

Tinjauan Yuridis Terhadap Penyalahgunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Untuk Pekerjaan Yang Bersifat Tetap Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Ulvina Suci Kartika¹

Universitas Pelita Bangsa

Dian Utari²

Universitas Pelita Bangsa

Alamat: Jalan Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530

Penulis Korespondensi: kartikaulvinasuci@gmail.com, Dianutari@pelitabangsa.ac.id

Abstract. *Fixed-Term Employment Agreements (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT) are often applied to permanent jobs, creating uncertainty in employment status and weakening legal protection for workers. This study analyzes the legal framework governing PKWT, its misuse in permanent employment, and its legal implications for worker protection. The research employs a normative juridical method using statutory, conceptual, and case approaches based on primary, secondary, and tertiary legal materials. The findings show that Law Number 6 of 2023 on Job Creation and Government Regulation Number 35 of 2021 restrict PKWT to temporary or fixed-term work. The use of PKWT for permanent jobs violates these provisions, resulting in the conversion of the employment relationship into an Indefinite-Term Employment Agreement (PKWTT), the recognition of permanent workers' rights, and legal liability for employers. The misuse of PKWT also reduces job security and legal protection for workers. This study highlights the importance of strengthening regulatory enforcement to ensure effective legal protection for workers.*

Keywords: *Fixed-Term Employment Agreement (PKWT), Permanent Employment, Legal Protection of Workers*

Abstrak. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih sering diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap, sehingga menimbulkan ketidakpastian status kerja dan berkurangnya perlindungan hukum bagi pekerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaturan hukum PKWT, bentuk penyalahgunaannya pada pekerjaan tetap, serta implikasi hukumnya terhadap perlindungan pekerja. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus melalui analisis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 membatasi penggunaan PKWT hanya untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau berjangka waktu tertentu. Penggunaan PKWT pada pekerjaan tetap bertentangan dengan ketentuan tersebut dan berimplikasi pada perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT, pemenuhan hak pekerja tetap, serta tanggung jawab hukum bagi pengusaha. Penyalahgunaan PKWT juga berdampak pada menurunnya kepastian kerja dan perlindungan pekerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya penegakan regulasi guna menjamin perlindungan hukum yang lebih efektif bagi pekerja.

Kata kunci: PKWT, Pekerjaan Tetap, Perlindungan Hukum Pekerja

1. LATAR BELAKANG

Indonesia sebagai negara hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memiliki kewajiban

menjamin perlindungan hukum dalam setiap hubungan hukum, termasuk hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam konsep negara kesejahteraan (welfare state), negara tidak hanya berperan sebagai pembentuk norma, tetapi juga berkewajiban menjamin terpenuhinya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan keperdataan para pihak, tetapi juga menjadi instrumen perlindungan bagi pekerja yang secara sosial dan ekonomi berada pada posisi yang lebih lemah.

Hubungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia dibentuk melalui perjanjian kerja yang terdiri atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Secara normatif, PKWT hanya diperuntukkan bagi pekerjaan yang berdasarkan jenis, sifat, atau kegiatannya bersifat sementara, musiman, atau dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pembatasan tersebut dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum sekaligus mencegah penyalahgunaan hubungan kerja kontrak terhadap pekerjaan yang bersifat tetap.

Penggunaan PKWT masih sering diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap atau berkelanjutan. Kondisi ini menyebabkan pekerja terus berada dalam status kontrak melalui perpanjangan atau pembaruan perjanjian secara berulang sehingga kehilangan kesempatan memperoleh status sebagai pekerja tetap beserta hak-hak normatif yang melekat padanya. Akibatnya, pekerja menghadapi ketidakpastian status kerja, lemahnya jaminan sosial, rendahnya kepastian pendapatan, serta meningkatnya kerentanan terhadap pemutusan hubungan kerja. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa penyalahgunaan PKWT tidak hanya dipengaruhi oleh kebutuhan fleksibilitas tenaga kerja, tetapi juga oleh adanya celah regulasi dan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan sehingga dimanfaatkan untuk menghindari kewajiban pemenuhan hak-hak pekerja. terus berinovasi agar mampu bertahan dan memenangkan hati konsumen. Perubahan tren pasar, meningkatnya jumlah pesaing, serta mudahnya konsumen mengakses informasi membuat strategi pemasaran tidak bisa lagi dilakukan dengan cara konvensional semata.

Konsumen kini menjadi lebih kritis, selektif, dan berhati-hati dalam menentukan pilihan pembelian.

Dalam beberapa tahun terakhir, pola pemasaran mengalami perkembangan yang cukup pesat seiring dengan perubahan perilaku konsumen. Jika sebelumnya iklan tradisional menjadi sumber utama informasi, kini konsumen lebih mengandalkan saran orang terdekat, pengalaman pengguna lain maupun testimoni yang mereka dengar secara langsung. Kondisi ini menjadikan *word of mouth (WoM)* sebagai salah satu bentuk promosi paling berpengaruh dalam proses pengambilan keputusan pembelian. Keunggulan *Word OF Mouth* terletak pada sifatnya yang lebih meyakinkan, personal, dan dianggap mampu memberikan gambaran nyata mengenai kualitas produk atau layanan. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa konsumen modern lebih mengutamakan pengalaman orang lain dalam menentukan keputusan, bukan hanya berdasarkan promosi formal. Oleh sebab itu, perusahaan tidak hanya perlu menghadirkan produk yang berkualitas, tetapi juga harus menciptakan pengalaman positif agar konsumen terdorong untuk merekomendasikannya dari mulut ke mulut.

Keputusan pembelian adalah proses yang dilalui oleh konsumen sebelum akhirnya memutuskan untuk membeli suatu produk atau jasa. Proses ini tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan melalui beberapa tahapan. Menurut (Kotler & Keller 2021), tahapan tersebut dimulai dari mengenali kebutuhan, mencari informasi, mengevaluasi alternatif, memutuskan untuk membeli, hingga melakukan evaluasi pascapembelian. Artinya, keputusan pembelian bukan hanya soal suka atau tidak suka, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan, seperti informasi yang diterima, pengalaman orang lain, hingga persepsi terhadap produk. Penelitian oleh Yuliana & Pantawis, 2023 juga menyebutkan bahwa semakin lengkap informasi yang diterima konsumen, maka proses pengambilan keputusan akan lebih cepat dan tepat.

2. LANDASAN TEORI

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang menurut jenis, sifat, atau kegiatannya bersifat sementara, musiman, atau dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengaturan ini bertujuan memberikan kepastian hukum serta mencegah penyalahgunaan hubungan kerja kontrak pada pekerjaan yang bersifat tetap.

Pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus, menjadi bagian dari kegiatan utama perusahaan, dan tidak memiliki batas waktu penyelesaian termasuk pekerjaan tetap sehingga seharusnya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Meskipun Undang-Undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas dalam hubungan kerja, penggunaan PKWT tetap dibatasi hanya untuk pekerjaan yang bersifat sementara.

Dalam praktik hubungan industrial, penyalahgunaan PKWT masih sering terjadi, seperti penggunaan PKWT secara berulang untuk pekerjaan yang sama atau pada jabatan yang sebenarnya bersifat permanen. Praktik tersebut menyebabkan pekerja kehilangan kepastian status kerja, jaminan sosial, dan berbagai hak normatif, serta dipengaruhi oleh lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan PKWT.

Secara hukum, penggunaan PKWT pada pekerjaan yang bersifat tetap mengakibatkan hubungan kerja berubah menjadi PKWTT sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja. Setelah status berubah, pekerja berhak memperoleh hak-hak sebagai pekerja tetap, sedangkan pengusaha yang melanggar dapat dikenai sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dari perspektif perlindungan hukum, pembatasan penggunaan PKWT merupakan upaya preventif untuk mencegah kerugian bagi pekerja. Apabila terjadi pelanggaran, perlindungan represif diberikan melalui perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT, pemenuhan hak-hak pekerja, serta penegakan hukum terhadap pengusaha.

Oleh karena itu, kepatuhan terhadap ketentuan PKWT menjadi penting untuk menjamin kepastian hukum, perlindungan hak pekerja, dan terciptanya hubungan industrial yang adil.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*) dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sedangkan pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep perlindungan hukum, kepastian hukum, PKWT, dan pekerjaan yang bersifat tetap berdasarkan doktrin hukum. Pendekatan kasus dilakukan melalui analisis putusan pengadilan yang berkaitan dengan sengketa PKWT sebagai bentuk implementasi norma hukum dalam praktik. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian, serta bahan hukum tersier berupa kamus dan ensiklopedia hukum. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, sedangkan analisis dilakukan secara kualitatif dengan penalaran deduktif untuk mengkaji kesesuaian penerapan PKWT terhadap pekerjaan yang bersifat tetap serta implikasinya terhadap perlindungan hukum pekerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Hukum Mengenai Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Pekerjaan yang Bersifat Tetap Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan bentuk hubungan kerja yang dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia ditempatkan sebagai pengecualian dari hubungan kerja yang bersifat tetap. Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, hubungan kerja dapat

dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu, namun penggunaan PKWT hanya diperbolehkan terhadap pekerjaan yang memenuhi persyaratan sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.¹ Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa PKWT bukan sekadar lahir dari asas kebebasan berkontrak, melainkan dibatasi oleh hukum guna menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak-hak pekerja.

Pembatasan tersebut dipertegas dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat kegiatannya tidak bersifat tetap.² Dengan demikian, penentuan sah atau tidaknya penggunaan PKWT tidak hanya bergantung pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga harus memperhatikan karakteristik pekerjaan yang sebenarnya dilakukan. Apabila pekerjaan tersebut dilakukan secara terus-menerus, menjadi bagian dari kegiatan utama perusahaan, dan tidak memiliki batas penyelesaian yang jelas, maka hubungan kerja tersebut secara substansial lebih tepat dikategorikan sebagai PKWTT daripada PKWT.

Setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, pengaturan mengenai PKWT mengalami beberapa perubahan, terutama terkait jangka waktu yang selanjutnya diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Meskipun demikian, perubahan tersebut tidak menghapus prinsip dasar bahwa PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersifat sementara atau akan selesai dalam waktu tertentu.³ Oleh karena itu, fleksibilitas yang diberikan melalui Undang-Undang Cipta Kerja tidak dapat dimaknai sebagai kebebasan bagi perusahaan untuk menerapkan PKWT terhadap seluruh jenis pekerjaan tanpa memperhatikan sifat pekerjaan tersebut.⁴

Praktik hubungan industrial masih menunjukkan adanya penyalahgunaan PKWT pada pekerjaan yang secara nyata bersifat tetap. Penyalahgunaan tersebut antara lain berupa penggunaan PKWT terhadap pekerjaan yang menjadi kegiatan utama perusahaan, penggunaan PKWT secara berulang terhadap pekerja yang tetap menjalankan pekerjaan yang sama selama bertahun-tahun, serta penggunaan PKWT pada jabatan yang secara

nyata dibutuhkan secara permanen oleh perusahaan.⁵ Praktik demikian menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara bentuk formal hubungan kerja dengan substansi pekerjaan yang sesungguhnya dilakukan pekerja. Oleh karena itu, legalitas PKWT tidak cukup dinilai dari isi perjanjian kerja, tetapi juga harus mempertimbangkan fakta hukum mengenai karakteristik pekerjaan yang dilaksanakan.⁶

Dari perspektif kepastian hukum, penggunaan PKWT terhadap pekerjaan yang bersifat tetap mengakibatkan pekerja berada dalam kondisi yang tidak pasti karena keberlangsungan hubungan kerjanya hanya bergantung pada berakhirnya masa kontrak, bukan pada kebutuhan riil perusahaan terhadap pekerjaan tersebut. Kondisi demikian bertentangan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan yang bertujuan memberikan kepastian status hubungan kerja serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja.⁷ Penyalahgunaan PKWT juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pertimbangan efisiensi perusahaan, adanya perbedaan penafsiran mengenai batasan pekerjaan tetap dan pekerjaan tidak tetap, serta lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan PKWT.⁸ Akibatnya, meskipun norma hukum telah mengatur pembatasan penggunaan PKWT secara jelas, implementasinya dalam praktik masih sering menyimpang dari tujuan pembentukan PKWT sebagai instrumen hubungan kerja yang hanya diperuntukkan bagi pekerjaan yang bersifat sementara.⁹

Berdasarkan uraian tersebut, secara yuridis penggunaan PKWT terhadap pekerjaan yang bersifat tetap merupakan bentuk penyalahgunaan hubungan kerja karena bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Hubungan kerja yang secara nyata memenuhi karakteristik pekerjaan tetap seharusnya menggunakan PKWTT agar memberikan kepastian status, perlindungan hukum, serta keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja maupun pengusaha.

2. Konsekuensi Hukum dan Dampak Sosial Akibat Penyalahgunaan PKWT Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja

Penyalahgunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang bersifat tetap merupakan salah satu persoalan yang masih sering dijumpai dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, meskipun telah dilakukan reformasi regulasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Secara normatif, perubahan regulasi tersebut tetap mempertahankan prinsip bahwa PKWT hanya dapat diterapkan terhadap pekerjaan yang menurut jenis, sifat, atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu. Dengan demikian, penggunaan PKWT terhadap pekerjaan yang bersifat tetap merupakan bentuk penyimpangan dari tujuan pembentukan PKWT dan bertentangan dengan karakteristik hubungan kerja yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Secara yuridis, penyalahgunaan PKWT tidak hanya dipandang sebagai pelanggaran administratif, tetapi juga menimbulkan konsekuensi hukum yang nyata bagi pengusaha. Konsekuensi utama dari pelanggaran tersebut adalah berubahnya status hubungan kerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perubahan status ini merupakan bentuk perlindungan hukum yang diberikan negara terhadap pekerja agar pengusaha tidak menggunakan mekanisme kontrak secara terus-menerus pada pekerjaan yang sebenarnya merupakan bagian dari kegiatan inti perusahaan dan dilakukan secara berkelanjutan. Prinsip tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata menilai hubungan kerja berdasarkan bentuk perjanjiannya, melainkan berdasarkan sifat pekerjaan yang sesungguhnya dilakukan. Oleh karena itu, apabila suatu pekerjaan bersifat permanen, dilakukan secara terus-menerus, dan menjadi bagian dari kegiatan usaha perusahaan, maka hubungan kerja tersebut seharusnya berbentuk PKWTT.

Perubahan status hubungan kerja tersebut memiliki implikasi hukum yang luas. Setelah pekerja dinyatakan sebagai pekerja tetap, seluruh hak normatif yang melekat pada status PKWTT harus diberikan oleh pengusaha. Hak tersebut meliputi kepastian hubungan kerja, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sewenang-wenang, serta berbagai hak lain yang diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Selain itu, masa kerja pekerja harus dihitung sejak pertama kali pekerja mulai bekerja,

bukan sejak perubahan status hubungan kerja ditetapkan. Konsekuensi ini berpengaruh langsung terhadap perhitungan hak-hak pekerja seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, maupun hak-hak normatif lainnya apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, penyalahgunaan PKWT tidak berhenti pada perubahan bentuk hubungan kerja, tetapi juga menimbulkan kewajiban hukum bagi pengusaha untuk memulihkan seluruh hak pekerja yang selama ini tidak diberikan akibat penggunaan PKWT yang tidak sesuai ketentuan.¹⁰

Selain kewajiban untuk mengubah status hubungan kerja, pengusaha juga dapat dikenai sanksi administratif apabila terbukti melakukan pelanggaran terhadap ketentuan penggunaan PKWT. Berdasarkan ketentuan ketenagakerjaan, sanksi tersebut dapat berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga pembekuan kegiatan usaha. Pengenaan sanksi dilakukan melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang diawali dengan pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan. Apabila pengusaha tidak melaksanakan nota pemeriksaan yang diterbitkan, instansi yang berwenang dapat menjatuhkan sanksi administratif sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan. Keberadaan mekanisme tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya diwujudkan melalui pembentukan norma hukum, tetapi juga melalui penegakan hukum yang efektif agar ketentuan mengenai PKWT benar-benar dipatuhi dalam praktik.¹¹

Ditinjau dari perspektif teori negara hukum, konsekuensi hukum terhadap penyalahgunaan PKWT merupakan implementasi prinsip supremasi hukum yang menempatkan seluruh subjek hukum, termasuk pengusaha, berada di bawah ketentuan hukum yang sama. Setiap pelanggaran terhadap norma hukum harus menimbulkan akibat hukum tertentu agar hukum tetap memiliki daya mengikat. Sementara itu, dari perspektif teori kepastian hukum, perubahan status PKWT menjadi PKWTT bertujuan mengembalikan kepastian status hukum pekerja yang sebelumnya berada dalam kondisi tidak pasti akibat penggunaan hubungan kerja kontrak pada pekerjaan yang bersifat permanen.¹²

Praktik penyalahgunaan PKWT juga berdampak langsung terhadap perlindungan hukum pekerja. Dampak yang paling mendasar adalah hilangnya kepastian kerja (*job security*). Pada hakikatnya, pekerja yang melaksanakan pekerjaan tetap memiliki ekspektasi untuk memperoleh hubungan kerja yang berkelanjutan selama perusahaan masih membutuhkan pekerjaannya. Akan tetapi, ketika pekerjaan tersebut justru dikontrakkan melalui PKWT, keberlangsungan hubungan kerja menjadi bergantung pada jangka waktu kontrak yang sewaktu-waktu dapat berakhir meskipun pekerjaan tersebut masih tetap dibutuhkan perusahaan. Kondisi tersebut menciptakan ketidakpastian status kerja yang bertentangan dengan tujuan perlindungan hukum dalam hukum ketenagakerjaan.

Tidak hanya kehilangan kepastian kerja, pekerja yang ditempatkan dalam PKWT untuk pekerjaan tetap juga berpotensi mengalami berkurangnya perlindungan terhadap hak-hak normatif. Secara normatif memang pekerja PKWT tetap memiliki hak-hak tertentu yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Namun dalam praktiknya, status kontrak yang terus diperpanjang menyebabkan pekerja berada pada posisi yang rentan sehingga enggan memperjuangkan hak-haknya karena khawatir kontraknya tidak diperpanjang. Akibatnya, hak-hak normatif yang secara hukum telah dijamin tidak selalu dapat dinikmati secara optimal. Situasi tersebut menunjukkan bahwa persoalan utama bukan terletak pada perbedaan hak antara pekerja PKWT dan PKWTT, melainkan pada ketidakpastian hubungan kerja yang menghambat efektivitas perlindungan hukum.¹³

Penyalahgunaan PKWT juga menyebabkan melemahnya posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial. Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan hukum yang belum sepenuhnya seimbang karena pengusaha memiliki penguasaan terhadap modal, sarana produksi, dan kesempatan kerja. Ketika pekerja ditempatkan dalam status kontrak untuk pekerjaan tetap, ketergantungannya terhadap perpanjangan kontrak semakin tinggi sehingga keberaniannya untuk

menyampaikan keberatan, menuntut hak, maupun mengajukan upaya hukum menjadi semakin berkurang. Kondisi ini mengakibatkan ketidakseimbangan hubungan industrial yang bertentangan dengan prinsip keadilan dalam hubungan kerja.¹⁴

Dampak lain yang tidak kalah penting adalah terhambatnya upaya pekerja dalam mencapai kesejahteraan. Kepastian hubungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kemampuan pekerja dalam merencanakan kehidupan ekonomi, memenuhi kebutuhan keluarga, memperoleh akses pembiayaan, maupun menyusun perencanaan keuangan jangka panjang. Sebaliknya, status kontrak yang terus-menerus diperpanjang menciptakan ketidakpastian pendapatan sehingga pekerja kesulitan menyusun perencanaan ekonomi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penyalahgunaan PKWT tidak hanya memengaruhi aspek hukum hubungan kerja, tetapi juga berdampak terhadap kondisi sosial ekonomi pekerja dan keluarganya.

Berdasarkan analisis, dampak penyalahgunaan PKWT juga menjangkau aspek sosial yang lebih luas. Ketidakpastian status hubungan kerja menyebabkan pekerja dan keluarganya berada dalam kondisi psikologis yang rentan karena selalu dibayangi kemungkinan berakhirnya kontrak kerja. Bagi pekerja yang menjadi pencari nafkah utama keluarga, ketidakpastian tersebut dapat mengganggu stabilitas ekonomi rumah tangga, bahkan memengaruhi kualitas hidup anggota keluarga lainnya. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi meningkatkan kerentanan sosial masyarakat karena pekerja tidak memperoleh kepastian dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.¹⁵

Selain berdampak terhadap pekerja, penyalahgunaan PKWT juga memengaruhi produktivitas perusahaan. Kepastian hubungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan motivasi dan produktivitas pekerja. Pekerja yang merasa aman terhadap status pekerjaannya cenderung memiliki motivasi lebih

tinggi dibandingkan pekerja yang setiap saat dibayangi kemungkinan kontraknya tidak diperpanjang. Tekanan psikologis akibat ketidakpastian tersebut dapat menurunkan fokus, loyalitas, serta kualitas kinerja pekerja. Dalam perspektif hubungan industrial, kondisi tersebut pada akhirnya juga merugikan perusahaan karena produktivitas tenaga kerja menjadi tidak optimal.¹⁶

Dari sisi hubungan industrial, praktik penyalahgunaan PKWT berpotensi meningkatkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Ketika pekerja merasa bahwa hubungan kerja yang dijalani tidak memberikan perlindungan yang layak, tingkat kepercayaan terhadap perusahaan akan menurun. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, perselisihan hubungan industrial menjadi sulit dihindari. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap ketentuan penggunaan PKWT sesungguhnya tidak hanya bertujuan melindungi pekerja, tetapi juga menjaga stabilitas hubungan industrial agar tetap harmonis.

Berdasarkan perspektif perlindungan hukum sebagaimana dikemukakan Philipus M. Hadjon, pembatasan penggunaan PKWT merupakan bentuk perlindungan hukum preventif yang dirancang untuk mencegah pekerja ditempatkan pada hubungan kerja yang merugikan. Namun demikian, ketika penyalahgunaan tetap terjadi, perlindungan hukum represif harus diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian sengketa, perubahan status hubungan kerja, pemenuhan hak-hak pekerja, serta penegakan hukum terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran. Dengan demikian, efektivitas perlindungan hukum tidak cukup diukur dari banyaknya regulasi yang tersedia, melainkan dari kemampuan regulasi tersebut memberikan perlindungan nyata terhadap pekerja.¹⁷

Selain teori perlindungan hukum, penyalahgunaan PKWT juga dapat dianalisis menggunakan teori keadilan John Rawls. Keadilan dalam hubungan kerja menghendaki adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha. Apabila pekerja melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap dan menjadi bagian inti kegiatan perusahaan, maka pekerja tersebut seharusnya

memperoleh perlindungan sebagai pekerja tetap. Sebaliknya, apabila pekerja tetap diposisikan sebagai pekerja kontrak hanya demi fleksibilitas perusahaan, maka terjadi ketidakseimbangan antara beban kerja dan perlindungan hukum yang diterima pekerja. Oleh karena itu, pembatasan penggunaan PKWT pada pekerjaan tetap merupakan bentuk implementasi prinsip keadilan dalam hubungan industrial karena bertujuan mencegah eksploitasi terhadap pekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersifat sementara. Penggunaan PKWT pada pekerjaan yang bersifat tetap bertentangan dengan ketentuan hukum dan mengakibatkan status hubungan kerja berubah menjadi PKWTT. Penyalahgunaan PKWT juga menimbulkan konsekuensi hukum berupa perubahan status kerja, pemenuhan hak pekerja tetap, serta tanggung jawab bagi pengusaha. Selain itu, praktik tersebut berdampak pada berkurangnya kepastian kerja, melemahnya posisi tawar pekerja, dan terganggunya hubungan industrial. Oleh karena itu, penegakan ketentuan PKWT penting untuk menjamin kepastian hukum, perlindungan hak pekerja, dan terciptanya hubungan industrial yang adil.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2022.
- Abdul Khakim. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Perspektif Perlindungan Hukum Pekerja." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 28, no. 2 (2021): 245–247.
- Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2020.
- Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan dan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika, 2020.
- Arif Nailul Fahmi. "Disharmonisasi Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serta Implikasinya terhadap Perlindungan Pekerja." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 5 (2025): 1–23.

- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- Fiyaa, Aisyah Nur Ash, dan Budi Hermono. “Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/Pdt.Sus.PHI/2023 Mengenai Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.” *Jurnal Hukum Kontemporer Indonesia* 1, no. 5 (2025): 1–16.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Jakarta: Peradaban, 2020.
- Jimly Asshiddiqie. *Konstitusi dan Negara Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021.
- Permana, D. Y., dan E. Sutrisno. “Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT Menurut UU Cipta Kerja.” *Hukum Responsif* 6, no. 1 (2025): 64–66.
- Rawls, John. *A Theory of Justice*. Diterjemahkan oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2021.
- Ulil Albab Institute. *Kajian Kritis Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Buruh*. Jakarta: Ulil Albab Institute, 2023.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.