konsekuensi dari perselisihan yang terjadi adalah hilangnya kepastian hukum bagi para pekerja, terutama terkait status kerja mereka, apakah mereka dianggap sebagai pekerja kontrak atau pekerja tetap. Dalam pembahasan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sangat penting untuk melakukan evaluasi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penerapan Perppu Cipta Kerja. Diharapkan evaluasi hal ini dapat menimbulkan efek jera bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja PKWT melebihi jangka waktu yang ditentukan, maupun yang melakukan pelanggaran lain berdasarkan ketentuan kedua peraturan tersebut. Kelemahan dalam perlindungan hukum bagi pekerja PKWT membuka peluang bagi perusahaan kini lebih cenderung merekrut pekerja dengan gaji rendah, yang berdampak pada meningkatnya pelanggaran terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia.

Dalam konteks ini, sangat penting bagi Dinas Ketenagakerjaan untuk mengambil peran aktif dalam mengurangi angka pelanggaran tersebut. Namun, kenyataannya, pengawasan yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan di daerah sering kali tidak optimal, sehingga banyak perusahaan masih melanggar ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Oleh karena itu, diperlukan peraturan pelaksanaan yang lebih rinci dibandingkan undang-undang ketenagakerjaan yang dapat mengatur hak dan kewajiban dinas ketenagakerjaan di tingkat daerah. Dengan demikian, diharapkan kasus-kasus pelanggaran ketenagakerjaan di Indonesia dapat diminimalisir.⁵⁷

Menurut analisis penulis perpanjangan PKWT yang terus-menerus hingga melampaui lima tahun menunjukkan ketidakpatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan yang berlaku. Pengusaha yang melakukan hal ini dapat dikenakan sanksi administratif, seperti denda atau pembatasan kegiatan usaha. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Di samping itu, pengusaha juga berpotensi menghadapi gugatan dari pekerja yang merasa dirugikan atas pelanggaran tersebut. Gugatan ini dapat diajukan melalui Dinas Ketenagakerjaan atau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Melanjutkan PKWT secara terus-menerus tanpa kepastian status hubungan kerja berpotensi merugikan pekerja. Ketidakpastian ini mencakup hilangnya hak-hak sebagai pekerja tetap, seperti pengembangan karier, tunjangan kerja, dan keamanan kerja. Pekerja juga dapat merasa tidak diperlakukan secara adil karena tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya

⁵⁷ Syerrin Hakim, Imam Haryanto, *Op.Cit*, Hlm.821

diterima setelah melewati batas waktu lima tahun. Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan dan kesetaraan yang diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (1) UUD NRI 1945.

Peraturan yang membatasi durasi PKWT bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja. Dengan adanya ketentuan tersebut, pekerja dihindarkan dari praktik eksploitasi oleh pengusaha yang menggunakan kontrak jangka pendek untuk menghindari kewajiban memberikan hak-hak sebagai pekerja tetap. Pelindungan ini juga memastikan adanya keseimbangan dalam hubungan industrial dimana pemberi kerja harus mematuhi aturan yang berlaku untuk melindungi kepentingan pekerja.

Kepastian hukum menjadi aspek penting dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. PKWT yang melampaui batas waktu lima tahun menciptakan situasi yang tidak sesuai dengan prinsip kepastian hukum dan keadilan. Oleh regulasi yang ada memberikan perlindungan bagi pekerja atau buruh dengan menetapkan bahwa hubungan kerja tersebut berubah menjadi PKWTT. Hal ini mencerminkan upaya legislasi untuk menjamin keadilan dan transparansi dalam hubungan kerja.

Terdapat perbedaan yang jelas antara ketentuan PKWT dalam UU 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023. Perbedaan tersebut berpotensi memberikan dampak negatif terhadap pekerja karena kondisinya yang rentan dan memerlukan perlindungan hukum untuk melindungi mereka dari potensi eksploitasi oleh pemberi kerja. Langkah-langkah yang dijelaskan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 dapat membahayakan kelangsungan hidup karyawan di perusahaan dalam jangka panjang. Pelindungan terhadap pekerja sebelumnya diatur secara lebih efektif melalui UU Ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja kurang fokus pada kesejahteraan pekerja dan mengutamakan keuntungan pemberi kerja.⁵⁸

Modifikasi juga muncul dalam ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 menunjukkan tingkat pengaturan dan kekhususan yang lebih tinggi dibandingkan dengan Pasal 59 UU No. 6 Tahun 2023. UU Cipta Kerja menghapus beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan sehingga menghasilkan undang-undang yang lebih ringkas. Pencabutan ketentuan ini dapat dilihat sebagai kemunduran karena menghilangkan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja. Penghapusan ini terkait perpanjangan dan pembaharuan kontrak kerja. Ketentuan ini sangat penting bagi pekerja karena berkaitan dengan keamanan masa kerja mereka dan membatasi jumlah perpanjangan kontrak. Karena kurangnya peraturan, terdapat ketidakpastian hukum mengenai seberapa sering kontrak kerja dapat diperpanjang dan diperbarui. Pada akhirnya, karyawan menjadi tidak yakin mengenai jangka waktu kontrak kerja mereka dan masa depan hubungan kerja mereka.⁵⁹

Namun kenyataannya, pembaharuan pengaturan jangka waktu maksimal PKWT tentu sangat merugikan pekerja atau buruh. Akibat hukum bagi perusahaan yang mendapati jangka waktu PKWT melebihi ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku, serta bagi yang melanggar ketentuan tersebut diatur dalam penjelasan Pasal 59 UU Cipta Kerja perubahan penjelasan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan apabila suatu UU menentukan PKWT tidak memenuhi ketentuan UU Cipta Kerja, maka status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) bagi pekerja atau buruh diubah demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT).

⁵⁸ Kinanthi Puspitaningtyas, Waluyo Waluyo, "Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan Di Indonesia", Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi, Vol.12, No.1, 2024, Hlm.45

⁵⁹ Syerrin Hakim, Imam Haryanto, *Op.Cit*, Hlm.821

Pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa suatu perusahaan hanya diizinkan/diperbolehkan melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengatur pekerja kontrak dengan batas waktu tertentu, yakni maksimal dua tahun. Perjanjian ini dapat diperpanjang satu kali selama satu tahun. Setelah masa tenggang berakhir, yaitu 30 hari setelah berakhirnya kontrak kerja yang lama, dapat dilakukan perpanjangan paling lama dua tahun, yang juga hanya dapat dilakukan satu kali saja. Oleh karena itu, total masa kerja seorang pekerja kontrak maksimal lima tahun. Apabila pekerja kontrak telah bekerja lebih dari lima tahun, bahkan satu hari di luar masa kontrak yang disepakati, maka status pekerja tersebut harus diubah menjadi Perjanjian Kerja Tetap (PKWTT).⁶⁰ Sedangkan pada Pasal 59 UU No. 6 Tahun 2023 tidak menyatakan batas maksimal/waktu tertentu PKWT tetapi hanya menyatakan bahwa PKWT hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya. Meskipun demikian, ketentuan ini tidak mengatur secara jelas bagaimana jika PKWT diperpanjang secara terus-menerus.

Akibat hukum yang ditentukan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya pada bagian penjelasannya, tetap menjadi penafsiran resmi lembaga legislatif yang sah dan berlaku di masyarakat, meskipun diatur dalam penjelasan pasal tersebut. Selama ini Undang-Undang Cipta Kerja belum mengatur secara jelas mengenai akibat hukum dan sanksi bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau pekerja tidak terampil dengan status PKWT melebihi jangka waktu maksimal yang ditentukan.

Evaluasi terhadap UU Cipta Kerja diperlukan agar dapat memberikan efek jera bagi perusahaan yang melanggar ketentuan, seperti mempekerjakan pekerja PKWT atau pekerja tidak terampil melebihi jangka waktu yang ditetapkan, serta pelanggaran-pelanggaran lain yang bertentangan dengan peraturan yang ada. Lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja PKWT memberikan peluang bagi perusahaan untuk mempekerjakan mereka dengan upah rendah, sehingga menyebabkan meningkatnya kasus pelanggaran di Indonesia. Dalam konteks ini, penting untuk melibatkan departemen SDM (Disnaker) dalam upaya meminimalisir permasalahan tersebut. Namun pada kenyataannya, pengawasan yang dilakukan oleh pusat ketenagakerjaan di daerah masih belum maksimal sehingga banyak terjadi pelanggaran di lapangan. Oleh karena itu, sangat penting adanya peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja yang mengatur secara rinci hak dan kewajiban penyalur tenaga kerja di tingkat daerah agar dapat lebih efektif dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja dengan kontrak kerja jangka waktu tertentu (PKWT) dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dalam regulasi sebelumnya, masa berlaku PKWT dibatasi selama dua tahun, dengan opsi perpanjangan satu tahun. Jika batas waktu yang ditentukan dilanggar, maka perjanjian PKWT secara otomatis berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Tujuan dari ketentuan ini adalah untuk menciptakan kepastian hukum dan mencegah eksploitasi terhadap pekerja.

Namun, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menghapus pembatasan tersebut dan memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk memperpanjang kontrak tanpa batas waktu. Situasi ini berpotensi membuat pekerja kehilangan rasa aman dan perlindungan yang seharusnya

⁶⁰ Fajar Rachmad Dwi Marisa, Hari Anugrah Santoso, Dkk, “*Analisis Hukum Pemberian Upah Di Bawah UMR Bagi Pekerja PKWT: Perlindungan Hak Dan Konsekuensi Hukum Bagi Perusahaan*”, Jurnal Of Legal Studies, Vol.1, No.1, 2023, Hlm.62

mereka terima. Dengan pendekatan yang lebih tegas dan adil, UU No. 13 Tahun 2003 mencerminkan keseimbangan yang baik antara kepentingan pekerja dan pengusaha, sehingga lebih relevan dalam menjaga hubungan industrial yang adil.

KESIMPULAN

Mengacu pada rumusan masalah penelitian, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan antara pekerja atau buruh dan pengusaha untuk menetapkan hak dan kewajiban yang adil. Salah satunya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengatur hubungan kerja sementara atau jenis pekerjaan tertentu sesuai dengan peraturan yang berlaku. PKWT diatur oleh hukum seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang memberikan perlindungan hukum fakultatif dan imperatif untuk mencegah diskriminasi dalam proses peradilan. Tujuan perlindungan ini untuk menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja terutama untuk mencegah penguasaan pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah. Meskipun PKWT melindungi pekerja tantangan seperti membuka hukum tanpa batas waktu, terutama untuk proyek jangka panjang dapat merugikan pekerja. Oleh karena itu, memberikan hak yang dijamin oleh negara termasuk perlindungan hukum terhadap pekerja seperti yang dinyatakan dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D Ayat (1) dan (2) UUD NRI 1945 menetapkan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta hak untuk bekerja dalam situasi di mana ada keterhubungan. Tujuan perlindungan ini untuk melindungi hak-hak dasar pekerja, memberikan kesempatan yang sama, dan mencegah diskriminasi untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya sambil memantau perkembangan dunia usaha. Pelindungan hukum preventif meliputi perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk mogok kerja dan berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja, serta perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.
2. Peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini tidak secara tegas mengatur sanksi bagi pengusaha yang berulang kali mempekerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lebih dari maksimal lima tahun. Kekosongan hukum ini menimbulkan ketidakpastian hukum yang berdampak buruk bagi pekerja karena terabaikannya hak-hak normatifnya seperti status pekerja tetap. Ketidakjelasan ini juga membuka kemungkinan pengusaha menyalahgunakan kontrak kerja tanpa konsekuensi hukum yang jelas. Pelindungan hukum represif terbagi menjadi penyelesaian sengketa secara internal melalui negosiasi, serta secara eksternal melalui lembaga bipartit, konsiliasi, arbitrase, mediasi, lalu kemudian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Oleh karena itu, diperlukan peraturan yang lebih eksplisit dan mekanisme sanksi yang jelas untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan yang adil bagi pekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Aditya, I. M. (2022). Pelaksanaan Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT.Pesona Prima Utama Kota Bandar Lampung . *Bandar Lampung, Universitas Lampung*, 30.

- Afrianti, W., & Wijayanti, A. (2021). Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020. 5(2).
- Alvon Kurnia Palma, *Detiks's Advocate*, 5 Tahun PKWT Terus-Terusan Bisakah Saya Menuntut Jadi Karyawan Tetap, <https://news.detik.com/berita/d-6356312/5-tahun-pkwt-terus-terusan-bisakah-saya-menuntut-jadi-karyawan-tetap>, Diakses Pada 8 Oktober 2024, Pukul
- Anita Dwi Lestari, P. S. (2023). Analisis Hubungan Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Pengusaha Dan Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Riset Sosial Humaniora*, 110.
- Aprianti, D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) . *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, 75
- Aswar, D. (2023). Analisis Yuridis Pengundangan Peraturan Mahkamah Konstitusi . *Makassar Universitas Hasanuddin*, 27.
- Cahya Kinari Arnita Putri, M. A. (2022). Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Kertha Negara*, 396.
- Dikha Anugrah, H. B. (2021). Aspek Legalitas Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pada Perusahaan Penerbangan. *Jurnal Penelitian, Universitas Kuningan*, 396.
- Duto Mahardiko Shinurad, A. N. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Interworld Steel Mills Terkait Masa Kerjanya. *Novum Jurnal Hukum*, 76.
- Fajar Rahmad, D. M. (2023). Analisis Hukum Pemberian Upah Di Bawah UMR Bagi Pekerja PKWT: Perlindungan Hak Dan Konsekuensi Hukum Bagi Perusahaan. *Jurnal Of Legal Studies* , 62.
- Giri Santosa, D. G. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 17(2), 178–191
- Haidar, M. (2022). Reformulasi Ketentuan Masa Kerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Jangka Waktu. *Jurnal Masalah-Masalah hukum*, 181.
- Halim, B. C., Marbun, j., & Siregar, S.A. (2020). Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Prointegrita*, 6(1)
- Heber, R., Mading, B., & Nur, M. (2023). Analisis Perlindungan Hukum Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. *Indonesian Journal of Legality of Law*, 5(2).
- Kusuma, A. J., Ratna M.S, E., & Irawati, I. (2020). Kedudukan Hukum Perkerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Notarius*, 13(1), 193–208.
- Lestari, D. P. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*.
- Makadolang, E. M., Maramis, R. A., & Siar, L. (2024). *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG DI BERHENTIKAN SEBELUM WAKTUNYA*. 3.
- Makhmuri, M., & Ainur Rofiq, M. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Perspektif Ham Dalam Islam Abdullahi Ahmed An-Na'I. *Muslim Heritage*, 7(2), 379–408.

- Martha Yosephine Purba, A. W. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 1514.
- Maryono, M., & Markoni, M. (2023). Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Indonesia*, 2(1), 25–34.
- Maziza, C. N., & Hartantien, S. K. (2022). Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. 11(1).
- Muhaimin, Dr. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Muhammad Arifuddin Nur, M. S. (2024). Pengolahan Data. *Jurnal Ilmiah Sains Dan Teknologi*, 65.
- Nugroho, E. R. (2023). Memaknai Kata ‘Wajib’ Dalam Pasal 31 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, Lambang Negara, Dan Lagu Kebangsaan.
- Octavia S, C., & Lie, G. (2023). Tinjauan Yuridis Terhadap Pekerja PKWT Yang Dipekerjakan Secara Terus-Menerus. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 6(2).
- Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, 1(2), 60–71.
- Pulungan, I. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Jendela Hukum*, 10(1), 67–79
- Putra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(2), 12–17.
- Putri, K., Fauziyah, & Ubaidillah, L. (2023). Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal of Contemporary Law Studies*, 1(1).
- Rizal, A. R. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Anak Berdasarkan Norma Hukum Di Indonesia. *Makassar Universitas Hasanuddin*, 34.
- Rudi Avianto, Endeh Suhartini, & Achmad Jaka Santos Adiwijaya. (2022). Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT Dan PKWT Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 14(2), 154–167.
- Sangkey, M. M., & Tiwa, T. M. (2020). KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF PEKERJA KONTRAK (PKWT). *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, 3(2).
- Syerrin Hakim, I. H. (2023). Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Permasalahan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu . *Jurnal USM Law Review*, 818.
- Titihalawa, B. A., Latupono, B., & Pattipawae, D. R. (n.d.). *Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial*.
- Wiwin Budi Pratiwi, D. A. (2022). Perlindungan Hukum Pada Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Ius Quia Iustum*, 656.