

## **Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak dalam Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia**

**Oleh:**

Ade Fatimah Zura, Julhadi Siregar, Muhammad Nazif Ar-Rantisy, Sabrina Khairunnisa

Email: [zurafatimahade@gmail.com](mailto:zurafatimahade@gmail.com), [julhadisiregarhadi671@gmail.com](mailto:julhadisiregarhadi671@gmail.com),  
[nazifarrantisy707@gmail.com](mailto:nazifarrantisy707@gmail.com), [sabrinakhairunnisa689@gmail.com](mailto:sabrinakhairunnisa689@gmail.com)

**Universitas Islam Negeri Sumatera Utara**

### **Abstrak**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan skema hubungan kerja yang semakin dominan diterapkan di Indonesia, terutama pada sektor informal dan industri padat karya. Meskipun menawarkan fleksibilitas bagi pemberi kerja, penerapan PKWT seringkali tidak diimbangi dengan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja kontrak. Hal ini menciptakan ketimpangan struktural dan potensi eksploitasi yang berulang. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara kritis efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam kerangka regulasi yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Dengan pendekatan yuridis-normatif dan analisis kualitatif terhadap putusan pengadilan serta praktik ketenagakerjaan di lapangan, penelitian ini menemukan bahwa masih terdapat celah hukum dan lemahnya pengawasan yang menyebabkan hak-hak pekerja kontrak rentan diabaikan. Hasil kajian ini menegaskan pentingnya penguatan norma hukum, kejelasan klasifikasi hubungan kerja, serta peran aktif negara dalam pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, perlindungan bagi pekerja kontrak dapat ditingkatkan secara substantif dan berkeadilan dalam konteks hubungan industrial modern.

Kata kunci: *PKWT, perlindungan hukum, ketenagakerjaan, pekerja kontrak, hukum Indonesia*

### **Abstract**

*Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) have become a prevalent form of labor relations in Indonesia, particularly within the informal sector and labor-intensive industries. While this system offers flexibility for employers, contractual workers often face significant vulnerabilities, including exploitation risks and inadequate legal protection. This article critically examines the effectiveness of legal safeguards for PKWT workers under the existing regulatory framework, with a particular focus on the Job Creation Law (Law No. 11 of 2020) and its implementing regulations. Employing*

*a normative juridical approach and qualitative analysis of court decisions and labor practices, this study reveals persistent legal loopholes and weak enforcement mechanisms that leave contract workers' rights unprotected. The findings highlight the urgent need for clearer legal norms, a more precise classification of employment relationships, and stronger government oversight in labor law enforcement. Strengthening these elements is essential to ensure substantive justice and protection for contract workers in Indonesia's evolving industrial landscape. The study contributes to the broader discourse on labor law reform by emphasizing the balance between labor flexibility and workers' rights in modern employment arrangements.*

**Keywords:** *Fixed-Term Employment Agreement (PKWT), legal protection, labor law, contract workers, Indonesian law.*

## **Pendahuluan**

Perubahan dinamika pasar tenaga kerja global telah melahirkan berbagai bentuk hubungan kerja yang lebih fleksibel. Salah satu bentuk yang banyak digunakan dewasa ini adalah sistem kontrak jangka pendek atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di Indonesia, fleksibilitas hubungan kerja melalui PKWT semakin mendapat legitimasi hukum sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. UU ini merevisi sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya (UU Nomor 13 Tahun 2003), termasuk ketentuan mengenai hubungan kerja berbasis kontrak. Tujuannya adalah menciptakan iklim investasi yang kompetitif dan memberikan ruang fleksibilitas bagi pengusaha. Namun, di balik dorongan untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing ekonomi, muncul kekhawatiran terkait dengan semakin lemahnya perlindungan hukum bagi para pekerja kontrak, khususnya mereka yang berada dalam status PKWT (Lutvie Derialdi, 2023).

Dalam praktiknya, pekerja PKWT kerap menghadapi berbagai bentuk ketidakpastian hukum. Mereka tidak hanya dibayangi oleh ketidakjelasan durasi kerja, tetapi juga sering kali tidak mendapatkan hak-hak normatif yang seharusnya menjadi bagian dari perlindungan tenaga kerja. Hak-hak seperti jaminan sosial, pesangon, hak atas cuti tahunan, cuti sakit, hingga kesempatan untuk pengembangan karier menjadi hal yang sulit diperoleh bagi pekerja dengan status kontrak. Permasalahan ini diperparah oleh lemahnya pengawasan dari pemerintah dan institusi terkait, serta terbatasnya akses pekerja terhadap mekanisme penyelesaian sengketa. Pekerja dengan status PKWT kerap berada dalam posisi yang tidak seimbang, karena di satu sisi mereka dituntut untuk

bekerja dengan performa maksimal layaknya pekerja tetap, namun di sisi lain mereka tidak mendapatkan perlindungan yang setara (Izziyana et al., 2020).

Secara umum, pemahaman masyarakat mengenai PKWT masih sangat terbatas. Banyak pekerja yang tidak memahami secara mendalam hak-hak apa saja yang seharusnya mereka peroleh selama masa kontrak berlangsung. Tidak sedikit pula pekerja yang menandatangani perjanjian kerja tanpa memahami isi atau konsekuensinya secara menyeluruh. Hal ini tentu membuka peluang eksploitasi oleh pihak pemberi kerja yang tidak bertanggung jawab. Dalam sejumlah kasus, PKWT dijadikan sebagai instrumen untuk menghindari kewajiban perusahaan terhadap pekerja, seperti pembayaran pesangon atau hak-hak lainnya. Misalnya, beberapa perusahaan memperpanjang kontrak secara terus-menerus tanpa mengangkat pekerja menjadi karyawan tetap meskipun masa kerja telah melebihi ketentuan maksimal yang diatur oleh hukum (Chikam et al., 2022).

Isu lainnya adalah inkonsistensi antara ketentuan hukum dengan implementasi di lapangan. Secara normatif, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan regulasi turunannya sudah mengatur syarat-syarat serta batasan PKWT, termasuk jenis pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan PKWT dan durasi maksimalnya. Namun dalam implementasi, seringkali ketentuan ini dilanggar. Contohnya, pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan tetap diberikan kepada pekerja dengan status PKWT, padahal seharusnya pekerjaan tersebut hanya boleh dilakukan oleh pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap. Kondisi ini mencerminkan adanya jurang antara teori hukum dan kenyataan sosial, yang pada akhirnya mengorbankan hak-hak pekerja (Siregar & Sharendova, 2023).

Penelitian sebelumnya memang telah banyak membahas mengenai sistem hubungan kerja fleksibel dan dampaknya terhadap pekerja, baik dari sisi ekonomi maupun sosial. Namun, kajian yang secara khusus menelaah bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT diimplementasikan dalam sistem hukum Indonesia, terutama pasca lahirnya UU Cipta Kerja, masih relatif terbatas. Kebanyakan penelitian masih bersifat konseptual atau normatif, tanpa membahas secara mendalam implementasi di lapangan. Padahal, dinamika hubungan kerja pasca reformasi ketenagakerjaan sangat kompleks dan terus berkembang, sehingga memerlukan pendekatan yang lebih menyeluruh dan kontekstual (Mingkid, 2022).

Inilah yang menjadi gap atau celah dalam kajian sebelumnya. Kebanyakan fokus pada keberadaan aturan tanpa melihat bagaimana aturan tersebut diterapkan dan sejauh mana efektifitas perlindungan hukum benar-benar dirasakan oleh pekerja. Padahal, dalam praktik hukum ketenagakerjaan, implementasi memiliki bobot yang sama pentingnya dengan regulasi itu sendiri. Selain itu, belum banyak studi yang menyoroti hubungan antara perubahan regulasi ketenagakerjaan dengan posisi tawar pekerja PKWT dalam konteks ketidakpastian ekonomi global dan digitalisasi industri yang kian massif (Dawanis et al., 2022).

Kebaruan atau novelty dari kajian ini terletak pada pendekatannya yang tidak hanya membedah norma hukum secara tekstual, tetapi juga mengkaji bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT di lapangan, dengan mempertimbangkan konteks pasca berlakunya UU Cipta Kerja. Pendekatan ini akan membuka ruang pemahaman yang lebih komprehensif mengenai ketimpangan struktural yang dihadapi pekerja kontrak, serta memberikan potret yang lebih nyata tentang tantangan perlindungan hukum di era fleksibilitas ketenagakerjaan. Di samping itu, penelitian ini juga akan menggali perspektif keadilan dalam hubungan kerja, mengingat asas keadilan merupakan prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan, baik di tingkat nasional maupun internasional (Alberich Martin Setiawan & Nany Suryawati, 2023).

Dengan memperhatikan berbagai persoalan yang muncul dalam praktik hubungan kerja melalui PKWT, penting untuk mengkaji bagaimana sistem hukum Indonesia memberikan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja kontrak. Hal ini tidak hanya menyangkut keberadaan norma hukum, tetapi juga terkait bagaimana norma tersebut diimplementasikan, sejauh mana mekanisme pengawasan berjalan efektif, serta bagaimana penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dapat diakses oleh para pekerja secara adil dan proporsional (Hanipah et al., 2023).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara komprehensif perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam sistem hukum Indonesia pasca diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, dengan menyoroti efektivitas implementasinya di lapangan, serta mengevaluasi sejauh mana prinsip keadilan telah diterapkan dalam hubungan kerja berbasis kontrak jangka pendek (Adi Prasetyo, 2021a).

## Kajian Teori

Dalam dinamika hubungan antara pemberi kerja dan pekerja, muncul kebutuhan mendesak akan hadirnya perlindungan hukum yang adil dan berpihak kepada pihak yang lemah. Dalam hal ini, pekerja sering kali berada pada posisi yang tidak seimbang jika dibandingkan dengan pemberi kerja, baik dari sisi kekuatan ekonomi, akses terhadap informasi hukum, maupun kemampuan untuk memperjuangkan haknya secara formal. Dalam konteks inilah, pandangan Prof. Satjipto Rahardjo menjadi sangat relevan. Ia menekankan bahwa hukum tidak boleh bersifat netral terhadap ketimpangan sosial, tetapi harus secara aktif berpihak kepada mereka yang rentan atau tertindas, termasuk kaum pekerja dalam relasi kerja modern (Adi Prasetyo, 2021b).

Perlindungan hukum dalam konteks ketenagakerjaan bukan hanya sebatas bentuk formal dari aturan yang tertulis di dalam undang-undang. Perlindungan ini memiliki dimensi yang lebih luas, yaitu sebagai upaya negara untuk memastikan adanya keseimbangan antara kepentingan ekonomi perusahaan dengan hak-hak dasar pekerja. Secara umum, perlindungan hukum dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu perlindungan preventif dan represif (S et al., 2021).

Perlindungan preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja dengan menetapkan norma hukum yang jelas, seperti ketentuan mengenai upah minimum, jam kerja, hak cuti, serta aturan mengenai hubungan kerja melalui kontrak. Sementara itu, perlindungan represif berfungsi untuk memberikan mekanisme pemulihan ketika hak-hak tersebut dilanggar, misalnya melalui pengadilan hubungan industrial atau mediasi yang dilakukan oleh lembaga ketenagakerjaan (Rahmania et al., 2022).

Salah satu isu penting dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia saat ini adalah praktik pelaksanaan *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu* (PKWT), atau yang lebih dikenal sebagai kontrak kerja. PKWT pada dasarnya merupakan bentuk hubungan kerja yang bersifat sementara atau jangka pendek. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, PKWT diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan diperjelas lagi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Santriati, 2022).

Berdasarkan peraturan yang berlaku, PKWT hanya boleh diberlakukan pada jenis pekerjaan yang sifatnya tidak tetap, misalnya pekerjaan musiman, pekerjaan proyek, atau pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Secara logika, kontrak kerja semacam ini tidak boleh diterapkan terhadap jenis pekerjaan yang berulang dan bersifat permanen, seperti staf administrasi, operator mesin di pabrik, atau kasir di pusat perbelanjaan (Octavia S & Lie, 2023).

Namun, fakta di lapangan menunjukkan adanya praktik yang menyimpang dari ketentuan tersebut. Tidak sedikit perusahaan yang dengan sengaja menggunakan PKWT untuk jenis pekerjaan tetap demi menghindari kewajiban memberikan hak-hak normatif seperti pesangon, jaminan sosial jangka panjang, atau kesempatan kenaikan jabatan. Padahal, pekerja dengan jenis pekerjaan tetap seharusnya dilindungi melalui *Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu* (PKWTT), yang memberikan kepastian kerja dan berbagai hak yang lebih kuat secara hukum (Nugroho & Wiryawan, 2019).

Penerapan PKWT yang tidak sesuai aturan ini memunculkan berbagai persoalan hukum dan etika dalam hubungan industrial. Dari sudut pandang hukum, tindakan tersebut jelas merupakan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku. Namun lebih dari itu, praktik ini mencerminkan adanya ketidakadilan yang merugikan pihak pekerja. Dalam teori keadilan distributif yang dikemukakan oleh Aristoteles, keadilan haruslah berlandaskan pada proporsionalitas. Artinya, setiap orang harus memperoleh apa yang menjadi haknya sesuai dengan kontribusi dan beban yang ditanggungnya (Farza et al., 2019).

Dalam konteks hubungan kerja, pekerja telah memberikan tenaga, waktu, dan keahliannya kepada perusahaan. Maka sudah seharusnya mereka mendapatkan jaminan hak yang sesuai, termasuk kepastian kerja dan perlindungan sosial. Ketika pekerja yang telah bertahun-tahun mengabdikan masih tetap dipekerjakan dengan status PKWT, tanpa kejelasan masa depan dan tanpa akses terhadap hak-hak normatif, maka jelas telah terjadi pelanggaran terhadap prinsip keadilan itu sendiri (Pratama & Suryahartati, 2020).

Lebih jauh lagi, hubungan kerja yang sehat harus dibangun atas dasar saling percaya dan saling menghormati. Ketika perusahaan memanfaatkan celah hukum atau kekeburan regulasi untuk menghindari kewajiban mereka terhadap pekerja, maka hal tersebut bukan hanya

mencederai hukum, tetapi juga merusak etika dan moralitas dunia kerja. Dalam jangka panjang, praktik semacam ini dapat menciptakan ketidakpuasan di kalangan pekerja, menurunkan produktivitas, bahkan memicu konflik industrial yang berlarut-larut (Ayu & Dalimunthe, 2023).

Oleh karena itu, peran negara sangat penting dalam memastikan agar regulasi ketenagakerjaan benar-benar dijalankan sebagaimana mestinya. Pengawasan ketenagakerjaan harus diperkuat, baik melalui inspektorat tenaga kerja maupun melalui peran aktif serikat pekerja dan masyarakat sipil. Tidak kalah penting, kesadaran hukum di kalangan pekerja juga perlu ditingkatkan agar mereka tidak hanya memahami hak-haknya, tetapi juga mampu memperjuangkannya secara legal dan beradab (Listiyani et al., 2022).

Lebih dari sekadar pelaksanaan aturan hukum, isu PKWT ini seharusnya menjadi refleksi bagi kita semua tentang pentingnya membangun hubungan industrial yang adil, manusiawi, dan berkelanjutan. Dunia kerja yang sehat bukan hanya ditandai oleh efisiensi dan produktivitas, tetapi juga oleh penghargaan terhadap martabat manusia. Dalam semangat ini, perlindungan terhadap pekerja harus ditempatkan sebagai pondasi utama dalam pembangunan ekonomi nasional yang berkeadilan (Mustofa & Hufron, 2022).

Sebagai penutup, sudah saatnya kita menyadari bahwa pekerja bukanlah sekadar alat produksi, melainkan manusia yang memiliki hak, martabat, dan harapan. Hukum ketenagakerjaan bukan hanya kumpulan pasal-pasal kaku, tetapi cerminan dari nilai-nilai keadilan sosial yang harus kita jaga bersama. Dengan memperkuat perlindungan hukum terhadap pekerja, kita bukan hanya menciptakan sistem kerja yang lebih adil, tetapi juga membangun fondasi peradaban yang lebih manusiawi (Kambey et al., 2021).

## **Metodologi**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-normatif dengan metode analisis kualitatif. Sumber data primer diperoleh dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan dokumen hukum terkait. Sementara itu, data sekunder meliputi literatur akademik, artikel ilmiah, dan laporan organisasi ketenagakerjaan. Analisis dilakukan secara deskriptif-analitis, dengan

tujuan mengevaluasi kesesuaian norma hukum dengan praktik di lapangan, serta mengidentifikasi celah hukum yang berpotensi merugikan pekerja PKWT.

## **Hasil dan Diskusi**

Kajian terhadap implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia menunjukkan bahwa meskipun secara normatif pengaturan hukum mengenai PKWT sudah dirancang dengan cukup jelas melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan turunannya, namun pada tataran implementasi masih menyisakan berbagai persoalan yang cukup serius. Pelaksanaan PKWT tidak sepenuhnya sejalan dengan prinsip perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Dalam praktiknya, terdapat sejumlah isu krusial yang menghambat tercapainya keadilan bagi pekerja, khususnya pekerja kontrak. Berikut ini adalah pembahasan secara mendalam terhadap permasalahan-permasalahan tersebut.

### **Penyalahgunaan PKWT dalam Praktik Lapangan**

Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah adanya penyalahgunaan skema PKWT oleh sebagian perusahaan. Idealnya, PKWT hanya diperuntukkan bagi jenis pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau bersifat tidak tetap. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa PKWT hanya boleh digunakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Namun, dalam kenyataannya, banyak perusahaan yang menggunakan PKWT untuk jenis pekerjaan yang secara substansial bersifat tetap dan terus-menerus (Chamdani et al., 2022).

Bentuk penyalahgunaan yang paling umum terjadi adalah praktik “perpanjangan kontrak” secara berulang terhadap seorang pekerja, padahal jenis pekerjaannya bersifat rutin dan berkelanjutan. Kondisi ini mengindikasikan adanya upaya sistematis dari perusahaan untuk menghindari kewajiban memberikan status pekerja tetap dan berbagai hak normatif yang melekat padanya, seperti jaminan sosial tenaga kerja, uang pesangon, dan jenjang karir (Satino et al., 2024).

Praktik semacam ini jelas melanggar ketentuan hukum yang berlaku dan bertentangan dengan asas keadilan serta prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja. Secara psikologis,

pekerja juga mengalami ketidakpastian yang berkepanjangan mengenai status pekerjaan mereka. Ketika seorang pekerja terus-menerus diperpanjang kontraknya selama bertahun-tahun tanpa kepastian untuk diangkat sebagai pekerja tetap, maka hal ini dapat dikategorikan sebagai bentuk eksploitasi terselubung yang dilegalkan oleh celah-celah hukum yang tidak diawasi secara ketat (Shaliha & Ufran, 2022).

### **Kurangnya Pengawasan dari Pemerintah**

Fungsi pengawasan yang semestinya menjadi instrumen penting dalam menjamin pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan ternyata belum berjalan secara optimal. Dalam hal ini, peran Dinas Ketenagakerjaan di berbagai daerah dinilai masih lemah dalam menjalankan tugas pengawasannya. Banyak perusahaan yang melanggar ketentuan PKWT namun tidak mendapat sanksi yang tegas. Hal ini mengakibatkan pelanggaran terhadap hak pekerja berlangsung terus-menerus tanpa adanya efek jera (Harahap et al., 2023).

Minimnya jumlah pengawas ketenagakerjaan menjadi salah satu alasan utama lemahnya fungsi pengawasan. Data menunjukkan bahwa rasio jumlah pengawas dengan jumlah perusahaan di berbagai daerah sangat tidak seimbang. Di satu sisi, kebutuhan untuk melakukan inspeksi ketenagakerjaan sangat tinggi, tetapi di sisi lain jumlah personel pengawas sangat terbatas dan tidak sebanding dengan beban kerja yang harus mereka tangani (Rasji et al., 2023).

Selain itu, keterbatasan anggaran juga menjadi faktor penghambat pengawasan yang efektif. Dalam beberapa kasus, kegiatan inspeksi lapangan harus dibatasi karena keterbatasan biaya operasional. Hal ini semakin diperparah dengan adanya tekanan atau intervensi dari kepentingan ekonomi dan politik, khususnya di daerah yang sangat bergantung pada investasi dan pertumbuhan sektor industri. Akibatnya, perlindungan terhadap pekerja menjadi prioritas sekunder yang mudah dikompromikan (Yudiastawan & Purwanti, 2019).

Kondisi ini mencerminkan adanya ketidakseimbangan relasi kekuasaan antara perusahaan dan negara dalam hal perlindungan hak pekerja. Negara, yang seharusnya bertindak sebagai pelindung kelompok rentan dalam hubungan industrial, justru terlihat pasif dan bahkan cenderung abai terhadap pelanggaran-pelanggaran yang nyata di depan mata (Izzati, 2021).

### **Keterbatasan Akses Pekerja terhadap Keadilan**

Masalah ketiga yang mengemuka adalah keterbatasan akses pekerja PKWT terhadap sistem keadilan. Meskipun secara hukum, pekerja memiliki hak untuk mengadukan pelanggaran ketenagakerjaan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam praktiknya hal ini sulit dilakukan. Banyak pekerja yang enggan membawa kasusnya ke pengadilan karena berbagai alasan, seperti ketakutan kehilangan pekerjaan, ketidaktahuan terhadap prosedur hukum, serta faktor biaya yang cukup besar .

Faktor ekonomi menjadi penghalang utama. Proses hukum memerlukan biaya, baik untuk menyewa pengacara, membayar biaya administrasi, maupun untuk sekadar datang ke persidangan yang mungkin berulang kali. Bagi pekerja kontrak yang upahnya tergolong rendah dan tidak memiliki jaminan pekerjaan di masa depan, pengeluaran semacam ini tentu menjadi beban yang berat.

Selain itu, faktor psikologis juga turut berperan. Banyak pekerja merasa takut jika melapor, maka mereka akan masuk daftar hitam (blacklist) perusahaan sehingga sulit untuk mendapatkan pekerjaan kembali di sektor yang sama. Tidak sedikit juga pekerja yang memilih diam karena merasa tidak memiliki pengetahuan dan keberanian yang cukup untuk menghadapi proses hukum yang panjang dan berbelit-belit.

Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan struktural yang sangat kuat dalam sistem ketenagakerjaan. Para pekerja berada dalam posisi yang lemah, baik secara ekonomi, sosial, maupun hukum. Tanpa adanya mekanisme pendampingan hukum yang memadai dan tanpa penguatan kapasitas hukum bagi pekerja, maka cita-cita perlindungan hukum hanyalah tinggal retorika belaka.

### **Putusan Pengadilan yang Kurang Konsisten**

Aspek lain yang menjadi sorotan dalam kajian ini adalah inkonsistensi dalam putusan pengadilan hubungan industrial terhadap sengketa PKWT. Dalam banyak kasus, terdapat perbedaan interpretasi hakim mengenai status hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan terhadap pekerja PKWT.

Beberapa putusan pengadilan menunjukkan keberpihakan terhadap pekerja. Misalnya, hakim menyatakan bahwa perjanjian kerja yang berulang-ulang terhadap pekerjaan tetap adalah tidak sah, dan oleh karena itu pekerja harus dianggap sebagai pekerja tetap. Dalam putusan semacam ini, hakim mempertimbangkan substansi pekerjaan dan perlindungan hak pekerja sebagai pertimbangan utama.

Namun demikian, tidak sedikit pula putusan yang justru mengesampingkan substansi dan lebih menekankan pada formalitas perjanjian. Hakim dalam kasus semacam ini berpendapat bahwa karena perjanjian kerja telah dibuat secara sah menurut hukum, maka ketentuan di dalamnya mengikat para pihak. Pandangan ini mengabaikan fakta bahwa perjanjian tersebut dibuat dalam situasi asimetris, di mana pekerja berada dalam posisi tawar yang lemah.

Inkonistensi ini berimplikasi serius terhadap kepastian hukum. Pekerja menjadi ragu untuk mengajukan gugatan karena hasil putusan pengadilan tidak dapat diprediksi. Dalam konteks ini, sistem peradilan tidak hanya gagal memberikan keadilan yang substantif, tetapi juga gagal menghadirkan kepastian hukum yang seharusnya menjadi fondasi utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### **Menuju Sistem PKWT yang Lebih Adil**

Berdasarkan berbagai temuan di atas, jelas bahwa implementasi PKWT saat ini masih jauh dari prinsip keadilan dan perlindungan hukum yang sejati. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah sistematis untuk mereformasi praktik PKWT agar benar-benar sesuai dengan semangat hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Pertama, dibutuhkan revisi regulasi yang lebih spesifik dan tegas mengenai jenis-jenis pekerjaan yang boleh menggunakan skema PKWT. Regulasi harus memberikan batasan yang ketat agar tidak dimanfaatkan untuk menghindari kewajiban pekerja tetap.

Kedua, pemerintah perlu memperkuat kapasitas pengawasan ketenagakerjaan, baik dari segi jumlah personel, anggaran, maupun independensi lembaga pengawas. Fungsi pengawasan harus dijadikan sebagai garda terdepan dalam memastikan bahwa perusahaan tidak menyalahgunakan aturan demi keuntungan sepihak.

Ketiga, akses pekerja terhadap keadilan harus ditingkatkan melalui penyediaan bantuan hukum gratis, edukasi hukum bagi pekerja, dan perlindungan terhadap pekerja yang melapor. Pendampingan oleh serikat pekerja dan LSM juga harus diperkuat agar pekerja tidak merasa sendirian dalam memperjuangkan haknya.

Keempat, perlu dilakukan standarisasi dan peningkatan kapasitas hakim hubungan industrial agar putusan-putusan pengadilan memiliki dasar interpretasi hukum yang sama dan konsisten. Konsistensi putusan penting untuk menciptakan kepastian hukum dan mendorong kepatuhan dari pihak pengusaha.

Keseluruhan hasil dan diskusi ini menunjukkan bahwa meskipun PKWT secara normatif diatur secara tegas dalam perundang-undangan, realitas implementasinya masih menyimpan berbagai permasalahan yang kompleks. Mulai dari penyalahgunaan oleh perusahaan, lemahnya pengawasan pemerintah, hingga ketimpangan akses terhadap keadilan dan ketidakpastian hukum di tingkat pengadilan.

Tanpa adanya reformasi menyeluruh dalam sistem ketenagakerjaan, khususnya dalam pengelolaan PKWT, maka perlindungan hukum terhadap pekerja hanya akan menjadi slogan kosong. Sudah saatnya negara hadir secara nyata untuk melindungi hak-hak pekerja yang merupakan bagian integral dari pembangunan bangsa.

## **Kesimpulan**

Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dalam sistem PKWT di Indonesia belum sepenuhnya efektif. Ketentuan normatif yang ada seringkali tidak diiringi dengan implementasi yang konsisten di lapangan. Praktik penyimpangan PKWT, lemahnya pengawasan, dan terbatasnya akses pekerja terhadap mekanisme keadilan menjadi tantangan utama. Diperlukan upaya komprehensif untuk menguatkan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT, antara lain dengan:

1. Revisi regulasi untuk mempertegas batasan penggunaan PKWT.
2. Peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan.

3. Penyediaan bantuan hukum gratis bagi pekerja yang menghadapi sengketa.
4. Pendidikan hukum ketenagakerjaan kepada pekerja agar mereka memahami hak-haknya.

Hanya dengan memperkuat keberpihakan pada pekerja rentan, sistem hubungan industrial di Indonesia dapat bergerak menuju keadilan sosial yang sejati.

## Referensi

- Adi Prasetyo, W. (2021a). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 2(1). <https://doi.org/10.36418/Glosains.V2i1.12>
- Adi Prasetyo, W. (2021b). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19. *Glosains: Jurnal Sains Global Indonesia*, 2(1). <https://doi.org/10.59784/Glosains.V2i1.12>
- Alberich Martin Setiawan, & Nany Suryawati. (2023). Penyimpangan Kesepakatan Dalam Perjanjian Kerja Antara Pemberi Kerja Dan Pekerja. *Reformasi Hukum*, 27(3). <https://doi.org/10.46257/Jrh.V27i3.740>
- Ayu, A. P., & Dalimunthe, N. (2023). Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2).
- Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir. *Jurnal Kepastian Hukum Dan Keadilan*, 4(1). <https://doi.org/10.32502/Khdk.V4i1.4672>
- Chikam, A., Dwi Miarsa, F. R., & Qoilun, N. (2022). Problematika Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Perusahaan. *Jurnal Reformasi Hukum : Cogito Ergo Sum*, 5(2). <https://doi.org/10.51804/Jrhces.V5i2.1989>
- Dawanis, M. F., Anggani, F. M. D., & Setiono, D. S. (2022). Perlindungan Hukum Atas Pelanggaran Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dalam Sektor Bisnis Penyaluran Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia. *Jurist-Diction*, 5(3). <https://doi.org/10.20473/Jd.V5i3.35786>
- Farza, R. R., Mulya Karsona, A., & Rubiati, B. (2019). Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 4(1).

- Hanipah, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S. I., & Sitompul, H. (2023). Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja. *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13(1). <https://doi.org/10.15642/Maliyah.2023.13.1.110-132>
- Harahap, F. R., Lubis, Y., & Marzuki, M. (2023). Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Tenaga Administrasi Perkantoran Berdasarkan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 5(1). <https://doi.org/10.47652/Metadata.V5i1.327>
- Izzati, N. R. (2021). Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3). <https://doi.org/10.14710/Mmh.50.3.2021.290-303>
- Izziyana, W. V., Surisman, S., & Rimbawan, A. Y. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Melalui Pelatihan Para Legal Di Ponorogo. *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1). <https://doi.org/10.24269/Ls.V4i1.2790>
- Kambey, G. S., R, S. A., & Siar, L. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 9(6).
- Listiyani, N., Nopliardy, R., & Justiceka, I. (2022). Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Terapung : Ilmu - Ilmu Sosial*, 4(2). <https://doi.org/10.31602/Jt.V4i2.8230>
- Lutvie Derialdi, & Dr. Rini Irianti Sundry, S.H., M.H. (2023). Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir Terhadap Pekerja Kontrak Perusahaan X Di Bandung Dihubungkan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/Bcsls.V3i1.4983>
- Mingkid, B. P. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DIBERHENTIKAN SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN. In *IUS FACTI: Jurnal Berkala Fakultas Hukum ...*
- Mustofa, M. D. D., & Hufon, H. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK APABILA DI PHK PADA MASA KONTRAK BERLANGSUNG. *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal Of Law And Social-Political Governance*, 2(1). <https://doi.org/10.53363/Bureau.V2i1.22>
- Nugroho, A., & Wiryawan, I. W. (2019). PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK DALAM UPAH MINIMUM PADA HOTEL KELAPA RETREAT & SPA DI JEMBRANA.

- Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 7(7).  
<https://doi.org/10.24843/Km.2019.V07.I07.P05>
- Octavia S, C., & Lie, G. (2023). TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEKERJA PKWT YANG DIPEKERJAKAN SECARA TERUS-MENERUS. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 6(2).  
<https://doi.org/10.47647/Jsh.V6i2.2032>
- Pratama, B., & Suryahartati, D. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Pada Rumah Potong Hewan Kota Jambi. *Zaaken: Journal Of Civil And Business Law*, 1(3).  
<https://doi.org/10.22437/Zaaken.V1i3.9110>
- Rahmania, Y. F., A. Futaki, D., & Pratama, A. R. (2022). PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP PEMOTONGAN UPAH KARYAWAN KONTRAK PADA PENUNDAAN KEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG. *Perspektif*, 27(1).  
<https://doi.org/10.30742/Perspektif.V27i1.817>
- Rasji, R., Calvita, C., & Cenvysta, M. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Yang Tidak Mempunyai Perjanjian Dan Kontrak Kerja. *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi Dan Arsitektur*, 1(2). <https://doi.org/10.57235/Motekar.V1i2.1244>
- S, L. A., Marten, D., & Chandra, M. (2021). Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(5). <https://doi.org/10.15408/Sjsbs.V8i6.23300>
- Santriati, A. T. (2022). KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA FREELANCE (HARIAN LEPAS) DI INDONESIA. *Opinia De Journal*, 2(1).
- Satino, S., Yuli W, Y., Resmi W, C., & Surahmad, S. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Yang Kena PHK Di Masa Kontrak. *IKRA-ITH HUMANIORA : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 8(2). <https://doi.org/10.37817/Ikraith-Humaniora.V8i2.3112>
- Shaliha, R., & Ufran, U. (2022). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Bagi Pekerja Migran Berdasarkan Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Indonesia Berdaya*, 4(1). <https://doi.org/10.47679/Ib.2023428>
- Siregar, T. T., & Sharendova, L. (2023). Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(4).
- Yudiastawan, I. K., & Purwanti, N. P. (2019). PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK DAN PEKERJA HARIAN DI PERHOTELAN KABUPATEN BADUNG. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 7(3).  
<https://doi.org/10.24843/Km.2019.V07.I03.P12>

