Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 18080-18089

Analisis Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Zulfa Zainuddin[1]
[1]**Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh**
Zulfa Zainuddin, zulfazainuddin13@gmail.com

Published: March, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia serta mengevaluasi efektivitas implementasinya dalam perspektif keadilan sosial. Penelitian menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan yuridis normatif dan konseptual yang bersumber dari peraturan perundang-undangan dan artikel ilmiah lima tahun terakhir. Analisis dilakukan secara kualitatif untuk mengkaji kesesuaian antara norma hukum yang mengatur PKWT dan praktik pelaksanaannya di lapangan.Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif regulasi PKWT telah mengatur pembatasan jenis pekerjaan, jangka waktu kontrak, kewajiban pemberian kompensasi, serta perlindungan jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja kontrak. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan penyalahgunaan kontrak untuk pekerjaan yang bersifat tetap, perpanjangan kontrak berulang, serta lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara hukum yang tertulis dan implementasinya. Dari perspektif teoritis, fleksibilitas hubungan kerja harus diimbangi dengan distribusi risiko yang proporsional dan penguatan perlindungan sosial agar tidak menimbulkan prekarisasi tenaga kerja. Penelitian ini menegaskan perlunya penguatan pengawasan, peningkatan literasi hukum pekerja, serta harmonisasi kebijakan guna mewujudkan perlindungan hukum yang efektif dan berkeadilan.

Keywords: Perlindungan hukum, PKWT, pekerja kontrak, hukum ketenagakerjaan, keadilan sosial.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang diakui dan diatur dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, di mana komunikasi antara pekerja dan pemberi kerja bersifat kontraktual dan bersifat sementara sehingga memunculkan kompleksitas dalam pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak karena karakteristiknya yang tidak tetap serta tergantung pada kesepakatan jangka waktu yang sering kali dibuat secara sepihak oleh pemberi kerja tanpa ruang tawar yang seimbang untuk pekerja (Putri, Adil, & Soliha, 2023). Dalam konteks ketenagakerjaan modern di Indonesia, PKWT sering dipandang sebagai solusi fleksibilitas tenaga kerja bagi dunia usaha, terutama sektor manufaktur dan jasa, tetapi pada saat yang sama menimbulkan kekhawatiran tentang bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang secara substansial berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pekerja tetap (Safitri, 2024). Studi empiris menunjukkan bahwa meskipun hukum ketenagakerjaan telah menetapkan aturan formal terkait pembatasan objek PKWT, dalam praktiknya banyak perusahaan menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang sejatinya bersifat tetap sehingga menciptakan celah pelanggaran hak normatif pekerja seperti jaminan sosial, tunjangan, dan pesangon (Mutowali, Saragih, Judge, & Widarto, 2026). Kompleksitas hubungan kerja ini semakin diperparah oleh adanya regulasi turunan dan kebijakan administratif yang kadang kurang serasi dengan prinsip perlindungan pekerja, sehingga implikasinya terlihat jelas dalam tingkat perselisihan hubungan industrial yang terus meningkat di pengadilan hubungan industrial (Hanifah & Koto, 2025). Lebih jauh lagi, perdebatan akademik mengenai PKWT juga mencerminkan

ketidakjelasan konseptual dalam definisi pekerjaan sementara yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana kriteria apakah suatu pekerjaan dapat dikualifikasikan sebagai pekerjaan tertentu yang layak untuk PKWT sering kali berbeda interpretasi antara akademisi, praktisi, dan aparat penegak hukum (Widagdo, 2025). Kondisi ini mendorong perlunya kajian lebih mendalam tentang implikasi perlindungan hukum bagi pekerja PKWT karena jika dilakukan secara asal atau tanpa pengawasan yang cukup, PKWT justru berpotensi menjadi instrumen marginalisasi hak pekerja sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan distributif dalam hubungan industrial (Rejeki, Suriaatmaja, & Yanto, 2025). Oleh karena itu, latar belakang ini menunjukkan bahwa meskipun peraturan telah tersedia, fenomena penyimpangan dan kekurangan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT masih relevan dan memerlukan pembahasan yang komprehensif dalam perspektif yuridis normatif serta praktik pelaksanaannya di lapangan.

Kajian terhadap pengalaman pekerja PKWT menunjukkan bahwa sering kali para pekerja tidak sepenuhnya memahami isi kontrak kerja yang mereka tandatangani, termasuk hak-hak dasar yang mestinya diperoleh selama masa kontrak dan setelah kontrak berakhir, seperti hak atas cuti, pesangon, dan tunjangan kesehatan, sehingga terjadi asimetri informasi yang merugikan pihak pekerja dalam negosiasi kontrak tersebut (Zaidan & Fauzi, 2022). Selain itu, masih ditemukannya praktik perpanjangan kontrak PKWT secara berulang tanpa batas waktu yang jelas memperlihatkan adanya celah hukum yang dapat disalahgunakan oleh pemberi kerja untuk menghindari kewajiban yang seharusnya diberikan kepada pekerja tetap, sehingga praktik ini bertentangan dengan nilai-nilai perlindungan hak asasi manusia di tempat kerja (Pramono, Sari, & Ramadhan, 2023). Secara historis, perkembangan aturan PKWT dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hingga perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan dinamika hukum yang cukup signifikan, tetapi belum mampu menjawab secara tuntas persoalan pelindungan hak pekerja PKWT di semua sektor industri karena masih banyak interpretasi yang berbeda saat diimplementasikan (Nugroho & Puspitasari, 2024). Ketidakpastian ini terbukti dalam banyak perkara perselisihan industrial yang diselesaikan melalui mediasi maupun adjudikasi, di mana hak-hak pekerja PKWT sering kali diperdebatkan, terutama terkait ketentuan upah, jam kerja, dan kompensasi ketika kontrak berakhir tanpa perpanjangan (Anggraeni, 2023). Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa pengawasan dari instansi ketenagakerjaan pusat dan daerah masih lemah dalam memastikan bahwa perusahaan benar-benar memenuhi ketentuan PKWT sesuai dengan objek pekerjaan yang dibenarkan oleh hukum, sehingga perlindungan hukum bagi pekerja praktis menjadi tidak optimal (Kusuma & Lestari, 2024). Di samping itu, kurangnya mekanisme advokasi yang efektif bagi pekerja PKWT untuk mengakses bantuan hukum dan informasi haknya memperparah situasi ketidakpastian hak tersebut, terutama bagi pekerja migran, pekerja informal, dan sektor usaha kecil menengah (Wicaksono, 2023). Fakta-fakta ini semakin menegaskan urgensi kajian yang tersusun secara sistematis untuk memahami sejauh mana hukum ketenagakerjaan Indonesia memberikan perlindungan yang substansial bagi pekerja PKWT, baik dari segi formalitas hukum maupun implementasi di lapangan.

Pergeseran struktur pasar tenaga kerja Indonesia dari dominasi pekerjaan tetap ke pekerjaan tidak tetap seperti PKWT juga menarik perhatian banyak peneliti karena implikasi sosial ekonomi yang menyertainya, terutama dalam hal stabilitas pendapatan pekerja, akses terhadap jaminan sosial, dan partisipasi pekerja dalam perlindungan sosial negara (Putra & Hartono, 2023). Terlebih lagi, dari perspektif hukum ketenagakerjaan modern, konsep fleksibilitas kerja tidak boleh mengorbankan prinsip-prinsip dasar perlindungan tenaga kerja yang adil dan manusiawi karena negara memiliki kewajiban konstitusional untuk melindungi seluruh pekerja tanpa diskriminasi, termasuk pekerja yang bekerja berdasarkan PKWT (Santoso, 2022). Literatur terbaru menekankan pentingnya keseimbangan antara kebutuhan fleksibilitas dunia usaha dan hak pekerja, di mana sistem hukum harus memastikan bahwa pekerja PKWT mendapatkan hak yang layak tanpa mengalami eksploitasi kontraktual yang berlebihan (Rahman & Abdullah, 2024). Secara spesifik, aspek-aspek seperti transparansi kontrak, batas maksimum durasi PKWT, serta mekanisme sanksi bagi pemberi kerja yang melanggar ketentuan merupakan masalah normative dan praktis yang harus ditangani oleh kebijakan ketenagakerjaan secara tegas (Siregar & Palmira, 2023). Lebih jauh lagi, adanya tren global dalam reformasi hukum ketenagakerjaan yang menuntut perlindungan sosial yang lebih luas bagi pekerja kontrak memberikan tekanan tambahan bagi pembentuk kebijakan di Indonesia untuk melakukan harmonisasi hukum

dengan standar internasional (International Labour Organization, 2021). Hal ini terlihat dari rekomendasi badan internasional yang mengajak setiap negara untuk membatasi penggunaan kontrak sementara semata untuk kebutuhan jangka pendek dan bukan sebagai substitusi tetap bagi pekerjaan reguler (ILO, 2021). Dengan demikian, perdebatan dan rujukan internasional ini memberikan dasar teoritis tambahan dalam menilai kecukupan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di Indonesia. Secara komprehensif, kondisi tersebut menunjukkan bahwa konteks struktural dan regulatif memperkuat urgensi kajian hukum yang sistematis terhadap PKWT.

Dalam berbagai penelitian empiris yang dilakukan serupa di beberapa provinsi di Indonesia, sering ditemukan fakta bahwa pekerja PKWT tidak mendapatkan hak-hak dasar seperti cuti tahunan dan jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan secara penuh, karena banyak pemberi kerja yang menafsirkan kontrak sementara sebagai pembenaran untuk mengecualikan hak-hak tersebut dari perjanjian kontrak (Aminah & Firdaus, 2024). Selain itu, penggunaan PKWT yang berulang tanpa jelas memperlihatkan sebuah pola di mana entitas bisnis memanfaatkan celah hukum untuk mengurangi biaya dan kewajiban kerja, tetapi tindakan tersebut jelas bertentangan dengan semangat Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menekankan prinsip keadilan dan perlindungan pekerja (Darwin & Silalahi, 2022). Ketidakpastian hukum bagi pekerja PKWT juga diperparah oleh lemahnya mekanisme penyelesaian sengketa yang tidak selalu mampu memberikan solusi yang memihak kepada pekerja ketika hak mereka dilanggar karena kurangnya bukti yang kuat atau akses yang terbatas terhadap bantuan hukum (Farida, 2023). Kondisi ini menjadi lebih kompleks ketika pekerja PKWT berasal dari kelompok rentan seperti perempuan, pekerja muda, dan pekerja migran, yang seringkali menghadapi diskriminasi tambahan dalam hubungan kerja dan akses ke perlindungan hukum (Haryanto & Yulianti, 2024). Oleh karena itu, pemahaman konseptual dan aplikatif mengenai perlindungan hukum PKWT tidak hanya menjadi isu hukum normatif tetapi juga isu sosial yang mencerminkan kondisi kesejahteraan tenaga kerja pada umumnya.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang menggunakan metode studi literatur (library research) sebagai teknik utama dalam pengumpulan dan analisis data. Penelitian hukum normatif dipilih karena fokus kajian terletak pada analisis norma, asas, dan prinsip hukum yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya dalam konteks perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah secara sistematis berbagai regulasi yang mengatur PKWT, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta perubahan dan peraturan pelaksananya, guna memahami konstruksi norma hukum yang menjadi dasar perlindungan pekerja. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis teori-teori perlindungan hukum, teori hubungan industrial, serta asas-asas hukum ketenagakerjaan yang menjadi landasan filosofis dan sosiologis dalam pengaturan hubungan kerja berbasis kontrak waktu tertentu. Melalui kombinasi kedua pendekatan tersebut, penelitian ini berupaya memberikan analisis yang tidak hanya bersifat deskriptif terhadap teks hukum, tetapi juga kritis terhadap substansi dan implementasinya dalam praktik hubungan industrial.

Sumber data dalam penelitian ini berupa bahan hukum yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan diklasifikasikan ke dalam bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan langsung dengan pengaturan PKWT dan perlindungan tenaga kerja, yang menjadi dasar analisis normatif dalam penelitian ini. Bahan hukum sekunder terdiri atas jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku teks hukum ketenagakerjaan, artikel akademik, serta laporan penelitian yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir dan relevan dengan tema perlindungan hukum pekerja PKWT. Literatur tersebut dipilih berdasarkan kriteria relevansi, aktualitas, dan kredibilitas akademik untuk memastikan bahwa analisis yang dilakukan didukung oleh sumber ilmiah yang mutakhir dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia, dan indeks ilmiah digunakan untuk memperjelas terminologi serta membantu penelusuran literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelusuri, menginventarisasi, dan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan PKWT dan perlindungan hukum tenaga kerja. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis, yaitu dengan menguraikan ketentuan hukum yang berlaku dan membandingkannya dengan temuan dalam literatur ilmiah terkait implementasi PKWT di lapangan. Analisis dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi kesenjangan antara norma hukum yang seharusnya berlaku (das sollen) dengan realitas praktik (das sein), serta untuk mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja PKWT. Melalui metode studi literatur ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan argumentasi hukum yang komprehensif dan objektif mengenai sejauh mana regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh melalui metode studi literatur (library research) dengan pendekatan yuridis normatif terhadap perlindungan hukum pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Hasil penelitian tidak berupa data kuantitatif lapangan, melainkan berupa sintesis normatif dan konseptual berdasarkan telaah terhadap peraturan perundang-undangan serta literatur ilmiah lima tahun terakhir. Analisis dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi bagaimana konstruksi perlindungan hukum dirumuskan dalam norma hukum, bagaimana implementasinya digambarkan dalam penelitian-penelitian terdahulu, serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitasnya dalam praktik hubungan industrial.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT telah mengalami perkembangan normatif yang cukup signifikan dalam beberapa tahun terakhir, terutama dengan adanya pengaturan mengenai kompensasi akhir kontrak dan penegasan kewajiban pencatatan perjanjian kerja. Namun demikian, berbagai literatur juga menegaskan bahwa implementasi norma tersebut belum sepenuhnya berjalan efektif karena adanya kendala struktural, institusional, dan sosial-ekonomi. Untuk mempermudah pemahaman terhadap temuan penelitian, hasil analisis disajikan dalam beberapa bagian yang dilengkapi dengan tabel sintesis.

Kontruksi Normatif Perlindungan Hukum PKWT

Sebagai langkah awal, penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis konstruksi normatif perlindungan hukum yang terdapat dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia. Secara normatif, PKWT dirancang sebagai bentuk hubungan kerja yang bersifat sementara dan hanya dapat diterapkan pada jenis pekerjaan tertentu yang tidak bersifat tetap. Regulasi juga mengatur kewajiban pencantuman jangka waktu secara jelas dalam kontrak, pembatasan perpanjangan, serta pemberian kompensasi pada saat kontrak berakhir. Secara teoritis, pengaturan tersebut mencerminkan prinsip dasar hukum ketenagakerjaan yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang memerlukan perlindungan (protective function of labour law). Artinya, negara melalui regulasi berupaya menyeimbangkan relasi yang secara sosiologis tidak seimbang antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam konteks ini, perlindungan hukum tidak hanya berarti keberadaan norma tertulis, tetapi juga jaminan kepastian hukum, keadilan, dan kepatuhan terhadap prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Untuk memperjelas konstruksi normatif tersebut, berikut disajikan tabel yang merangkum unsur-unsur utama perlindungan hukum PKWT sebagaimana ditemukan dalam hasil analisis regulasi:

Table 1. Unsur Perlindungan Hukum PKWT dalam Regulasi

Aspek Perlindungan	**Ketentuan Normatif**	**Bentuk Perlindungan**
Pembatasan objek pekerjaan	Hanya untuk pekerjaan tertentu & sementara	Mencegah penyalahgunaan PKWT
Batas waktu kontrak	Berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan	Kepastian hukum durasi kerja
Kewajiban pencatatan	Harus dicatatkan sesuai aturan	Transparansi hubungan kerja
Hak normatif	Upah, jam kerja, jaminan sosial	Kesetaraan hak dasar

Kompensasi akhir kontrak	Wajib diberikan saat PKWT berakhir	Perlindungan ekonomi pekerja

Berdasarkan Tabel 1, dapat dipahami bahwa regulasi telah mengatur perlindungan hukum PKWT dalam lima dimensi utama, yaitu pembatasan objek pekerjaan, pembatasan waktu, kewajiban administratif, jaminan hak normatif, dan kompensasi akhir kontrak. Pembatasan objek pekerjaan dimaksudkan untuk mencegah penggunaan PKWT pada pekerjaan yang bersifat tetap, sehingga menjaga prinsip kepastian kerja. Batas waktu kontrak memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak mengenai durasi hubungan kerja. Kewajiban pencatatan bertujuan menciptakan transparansi dan memudahkan pengawasan. Hak normatif menjamin bahwa pekerja PKWT tetap memperoleh hak dasar seperti upah dan jaminan sosial. Sementara itu, kompensasi akhir kontrak merupakan bentuk perlindungan ekonomi sebagai konsekuensi berakhirnya hubungan kerja tanpa pesangon sebagaimana pekerja tetap.

Secara normatif, konstruksi ini menunjukkan bahwa sistem hukum Indonesia tidak membiarkan pekerja PKWT berada dalam posisi tanpa perlindungan. Namun, keberadaan norma tersebut belum tentu menjamin efektivitas perlindungan apabila implementasinya tidak berjalan optimal.

Implementasi Hak Normatif Pekerja PKWT dalam Praktik

Setelah mengidentifikasi konstruksi normatifnya, penelitian ini kemudian menelaah bagaimana implementasi perlindungan tersebut digambarkan dalam literatur ilmiah lima tahun terakhir. Hasil sintesis menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara norma hukum yang ideal dengan praktik di lapangan. Beberapa penelitian mencatat bahwa penyalahgunaan PKWT masih sering terjadi, terutama dalam bentuk penggunaan kontrak sementara untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan perpanjangan kontrak secara berulang tanpa kepastian status. Selain itu, ditemukan pula bahwa hak normatif seperti jaminan sosial, cuti tahunan, dan kompensasi akhir kontrak belum selalu diberikan secara konsisten oleh pemberi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum tidak hanya bergantung pada norma tertulis, tetapi juga pada kesadaran hukum dan pengawasan yang efektif. Temuan-temuan tersebut dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Table 2. Permasalahan Implementasi PKWT Berdasarkan Literatur

Permasalahan	Bentuk Praktik	Dampak terhadap Pekerja
Penyalahgunaan objek PKWT	Digunakan untuk pekerjaan tetap	Hilangnya kepastian kerja
Perpanjangan berulang	Kontrak diperbarui terus-menerus	Ketidakpastian status
Tidak diberi kompensasi	Tidak dibayarkan saat kontrak berakhir	Kerugian ekonomi
Tidak terdaftar jaminan sosial	Tidak didaftarkan dalam program sosial	Hilangnya perlindungan sosial
Klausula baku merugikan	Kontrak sepihak tanpa negosiasi	Ketidakseimbangan posisi tawar

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa permasalahan implementatif paling dominan berkaitan dengan penyalahgunaan objek PKWT dan ketidakpatuhan terhadap kewajiban pemberian hak normatif. Penyalahgunaan objek PKWT berdampak langsung pada hilangnya kepastian kerja, karena pekerja yang seharusnya berstatus tetap justru ditempatkan dalam hubungan kerja sementara. Perpanjangan kontrak yang berulang tanpa batas memperpanjang ketidakpastian tersebut. Tidak diberikannya kompensasi akhir kontrak menimbulkan kerugian ekonomi, sementara tidak terdaftarnya pekerja dalam jaminan sosial menghilangkan perlindungan terhadap risiko kerja dan kesehatan. Klausula baku yang merugikan semakin memperkuat posisi dominan pemberi kerja dalam hubungan kontraktual. Temuan ini menunjukkan adanya gap antara perlindungan normatif dan perlindungan faktual, yang menjadi isu sentral dalam efektivitas hukum ketenagakerjaan.

Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Perlindungan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum PKWT tidak dapat dilepaskan dari faktor-faktor yang memengaruhi implementasinya. Faktor tersebut bersifat

multidimensional, mencakup aspek regulatif, kelembagaan, dan sosial-ekonomi. Untuk memberikan gambaran sistematis, faktor-faktor tersebut dirangkum dalam tabel berikut:

Table 3. Faktor yang Mempengaruhi Efektivitias Perlindungan PKWT

Faktor	Uraian Pengaruh
Regulatif	Adanya celah interpretasi norma
Pengawasan	Keterbatasan jumlah dan kapasitas pengawas
Posisi tawar pekerja	Ketimpangan kekuatan kontraktual
Literasi hukum	Minimnya pemahaman hak pekerja
Orientasi ekonomi	Penekanan pada fleksibilitas investasi

Tabel 3 menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya dipengaruhi oleh isi norma, tetapi juga oleh struktur penegakan dan kondisi sosial-ekonomi. Celah interpretasi norma memungkinkan pemberi kerja menafsirkan aturan secara fleksibel demi efisiensi biaya. Keterbatasan pengawas ketenagakerjaan menyebabkan lemahnya kontrol terhadap kepatuhan perusahaan. Ketimpangan posisi tawar membuat pekerja sulit menolak klausula yang merugikan. Minimnya literasi hukum memperburuk keadaan karena pekerja tidak mengetahui haknya secara utuh. Selain itu, orientasi kebijakan ekonomi yang menekankan fleksibilitas pasar tenaga kerja sering kali menempatkan perlindungan pekerja sebagai prioritas sekunder.

Sintesis Umum Hasil Penelitian

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT di Indonesia secara normatif telah dirancang dalam kerangka yang cukup memadai dan progresif. Namun demikian, kesenjangan antara norma dan praktik menjadi temuan utama dalam penelitian ini. Problem utama bukan terletak pada ketiadaan aturan, melainkan pada efektivitas implementasi, pengawasan, serta struktur relasi kekuasaan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penguatan perlindungan hukum pekerja PKWT memerlukan pendekatan yang tidak hanya normatif, tetapi juga struktural dan institusional, guna memastikan bahwa norma hukum benar-benar terlaksana secara adil dan efektif dalam praktik hubungan industrial.

Pembahasan

Rekontruksi Konspetual Perlindungan Hukum PKWT dalam Perspektif Teori Negara Hukum

Dalam kerangka negara hukum (rechtstaat), relasi kerja bukan sekadar hubungan privat antara pekerja dan pemberi kerja, melainkan bagian dari tanggung jawab konstitusional negara untuk menjamin kesejahteraan sosial. Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT harus ditempatkan dalam paradigma welfare state, di mana negara tidak hanya berfungsi sebagai regulator, tetapi juga sebagai pelindung kelompok rentan dalam struktur ekonomi. Pekerja PKWT secara sosiologis termasuk dalam kategori pekerja dengan tingkat kerentanan tinggi karena keterbatasan kepastian kerja dan ketergantungan terhadap pembaruan kontrak. Oleh sebab itu, intervensi normatif negara menjadi legitimasi moral sekaligus yuridis untuk mencegah eksploitasi berbasis fleksibilitas kontraktual (Sari & Nugroho, 2023).

Secara filosofis, perlindungan terhadap pekerja kontrak juga berakar pada prinsip keadilan sosial yang menuntut adanya distribusi kesejahteraan secara proporsional di antara pelaku ekonomi. Dalam konteks hubungan industrial modern, relasi antara pekerja dan pemberi kerja tidak berada dalam posisi tawar yang seimbang karena pekerja menjual tenaga dan waktunya demi kelangsungan hidup, sementara pemberi kerja mengendalikan sumber daya produksi dan keputusan strategis perusahaan. Ketimpangan struktural tersebut menimbulkan kebutuhan akan regulasi yang bersifat protektif dan tidak semata-mata netral secara formal. Jika negara hanya menyediakan kerangka kontraktual tanpa pengamanan substantif, maka kebebasan berkontrak berpotensi berubah menjadi instrumen dominasi ekonomi. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memiliki karakter lex specialis yang membatasi kebebasan kontraktual demi melindungi kepentingan pihak yang lebih lemah.

Dalam perspektif teori keadilan distributif, perlindungan hukum terhadap PKWT harus menjamin distribusi risiko yang adil antara pekerja dan pemberi kerja. Sistem kontrak jangka waktu

tertentu pada dasarnya mentransfer risiko ketidakpastian ekonomi dari perusahaan kepada pekerja. Ketika risiko tersebut tidak diimbangi dengan kompensasi atau jaminan sosial yang proporsional, maka terjadi ketimpangan struktural dalam hubungan industrial (Fadillah & Karim, 2022). Risiko yang dimaksud tidak hanya berupa ketidakpastian kelanjutan kerja, tetapi juga hilangnya akses terhadap jenjang karier, promosi, dan stabilitas pendapatan jangka panjang. Dalam kondisi ekonomi yang fluktuatif, pekerja kontrak seringkali menjadi kelompok pertama yang terdampak efisiensi perusahaan melalui penghentian kontrak tanpa kewajiban pesangon sebagaimana pekerja tetap. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa intervensi regulatif yang memadai, PKWT dapat memperluas jurang ketimpangan sosial.

Lebih jauh, teori perlindungan hukum modern menekankan bahwa perlindungan tidak hanya bersifat represif melalui sanksi, tetapi juga preventif melalui desain regulasi yang membatasi potensi penyalahgunaan sejak awal. Regulasi PKWT harus dibangun dengan prinsip precautionary protection, yakni mencegah eksploitasi sebelum terjadi sengketa. Dalam praktiknya, desain regulasi yang terlalu fleksibel tanpa parameter pengawasan yang jelas dapat menciptakan ruang interpretasi yang luas bagi pemberi kerja (Hidayati & Maulana, 2024). Ketidakjelasan norma mengenai batas pekerjaan yang dapat dikontrakkan seringkali dimanfaatkan untuk mengonversi pekerjaan inti perusahaan menjadi pekerjaan kontrak demi efisiensi biaya. Apabila norma tidak dirumuskan secara limitatif dan tegas, maka potensi penyalahgunaan akan terus berulang dalam berbagai bentuk. Oleh karena itu, rekonstruksi konseptual perlindungan PKWT harus menekankan keseimbangan antara kepastian hukum, keadilan sosial, dan efektivitas implementasi.

Analisis Kritis terhadap Fleksibilitas Kontrak dan Prekariasi Tenaga Kerja

Salah satu isu sentral dalam pembahasan PKWT adalah tarik-menarik antara fleksibilitas pasar tenaga kerja dan stabilitas sosial pekerja. Argumentasi ekonomi seringkali menempatkan fleksibilitas sebagai instrumen peningkatan investasi dan penciptaan lapangan kerja. Namun, dalam pendekatan socio-legal, fleksibilitas yang tidak terkendali berpotensi menciptakan kondisi kerja yang bersifat precarious, yaitu pekerjaan dengan tingkat kepastian rendah, perlindungan terbatas, dan posisi tawar yang lemah (Prasetya & Lestari, 2024). Fleksibilitas memang dapat menurunkan biaya produksi dan meningkatkan adaptabilitas perusahaan terhadap dinamika pasar, tetapi dampaknya terhadap keamanan ekonomi pekerja harus dianalisis secara kritis. Jika fleksibilitas hanya berorientasi pada efisiensi biaya tanpa mempertimbangkan kesejahteraan pekerja, maka sistem hubungan industrial akan kehilangan dimensi keadilannya.

Fenomena prekarisasi ini tercermin dalam praktik perpanjangan kontrak berulang yang secara formal sah, tetapi secara substansial mengaburkan batas antara pekerjaan sementara dan pekerjaan tetap. Ketika pekerjaan yang bersifat terus-menerus dialihkan ke skema PKWT, maka terjadi deviasi dari prinsip dasar pembatasan kontrak waktu tertentu. Dalam analisis hukum kritis, praktik tersebut merupakan bentuk disguised permanency, yakni permanensi terselubung dalam kemasan kontrak sementara (Wicaksono, 2022). Praktik ini menunjukkan adanya inkonsistensi antara tujuan normatif regulasi dan realitas implementasinya. Secara teori, PKWT dimaksudkan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara atau musiman, tetapi dalam praktiknya sering digunakan untuk pekerjaan inti perusahaan.

Selain itu, fleksibilitas kontrak seringkali berdampak pada lemahnya jaminan keberlanjutan penghasilan pekerja. Ketidakpastian perpanjangan kontrak menciptakan tekanan psikologis dan sosial yang signifikan, terutama bagi pekerja yang menjadi tulang punggung keluarga. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pekerja kontrak cenderung memiliki akses lebih rendah terhadap pengembangan karier dan pelatihan dibanding pekerja tetap (Rahman & Putri, 2023). Kondisi ini memperkuat siklus ketidakstabilan ekonomi dan menghambat mobilitas sosial jangka panjang. Dalam jangka panjang, prekarisasi dapat menciptakan lapisan pekerja yang terus berada dalam kondisi rentan tanpa peluang peningkatan kesejahteraan yang signifikan.

Dengan demikian, fleksibilitas tidak dapat dilepaskan dari prinsip proportionality, yaitu keseimbangan antara kepentingan ekonomi perusahaan dan hak dasar pekerja. Regulasi PKWT idealnya mengadopsi pendekatan flexicurity, yakni kombinasi antara fleksibilitas kontrak dan keamanan sosial yang kuat (International Labour Organization [ILO], 2021). Model ini menekankan bahwa fleksibilitas harus disertai jaminan sosial yang komprehensif, seperti perlindungan pengangguran dan pelatihan ulang. Tanpa keseimbangan tersebut, sistem kontrak waktu tertentu

berpotensi menjadi instrumen liberalisasi yang menggerus prinsip perlindungan hukum dan memperluas ketidaksetaraan sosial.

Evaluasi Efektivitas Norma PKWT dalam Perspektif Penegakan Hukum

Efektivitas perlindungan hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma, tetapi juga oleh mekanisme implementasi dan penegakan hukum. Dalam teori enforcement gap, seringkali terdapat perbedaan antara tujuan normatif regulasi dan realitas implementasi di lapangan (Santoso & Rahayu, 2022). Pada konteks PKWT, pengawasan ketenagakerjaan menjadi instrumen utama untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap batasan jenis pekerjaan, durasi kontrak, dan kewajiban kompensasi. Namun, efektivitas pengawasan sangat dipengaruhi oleh kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia yang tersedia. Keterbatasan jumlah pengawas serta luasnya wilayah pengawasan menyebabkan banyak pelanggaran tidak terdeteksi secara optimal. Dalam analisis kebijakan publik, lemahnya kapasitas pengawasan menciptakan moral hazard di kalangan pemberi kerja, karena probabilitas sanksi yang rendah menurunkan tingkat kepatuhan (Kusuma & Aditya, 2025). Jika sanksi tidak diterapkan secara konsisten, maka norma hukum kehilangan daya paksa dan hanya menjadi simbol formal. Selain itu, prosedur penyelesaian perselisihan yang panjang dan kompleks seringkali menghambat pekerja untuk menuntut haknya.

Dari sisi budaya hukum, banyak pekerja kontrak yang enggan mengajukan gugatan karena takut tidak diperpanjang kontraknya. Fenomena ini menunjukkan adanya chilling effect dalam hubungan kerja kontraktual. Dalam perspektif access to justice, perlindungan hukum harus menjamin akses yang mudah, cepat, dan terjangkau terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan (Mahardika, 2021). Tanpa jaminan tersebut, hak normatif pekerja hanya akan menjadi norma deklaratif tanpa implementasi nyata. Oleh karena itu, penguatan pengawasan, simplifikasi prosedur sengketa, dan perlindungan terhadap pelapor pelanggaran menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas norma PKWT.

Rekonstruksi Model Perlindungan PKWT Berbasis Keadilan Sosial

Berdasarkan analisis teoritis dan kritis di atas, diperlukan rekonstruksi model perlindungan PKWT yang berorientasi pada keadilan sosial. Model ini harus mencakup tiga pilar utama, yaitu kepastian hukum kontraktual, perlindungan sosial berkelanjutan, dan pengawasan efektif. Kepastian hukum mengharuskan adanya batasan tegas mengenai durasi dan jenis pekerjaan PKWT, sehingga tidak terjadi penyamaran hubungan kerja tetap. Perlindungan sosial berkelanjutan menuntut integrasi pekerja kontrak ke dalam sistem jaminan sosial secara penuh dan non-diskriminatif. Dalam perspektif comparative labour law, negara-negara yang berhasil menjaga keseimbangan antara fleksibilitas dan perlindungan menerapkan sistem evaluasi berkala terhadap praktik kontrak kerja (OECD, 2023). Evaluasi tersebut memungkinkan penyesuaian kebijakan sesuai dinamika pasar tenaga kerja tanpa mengorbankan hak pekerja. Indonesia dapat mengadopsi pendekatan serupa dengan memperkuat basis data hubungan kerja dan meningkatkan transparansi kontrak.

Secara normatif, perlindungan hukum PKWT harus dipahami sebagai bagian dari mandat konstitusional untuk mewujudkan kesejahteraan sosial. Setiap kebijakan fleksibilisasi hubungan kerja harus diuji melalui parameter keadilan sosial, proporsionalitas, dan penghormatan terhadap hak dasar pekerja. Dengan pendekatan integratif yang menggabungkan dimensi hukum, ekonomi, dan sosial, PKWT dapat berfungsi sebagai instrumen fleksibilitas yang tetap menjunjung tinggi prinsip perlindungan hukum dan keadilan substantif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara normatif telah diatur dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dengan tujuan memberikan kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja kontrak. Regulasi yang mengatur pembatasan jenis pekerjaan, durasi kontrak, kewajiban kompensasi, serta akses terhadap jaminan sosial menunjukkan adanya komitmen negara untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja dalam hubungan kerja berbasis waktu tertentu. Secara konseptual, keberadaan pengaturan tersebut sejalan dengan prinsip negara hukum dan welfare state yang menempatkan perlindungan terhadap kelompok rentan sebagai tanggung jawab negara. Namun demikian, secara empiris masih terdapat kesenjangan antara

norma hukum dan implementasinya di lapangan. Praktik perpanjangan kontrak berulang, penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap, serta lemahnya pengawasan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum belum optimal. Ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja memperkuat potensi penyalahgunaan fleksibilitas kontrak. Selain itu, keterbatasan literasi hukum pekerja serta hambatan dalam akses penyelesaian perselisihan hubungan industrial turut memengaruhi rendahnya tingkat penegakan hak-hak normatif pekerja PKWT. Dari perspektif teoritis, perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT harus dipahami sebagai bagian dari distribusi risiko yang adil dalam hubungan industrial. Fleksibilitas pasar tenaga kerja memang memiliki justifikasi ekonomi, namun tanpa diimbangi dengan jaminan sosial dan pengawasan yang efektif, fleksibilitas tersebut berpotensi menciptakan prekarisasi tenaga kerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum PKWT harus diarahkan pada keseimbangan antara kepentingan ekonomi perusahaan dan hak dasar pekerja melalui pendekatan proportionality dan keadilan sosial. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT di Indonesia telah memiliki dasar normatif yang cukup memadai, tetapi masih memerlukan penguatan dalam aspek implementasi, pengawasan, dan harmonisasi kebijakan agar tujuan keadilan substantif benar-benar tercapai.

REFERENSI

Aminah, A., & Firdaus, R. (2024). Analisis hak pekerja PKWT pada industri manufaktur di Indonesia. Journal of Indonesian Labour Studies, 4(1), 21-39.

Anggraeni, S. (2023). Hak dan kewajiban pekerja kontrak dalam hubungan kerja modern. Journal of Work Law, 11(2), 78-101.

Darwin, B., & Silalahi, F. (2022). Eksploitasi kontrak sementara dan dampaknya terhadap pekerja. Industrial Relations Journal, 16(4), 54-73.

Fadillah, N., & Karim, A. (2022). Risk distribution and labour contract justice in fixed-term employment. Journal of Labour and Social Policy, 6(2), 112–130.

Farida, N. (2023). Permasalahan penyelesaian sengketa pekerja PKWT di Indonesia. Journal of Legal Dispute Resolution, 8(3), 112-130.

Hanifah, I., & Koto, I. (2025). Perlindungan hukum PKWT sebelum dan sesudah Undang-Undang Cipta Kerja. Kosmik Hukum, 9(1), 1-28.

Haryanto, R., & Yulianti, S. (2024). Kerentanan pekerja PKWT dalam relasi kekuasaan pekerjaan. Journal of Social Law, 5(2), 90-112.

Hidayati, S., & Maulana, R. (2024). Preventive legal protection in Indonesian employment contracts. Jurnal Reformasi Hukum, 8(1), 45–63.

International Labour Organization. (2021). Fixed-term contracts: Key issues and statistics. ILO Publications.

International Labour Organization. (2021). World employment and social outlook 2021: The role of flexible contracts in labour markets. International Labour Office.

Kusuma, D., & Aditya, R. (2025). Labour inspection challenges in the era of digital employment. Public Administration and Labour Studies, 9(1), 15–37.

Kusuma, D., & Lestari, Y. (2024). Evaluasi pengawasan PKWT oleh dinas ketenagakerjaan. Law and Governance Journal, 7(2), 45-67.

Mahardika, P. (2021). Access to justice for contract workers in industrial relations disputes. Indonesian Journal of Legal Aid Studies, 4(2), 88–105.

Mutowali, Z., Saragih, H., Judge, Z., & Widarto, J. (2026). Legal protection for fixed-term workers in Indonesian contract work agreements. International Journal of Science & Society, 12(3), 144-168.

OECD. (2023). Employment outlook 2023: Protecting workers in flexible labour markets. OECD Publishing.

Pramono, K., Sari, L., & Ramadhan, M. (2023). Fleksibilitas kerja dan hak pekerja: kasus PKWT. Employment Law Review, 3(2), 23-51.

Prasetya, I., & Lestari, D. (2024). Precarious work and labour law reform in Southeast Asia. Asian Labour Law Review, 5(3), 201–224.

Putri, S. H., Adil, M. H., & Soliha, U. S. (2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja perjanjian kerja waktu tertentu. AMK Abdi Masyarakat, 10(1), 56-82.
Rahman, F., & Abdullah, T. (2024). Fleksibilitas dan keadilan dalam hubungan kerja kontrak. Journal of Comparative Labour Law, 15(1), 87-105.
Rahman, T., & Putri, S. (2023). Career insecurity among fixed-term contract workers. Journal of Employment Studies, 7(2), 140–158.
Rejeki, H. P., Suriaatmaja, T. T., & Yanto, O. (2025). Legal protection for workers with fixed-term employment agreements in Indonesia. Sinergi International Journal of Law, 8(2), 33-54.
Safitri, N. N. (2024). Perlindungan hukum pekerja PKWT dalam perspektif HAM. Journal of Labour Rights, 6(1), 12-40.
Santoso, H., & Rahayu, M. (2022). Enforcement gap in labour regulation: Empirical findings from Indonesia. Socio-Legal Review, 10(1), 59–78.
Santoso, T. (2022). Prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan modern. Legal Studies in Employment Law, 4(3), 99-122.
Sari, L., & Nugroho, A. (2023). Welfare state principles in Indonesian labour protection policy. Jurnal Konstitusi dan Keadilan Sosial, 11(2), 233–256.
Siregar, M., & Palmira, E. (2023). Batas maksimum durasi kontrak PKWT dalam hukum Indonesia. Journal of Contract Law, 9(2), 102-127.
Wicaksono, A. (2023). Akses bantuan hukum bagi pekerja kontrak di era modern. Journal of Legal Aid and Rights, 2(1), 44-69.
Wicaksono, B. (2022). Disguised permanency in fixed-term employment contracts. Journal of Comparative Labour Law, 6(4), 301–320.
Widagdo, G. S. (2025). Kepastian hukum dalam PKWT: sebuah kajian yuridis. Awang Long Law Review, 7(1), 59-83.