

ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Rakhmad Agung Hidayatullah¹, Rima Aulia Hidayati², Wahyu Puji Astuti³
rakhmadagunghidayatullah@gmail.com¹, rimaauliahidayati45@student.mgt.unida.gontor.ac.id²,
wahyupujiastuti@student.unida.gontor.ac.id³
Universitas Darussalam Gontor

Abstrak

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah salah satu jenis hubungan kerja yang sering digunakan oleh perusahaan di Indonesia untuk memperoleh kebutuhan karyawan dalam masa tertentu. Namun, di lapangan masih banyak menemukan masalah misalnya pekerjaan yang tidak sesuai dengan aturan PKWT, pekerja yang di rugikan hak-haknya, serta ketidaktaatan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau aturan hukum mengenai PKWT serta mempelajari penerapannya dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan berdasarkan perundang-undangan (pendekatan statuta) serta pendekatan konseptual. Data yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, tersier yang dianalisis secara kualitatif dengan cara studi kepustakaan. penelitian menunjukkan bahwa aturan PKWT sudah berubah berdasarkan undang-undang nomor 6 tahun 2023 yang menetapkan aturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang-undang beserta peraturan yang mengaturnya dengan tujuan memberikan kepastian hukum bagi para pekerja dan pengusaha. Meskipun begitu penerapan PKWT masih mengalami beberapa masalah seperti kurangnya wawasan yang memadai, rendahnya pemahaman dari pihak-pihak terkait mengenai hukum, serta masih banyak ditemukan kasus penyalahgunaan kasus PKWT untuk tugas pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap, oleh karena itu perlu ditingkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, ketaatan pengusaha terhadap aturan, serta pemahaman kerja tentang hak dan kewajiban mereka agar terbentuk hubungan industri yang adil, seimbang dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, Perlindungan Hukum.

Abstract

The Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) is a type of employment relationship frequently utilized by companies in Indonesia to meet staffing needs for specific periods. However, various issues persist in practice, such as work arrangements that do not comply with PKWT regulations, the infringement of workers' rights, and non-compliance with applicable laws and regulations. This study aims to examine the legal framework governing PKWT and analyze its implementation from the perspective of Indonesian labor law. It employs a normative legal research method, utilizing both a statutory approach—based on relevant legislation—and a conceptual approach. The data comprises primary, secondary, and tertiary legal materials, which were analyzed qualitatively through a literature review. The findings indicate that PKWT regulations have been modified by Law Number 6 of 2023—which ratified Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 on Job Creation into law—along with its implementing regulations, with the aim of providing legal certainty for both workers and employers. Nevertheless, the implementation of PKWT continues to face challenges, including inadequate supervision, a lack of understanding of legal regulations among relevant parties, and frequent misuse of PKWT status for roles that should be permanent in nature. Therefore, it is essential to enhance the effectiveness of labor supervision, employer compliance with regulations, and workers' understanding of their rights and obligations to foster a fair, balanced, and sustainable industrial relationship.

Keywords: Fixed-Term Employment Agreement (PKWT), Labor Law, Industrial Relations, Legal Protection.

PENDAHULUAN

Hubungan industrial adalah bagian penting dalam dunia kerja di Indonesia. Hubungan industrial adalah cara kerja yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam membuat barang atau memberikan layanan. Ketiga pihak tersebut memiliki peran yang saling terkait satu sama lain. Pengusaha membutuhkan pekerja untuk menjalankan usahanya, pekerja membutuhkan pekerjaan sebagai cara mendapatkan penghasilan, sementara pemerintah bertugas membuat kebijakan dan mengawasi agar hubungan kerja berjalan adil, harmonis, dan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Dengan berkembangnya dunia industri, globalisasi, dan kemajuan teknologi, hubungan kerja kian menjadi lebih rumit. Perusahaan harus meningkatkan kemampuan berproduksi dan kemampuan bersaing, sementara para pekerja menginginkan perlindungan terhadap hak-hak mereka, seperti mendapatkan gaji yang adil, jaminan sosial, keamanan dan kesehatan kerja, serta ketahui pasti tentang kondisi pekerjaan mereka. Jika kepentingan antara pekerja dan pengusaha tidak seimbang, bisa menyebabkan beberapa masalah, seperti ketegangan dalam hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, perlakuan tidak adil, pelanggaran hak pekerja, hingga terjadi aksi mogok kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan undang-undang yang jelas agar semua pihak bisa memahami hak, tugas, dan tanggung jawab masing-masing.

Di Indonesia, hubungan industrial diatur melalui berbagai peraturan hukum yang berlaku. Landasan utamanya ada dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, terutama Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) juga menjelaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945) Ketentuan tersebut kemudian dijelaskan lebih lanjut melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, ketentuannya sudah diubah lagi berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengubah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023) Selain itu, ada juga berbagai peraturan pemerintah dan peraturan pelaksana lainnya yang menjelaskan lebih lanjut mengenai hubungan kerja, pengupahan, jaminan sosial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta perlindungan bagi pekerja.

Salah satu hal yang sangat penting dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja adalah adanya kontrak kerja atau perjanjian kerja. Kontrak kerja adalah dasar hukum yang mengikat antara pekerja dan pengusaha. Melalui kontrak kerja, kedua pihak menyetujui berbagai ketentuan mengenai hak dan kewajiban masing-masing, seperti jenis pekerjaan yang dilakukan, besaran upah yang diberikan, jumlah jam kerja per hari, durasi masa kerja, hak istirahat atau cuti, jaminan sosial yang diberikan, aturan-aturan dalam perusahaan, serta cara hubungan kerja berakhir. (Khakim, 2020) Dengan memiliki kontrak kerja yang jelas, diharapkan bisa memberikan kejelasan hukum sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya permasalahan.

Namun, di lapangan masih banyak ditemukan berbagai masalah terkait kontrak kerja di Indonesia. Banyak pekerja belum memahami apa isi perjanjian kerja yang mereka tandatangani. Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara hukum yang sudah ditetapkan dengan cara penerapannya di lapangan. Meskipun aturan tentang hubungan dan perjanjian kerja sudah diperbaiki beberapa kali, penerapannya masih banyak mengalami masalah, baik dari sisi ketaatan pengusaha maupun pemahaman pekerja terhadap hak dan kewajibannya. (Kusuma, 2024) Oleh karena itu, diperlukan analisis mengenai dasar hukum yang menghubungkan industri industrial serta cara penerapan perjanjian

kerja dalam kehidupan nyata, agar dapat diketahui seberapa efektif hukum tersebut dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil dan berkeadilan.

Pertanyaan analisis yang paling relevan dengan analisis ini adalah:

1. Bagaimana ketentuan hukum yang mengatur hubungan industrial dan perjanjian kerja di Indonesia?
2. Bagaimana implementasi ketentuan hukum tersebut dalam praktik hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha?

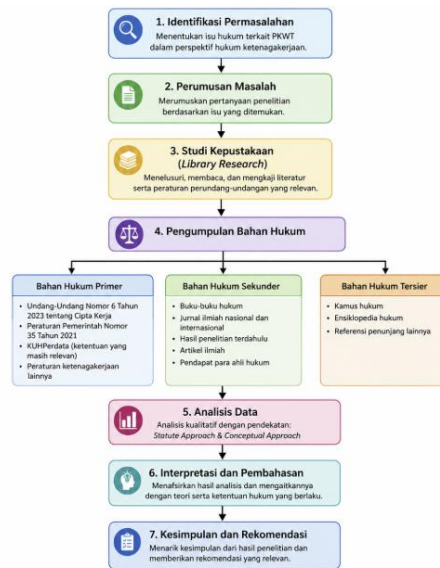
Dalam artikel ini kami mencoba untuk memahami landasan hukum mengenai hubungan kerja yang ada di Indonesia dan meninjau bagaimana suatu perjanjian kerja diterapkan ke dalam kehidupan nyata antara pekerja dan pemberi hubungan pekerjaan. Dan dengan analisis ini kami berharap dapat membantu memahami betapa pentingnya aturan hukum ketenagakerjaan, agar menciptakan rasa aman, harmonis serta adil dilihat secara hukum. Dan bisa melindungi para pekerja dari rasa ketidakadilan dan perselisihan di ruang kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian metode penelitian hukum normatif, yang berarti mengstudikan aturan-aturan hukum yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Penelitian ini berfokus pada analisis peraturan perundang-undangan dasar hukum dan teori hukum yang berkaitan dengan penerapan PKWT dan perlindungan hukum bagi pekerja dan juga pengusaha.

Pendekatan yang digunakan dalam perundang-undangan ini adalah pendekatan sesuai dengan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan berdasarkan (*conceptual approach*). Pendekatan melalui hukum dilakukan dengan mempelajari berbagai peraturan yang mengatur soal pekerjaan terutama perundang-undangan Nomor 6 tahun 2023 yang mengesahkan perintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang-undang, serta peraturan turunan yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu. (Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) sementara itu pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep industrial, perjanjian kerja, perlindungan hukum, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja. Sumber data dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum utama terdiri dari undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, kitab undang-undang hukum perdata (KUHPperdata) yang masih berlaku, serta aturan-aturan lain yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023: Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) Bahan hukum sekunder didapatkan melalui buku-buku ilmu, artikel dan jurnal dari dalam negeri maupun dari luar negeri, hasil penelitian sebelumnya serta literatur yang membahas tentang hukum ketenagakerjaan, bahan hukum tersier meliputi kamus hukum dan ensiklopedia, serta sumber referensi lain yang membantu dalam analisis penelitian ini.

Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dengan cara mengumpulkan, membaca, dan menganalisis berbagai sumber yang berkaitan dengan hukum, lalu selanjutnya data di analisis dengan analisis kualitatif dengan proses pengelompokan, penafsiran serta memeriksa berbagai ketentuan hukum yang berlaku. Dan hasil analisis disusun secara deskriptif agar bisa memberikan gambaran mengenai cara penyusunan PKWT, bagaimana PKWT diterapkan dalam hubungan industrial, serta bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dan pengusaha sesuai aturan perundang-undangan di Indonesia.



Gambar 1. Alur metode penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Hukum PKWT dalam Peraturan Perundang-undangan Indonesia

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah salah satu jenis hubungan kerja yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan di Indonesia. PKWT digunakan sebagai cara untuk merekrut para pekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu pengaturan mengenai PKWT bertujuan memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha dan juga sekaligus menjaga keseimbangan antar kebutuhan fleksibilitas dunia usaha dengan perlindungan hak pekerja.(Asikin, 2022; khakim,2020) Landasan hukum yang menjadi dasar pengaturan kontrak kerja waktu tertentu ini terdapat dalam undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan aturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang hak cipta kerja menjadi undang-undang, dan undang-undang ini tetap mempertahankan kan aturan mengenai PKWT sebagai salah satu jenis hubungan kerja yang bisa digunakan untuk pekerjaan tertentu, sesuai dengan sifat dan karakteristik pekerjaan tersebut.(Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023) Selanjutnya ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT diatur dalam aturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja paruh waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, dan waktu istirahat serta pemutusan hubungan kerja. (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021)

Berdasarkan aturan tersebut, PKWT hanya bisa dibuat untuk pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berkaitan dengan produk atau kegiatan baru yang sedang dalam tahap uji coba atau pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan sekali jalan saja, sebaliknya pekerjaan yang tetap tidak bisa menggunakan PKWT karena bertentangan dengan prinsip kerja. Jika pengusaha masih menggunakan PKWT tersebut untuk pekerja yang lebih tetap, maka hubungan kerja tersebut bisa berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Selain mengatur jangka waktu, peraturan yang berlaku juga mewajibkan PKWT berlaku juga dibuat secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja harus memuat identitas para pihak, jenis pekerjaan, lokasi kerja, besaran upah, hak dan kewajiban masing-masing pihak, jangka perjanjian saat terjadi masalah dalam hubungan industrial. (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021)

Salah satu perubahan penting dalam PKWT adalah adanya pembayaran kompensasi kepada pekerja yang sudah selesai menjalani masa kontraknya, para pengusaha harus memberikan uang pengganti kepada pekerja PKWT yang sudah bekerja minimal satu bulan

secara terus menerus. Besaran kompensasi dihitung secara sebanding dengan lama masa kerja pekerja tersebut. (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) Ketentuan ini adalah bentuk perlindungan hukum yang sebelumnya tidak diatur dengan jelas dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga menunjukkan bahwa perlindungan bagi pekerja kontrak semakin ditingkatkan. (Kusuma, 2024) Meskipun peraturan mengenai PKWT sudah diperbaiki, penerapannya masih banyak menghadapi hambatan. Dalam praktiknya masih ada penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap, pembuatan kontrak kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta pengawasan dari instansi ketenagakerjaan masih kurang memadai. (Kusuma, 2024) Kondisi tersebut bisa membuat hukum kurang jelas dan membuat perlindungan terhadap pekerja lebih lemah jika tidak didukung oleh penegakan hukum yang baik.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, terlihat bahwa aturan mengenai PKWT yang ada di Indonesia ini sudah lumayan berkembang menjadi sistem yang terkendali serta fleksibel sesuai kebutuhan bidang usaha dan perlindungan yang baik. Tetapi keberhasilan pengaturan tidak ditentukan dengan sisi itu sendiri, tapi tergantung kepada pengusaha, pemahaman pekerja tentang hak-hak mereka, serta konsisten pengawasan dan penerapan hukum pemerintahan.

2. Implementasi PKWT dalam Hubungan Industrial

Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan industrial adalah cara menerapkan aturan hukum ketenagakerjaan yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan durasi tertentu atau selesainya kontrak pekerjaan tertentu. Dalam penerapannya, PKWT menjadi alat yang memberi keleluasaan bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan, terutama untuk pekerjaan sementara, musiman, atau proyek tertentu. Di sisi lain, penggunaan PKWT juga wajib memastikan perlindungan hak pekerja agar terbentuk hubungan industrial yang harmonis, adil dan mempunyai keadilan. (Asikin, 2022; Khakim, 2020)

Adanya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 mengubah cara kerja kontrak kerja tenaga kerja terbatas di Indonesia. Peraturan itu menyatakan bahwa PKWT yang hanya di perbolehkan untuk pekerjaan yang jenis sifatnya itu tidak pasti, serta harus dibuat dan menjelaskan hak serta kewajiban kedua belah pihak dengan jelas, selain itu pemerintah juga menerapkan batas waktu dalam melaksanakan PKWT, mengatur besarnya uang kompensasi yang harus diberikan. Serta menerapkan kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak selama masa kerja. (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023; peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) Tujuan dari masa pengaturan tersebut adalah memberikan kepastian hukum sekaligus menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Dalam penerapan hubungan industrial, penggunaan PKWT belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Masih ada perusahaan yang memakai PKWT untuk pekerjaan yang seharusnya menggunakan PKWTT. Cara kerja seperti itu bisa membuat pekerja tidak tahu pasti soal pekerjaan mereka dan mungkin mengurangi hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan antara aturan hukum yang seharusnya dijalankan dengan cara bagaimana aturan tersebut diterapkan di lapangan. (Kusuma, 2024)

Selain itu, masa pelaksanaan PKWT juga mengalami masalah dalam hal administrasi dan pengawasan. Beberapa perusahaan, khususnya usaha kecil dan menengah, belum sepenuhnya tahu tentang tanggung jawabnya dalam mencatat PKWT, membuat kontrak kerja sesuai peraturan, serta memberikan uang kompensasi kepada pekerja setelah masa kontrak berakhir. Disisi lain kurangnya pengawasan dari lembaga ketenagakerjaan mengalami pelanggaran terhadap ketentuan PKWT tidak selalu terdeteksi dan tertangani dengan cara baik. (Febriyanti & Aminullah, 2025) Dari sudut pandang hubungan industrial, keberhasilan dalam menerapkan PKWT tidak hanya tergantung pada adanya peraturan,

tetapi juga pada kesesuaian semua pihak dalam mematuhi isi perjanjian kerja tersebut. Para pengusaha wajib memberikan gaji, jaminan sosial, durasi kerja yang tepat, jeda istirahat, serta uang pengganti sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Sebaliknya, pekerja wajib melakukan pekerjaannya sesuai dengan isi perjanjian kerja dan aturan perusahaan yang berlaku. (Khakim, 2020; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) Jika kedua belah pihak melaksanakan hak dan kewajibannya dengan seimbang, maka hubungan industrial akan menjadi lebih harmonis.

Dari hasil data analisis, penerapan PKWT di Indonesia telah berkembang melalui perbaikan aturan yang memberi kepastian hukum yang lebih baik di bandingkan sebelumnya. Namun, cara PKWT diterapkan masing-masing bergantung pada sejauh mana pengusaha taat kepada aturan pemahaman pekerja tentang hak mereka, serta kemampuan pemerintah dalam mengawasi hal tersebut. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pemahaman masyarakat tentang aturan ketenagakerjaan, peningkatan pengawasan oleh pihak yang berwenang, serta penerapan hukum yang tetap konsisten agar tujuan penggunaan PKWT sebagai alat perlindungan hukum sekaligus pendukung lingkungan investasi dapat tercapai dengan baik.

3. Perlindungan Hukum bagi Pekerja dan Pengusaha

perlindungan hukum adalah opsi yang paling penting dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia yang bertujuan untuk membentuk hubungan kerja yang adil dan seimbang serta selaras antara pekerja dan pengusaha. (Khakim, 2020) Dalam menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), perlindungan hukum diberikan bukan hanya kepada pekerja yang posisinya lemah, tetapi juga diberikan kepada pengusaha agar mereka lebih memiliki kepastian hukum dalam menjalankan usahanya. Oleh karena itu, aturan tentang PKWT dibuat agar kepentingan kedua pihak bisa dipertimbangkan secara adil. Untuk para pekerja, perlindungan hukum diberikan dengan cara menetapkan berbagai hak yang harus dipenuhi oleh pemilik perusahaan selama masa bekerja sama. Berdasarkan Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023 dan peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021, pekerja yang bekerja dengan kontrak waktu tetap berhak mendapatkan upah sesuai kesepakatan, manfaat jaminan sosial ketenagakerjaan jam kerja dan istirahat yang sesuai dengan aturan, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi uang ketika kontrak berakhir, asalkan memenuhi syarat yang ditentukan. (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) Pengaturan ini menunjukkan bahwa perlindungan bagi pekerja kontrak semakin dibandingkan dengan aturan sebelumnya, khususnya dengan adanya pembayaran kompensasi sebagai penghargaan atas waktu kerja mereka (peraturan.bpk.go.id).

Selain mendapatkan hak, pekerja juga wajib melaksanakan pekerjaan sesuai dengan isi kontrak kerja, mengikuti aturan perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, serta menjalankan tugas dengan niat, baik, dan bertanggung jawab. (Khakim, 2020) Keseimbangan antara hak dan kewajiban tersebut adalah salah satu faktor penting yang membantu terbentuknya hubungan industrial yang produktif dan berlangsung secara terus-menerus. Disisi lain, para pengusaha juga mendapatkan perlindungan hukum karena ada kepastian mengenai cara menerapkan kontrak kerja dengan tenaga kerja tetap. Peraturan hukum memberi kesempatan kepada pengusaha untuk menggunakan kontrak kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pengaturan ini memberi kebebasan dalam mengelola karyawan, sehingga perusahaan bisa menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan situasi kerja yang ada tanpa melupakan hak-hak pekerja. Dengan adanya ketentuan yang jelas mengenai masa kerja dan hak kewajiban masing-masing pihak, serta cara berakhirnya hubungan kerja, para pengusaha bisa memiliki dasar hukum yang jelas dalam mengelola usahanya. (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021; Asikin, 2022) Meskipun begitu, di lapangan masih sering kali terjadi pelanggaran terhadap

aturan PKWT, seperti penggunaan kontrak PKWT, pekerjaan yang bersifat tetap, tidak adanya pembayaran uang kompensasi kepada pekerja, atau pembuatan kontrak kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Kusuma, 2024; Yulianita et al., 2024) Pelanggaran ini bisa menyebabkan konflik dalam hubungan kerja dan membuat hukum tidak jelas bagi kedua pihak. Oleh karena itu, pengawasan ketenagakerjaan berperan penting dalam memastikan bahwa setiap adanya perjanjian kerja dilakukan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku.

Selain pengawasan dari pemerintah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga termasuk dalam bentuk perlindungan hukum. Jika terjadi perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha, cara menyelesaikannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian dilakukan mulai dari perundingan antara kedua belah pihak, kemudian mediasi, konsilisasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial apabila penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai. (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) Mekanisme tersebut bertujuan memberikan kepastian hukum sekaligus menjaga hubungan kerja agar tetap kondusif.

Berdasarkan hasil analisis, perlindungan hukum dalam penerapan PKWT sudah diatur secara lengkap dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Namun, cara perlindungan tersebut tetap bergantung pada patuh pengusaha kepada aturan yang berlaku, pemahaman buruh tentang hak dan tugas mereka, serta seberapa baik pemerintah dalam mengawasi dan menjatuhkan hukuman terhadap pelanggaran. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengenalan terhadap aturan ketenagakerjaan, penguatan peran pengawasan, serta keseriusan semua pihak dalam menerapkan isi perjanjian kerja agar tujuan hubungan industrial berjalan lancar serta dapat tercapai.

4. Tantangan dan Upaya Optimalisasi Pelaksanaan PKWT

Perubahan aturan soal kerja melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diharapkan bisa memberi keadilan antara kebutuhan pekerja serta pemilik usaha. (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) Namun, dalam penerapannya masih ada banyak hambatan yang membuat tujuan tersebut belum tercapai sepenuhnya. Tantangan itu bukan hanya soal hukum, tetapi juga terkait dengan kesesuaian, pengawas, serta pemahaman dari semua pihak terhadap aturan yang berlaku. Masalah utama yang masih ada adalah penggunaan PKWT pada pekerjaan yang juga masih bersifat tetap. Menurut peraturan PP Nomor 35 Tahun 2021, PKWT hanya bisa digunakan untuk pekerjaan yang bisa diprediksi selesai dalam waktu tertentu, pekerjaan musiman, pekerjaan yang terkait dengan pekerjaan baru, atau pekerjaan yang dilakukan sekali saja. (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) Namun, di lapangan masih ada perusahaan yang menggunakan sistem kontrak berulang untuk pekerjaan yang tetap. Kondisi itu menciptakan ketidakpastian soal pekerjaan dan mengurangi jaminan bahwa pekerja bisa terus terusan bekerja. Penelitian oleh Fandy Achmad dan Tim (2025) mengungkapkan bahwa fleksibilitas dalam menetapkan PKWT setelah perubahan aturan bisa saja menyebabkan penafsiran yang sangat beragam jika tidak adanya pengawasan yang cukup, sehingga kepastian bekerja bagi pekerja bisa saja terganggu. (Achmad et al., 2026) Tantangan berikutnya adalah kurang taatnya pemenuhan hak pekerja. Terutama dalam hal pemberian kompensasi, serta ikut serta dalam jaminan sosial, pembuatan perjanjian kerja secara tertulis. Beberapa pengusaha berpikir kalau pekerja kontrak memiliki hak yang lebih sedikit dibandingkan pekerja tetap, sehingga beberapa hak yang harusnya sudah diberikan belum juga terlaksana dengan baik. Padahal, peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan jelas mewajibkan pemberian uang kompensasi pada pekerja yang telah memenuhi syarat. (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran aturan masih seringkali terjadi,

terutama pada perusahaan ukuran kecil dan menengah yang masih kurang memahami aturan ketenagakerjaan. (Febriyanti & Aminullah, 2025)

Selain itu, ketidakefisienan dalam pengawasan ketenagakerjaan juga memperlambat pelaksanaan PKWT. Keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan juga memperlambat pelaksanaan PKWT. Keterbatasan jumlah pengawas dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang sudah menyebabkan proses pembinaan dan penerapan hukum belum berjalan dengan baik. Akibatnya, berbagai pelanggaran seperti penggunaan PKWT ini sangat tidak tepat, pembayaran kompensasi yang terlambat, dan ketidaksesuaian isi perjanjian kerja sering kali tidak adanya penanganan yang cepat. (Febriyanti & Aminullah, 2025) Kondisi ini membuat perlindungan hukum bagi pekerja sangat tidak efektif, sekaligus juga menciptakan ketidakpastian bagi pengusaha yang sudah memahami aturan sejak awal. Dari sudut pandang pekerja, tantangan yang ditemui adalah kurangnya pemahaman tentang hukum ketenagakerjaan. Banyak pekerja masih belum tahu hak dan kewajibannya mereka saat bekerja, seperti hak untuk mendapatkan kompensasi, manfaat sosial, serta cara menyelesaikan masalah jika adanya pelanggaran yang terjadi. Kurangnya pemahaman tersebut cenderung menerima isi perjanjian tanpa tahu apakah ketentuan yang tertulis saat ini sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (Yulianita et al., 2024)

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, dibutuhkan optimalisasi yang melibatkan partisipasi pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Pertama, pemerintah harus memperkuat peran pengawasan ketenagakerjaan dengan cara meningkatkan jumlah kepengawasan, menggunakan sistem pelaporan berbasis digital dan juga memberikan sanksi yang berat kepada perusahaan yang sudah terbukti melanggar aturan PKWT tersebut. Penegakan hukum yang dilakukan secara konsisten akan membuat perusahaan lebih patuh dan memberikan rasa aman serta jelas dalam hal hukum bagi semua pihak. Kedua, para pengusaha perlu lebih taat dengan hukum untuk memastikan setiap hukum kontrak kerja berupa PKWT yang dibuat secara tertulis, mencantumkan dengan jelas hak dan kewajibannya kedua belah pihak, serta memenuhi seluruh hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku kepatuhan ini tidak hanya membantu mengurangi kemungkinan terjadinya permasalahan di tempat kerja, tetapi juga membuat para pekerja lebih percaya dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Ketiga, meningkatkan pemahaman hukum dengan para pekerja adalah langkah yang sama pentingnya. Sosialisasi mengenai hak-hak pekerja, isi perjanjian kerja, cara menyelesaikan sengketa. Serta aturan mengenai kompensasi untuk pekerja kontrak dapat dilakukan oleh pemerintah, serikat pekerja atau perusahaan itu sendiri. (Yulianita et al., 2024) Dengan meningkatnya pengetahuan para pekerja, kedudukan mereka dalam hubungan kerja akan lebih seimbang sehingga kemungkinan terjadinya pelanggaran dapat dikurangi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, bisa disimpulkan bahwa keberhasilan dalam menerapkan PKWT tidak hanya bergantung pada kelengkapan aturannya, tetapi juga pada sejauh mana aturan itu diterapkan dengan baik, regulasi yang baik perlu didukung dengan ketaatan para pengusaha, pemahaman hukum pekerja, serta pengawasan pemerintah yang terus menerus. Kerja sama ketiga aspek tersebut menjadi hal penting dalam menciptakan hubungan industrial yang memberikan rasa aman secara hukum, melindungi hak pekerja, serta tetap mendukung kelangsungan usaha.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil peninjauan hukum terhadap aturan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, dapat disimpulkan bahwa aturan PKWT telah berkembang secara signifikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kedua aturan tersebut memberikan kejelasan hukum mengenai cara menggunakan PKWT, masa

berlaku perjanjian, hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta pembayaran kompensasi kepada pekerja sebagai perlindungan hukum. (Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) Pengaturan tersebut menunjukkan usaha pemerintah mencari keseimbangan antara kebebasan usaha dan perlindungan bagi para pekerja.

Meskipun begitu, penerapan PKWT dalam praktik hubungan industrial masih menghadapi berbagai masalah. Penyalahgunaan PKWT untuk pekerjaan tetap, belum terpenuhinya hak-hak normatif pekerja, rendahnya kesadaran pengusaha dalam mematuhi peraturan perundang-undangan, serta kurangnya pengawasan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa regulasi belum berjalan dengan efektif. Selain itu, kurangnya pemahaman pekerja tentang hak dan kewajiban mereka masih menghalangi penerapan perlindungan hukum yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan secara optimal. (Kusuma, 2024; Febriyanti & Aminullah, 2025; Yulianita et al., 2024)

Sebab itu, keberhasilan dalam menerapkan PKWT tidak hanya tergantung pada adanya peraturan yang lengkap, tetapi juga membutuhkan kesepakatan dan kerja sama dari semua pihak dalam menerapkan aturan tersebut. Pemerintah harus lebih ketat dalam mengawasi dan menjalankan hukum, pengusaha wajib mematuhi perjanjian kerja sesuai aturan yang berlaku serta memenuhi semua hak pekerja, sedangkan pekerja perlu lebih paham mengenai hak dan tugasnya dalam hubungan kerja. Diharapkan kerja sama yang baik antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja dapat menciptakan hubungan kerja yang seimbang, memberikan rasa aman secara hukum, melindungi hak setiap pihak, serta mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, F., Fazari, D.Z., Fazliansyah, F. R., & Wirayudha, B. (2026). Rekonstruksi Batasan Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Reformulasi Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia : Analisis Yuridis terhadap Perlindungan Kepastian Kerja Pekerja. *Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra*, 4(1).
- Asikin, Z. (2022). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Febriyanti, E., & Aminullah. (2025). Analisis Implementasi PP No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja dalam perspektif agie governance (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan). *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 10(2).
- Khakim, A. (2020). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kusuma, R. T. (2024). Efektifitas Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *IBLAM Lau Review*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Yulianita, C., Abbas, M., Rahmatiar, Y., & Lubis, A. (2024). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Harian Lepas dengan Perjanjian Kerja Secara Lisan Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 4(6).