

## PERLINDUNGAN HUKUM HAK ATAS KEPASTIAN KERJA TERHADAP REGULASI JANGKA WAKTU PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

**Roah Perliawati**

Program Studi S-1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pamulang  
Correspondensi author email: [roahperliawati21@gmail.com](mailto:roahperliawati21@gmail.com)

**Mohammad Perdana Diputra**

Program Studi S-1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

**Ricky Maulana**

Program Studi S-1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

**Ipah Atipah**

Program Studi S-1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

**Agus Septima Ridwan**

Program Studi S-1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

### ***Abstract***

*This research examines the juridical implications of extending the maximum duration of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) to five years under Article 6 of Government Regulation Number 35 of 2021 as a derivative of the Job Creation Law, with respect to workers' right to job security in Indonesia. Two research problems are addressed: first, what are the juridical implications of the change in PKWT duration from the perspective of job security principles; and second, what legal protections remain available for contract workers after the enactment of the Job Creation Law. This research employs normative juridical methods with statutory and conceptual approaches and analyzes legal materials descriptively and qualitatively. The findings reveal that the elimination of renewal frequency limitations and the extension of the contract tolerance period to five years systematically degrades workers' right to job security. The new regulation creates legal loopholes for employers to misuse the right to fill permanent positions with repeatedly extended contract workers without any obligation to regularize their employment status, resulting in the juridical protection of the state toward contract workers declining to its most minimal point.*

**Keywords:** PKWT, job security, Job Creation Law, legal protection, contract workers.

### **Abstrak**

Penelitian ini mengkaji implikasi yuridis perluasan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi maksimal lima tahun berdasarkan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai turunan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap hak atas kepastian kerja buruh di Indonesia. Permasalahan yang dikaji mencakup dua hal: pertama, bagaimana implikasi yuridis perubahan jangka waktu PKWT tersebut ditinjau dari asas kepastian kerja; dan kedua, bagaimana perlindungan hukum yang tersedia bagi buruh kontrak pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, serta menganalisis bahan hukum secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghapusan batasan frekuensi perpanjangan dan perluasan masa toleransi kontrak menjadi lima tahun secara sistematis mendegradasi hak atas kepastian

kerja buruh. Regulasi baru ini membuka celah penyalahgunaan hak oleh pengusaha untuk mengisi posisi pekerjaan tetap menggunakan tenaga kontrak yang diperpanjang berulang kali tanpa kewajiban mengangkat menjadi karyawan tetap, sehingga perlindungan yuridis negara terhadap buruh kontrak merosot ke titik paling minimal.

**Kata Kunci** : PKWT, kepastian kerja, Undang-Undang Cipta Kerja, perlindungan hukum, buruh kontrak.

## PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia dibangun di atas fondasi perlindungan yang berpihak kepada buruh sebagai pihak yang secara ekonomis lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha selaku pemilik modal. Fondasi ini bukan sekadar pilihan kebijakan, melainkan merupakan perintah konstitusi yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, negara bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap regulasi di bidang ketenagakerjaan tidak mengorbankan hak-hak dasar buruh demi kepentingan investasi semata.<sup>1</sup>

Salah satu instrumen perlindungan yang paling konkret dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT. Dalam rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT dibatasi secara ketat melalui Pasal 59 ayat (4), yakni paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Batasan ini dirancang bukan tanpa alasan, melainkan sebagai mekanisme pemaksa agar hubungan kerja yang terus-menerus wajib dikonversi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) demi menjamin kelangsungan hidup buruh dalam jangka panjang. Sebagaimana ditegaskan oleh Nopliardy dan Justiceka, pembatasan waktu itu adalah bentuk perlindungan hukum terhadap hak buruh atas kepastian kerja yang bersumber dari jaminan konstitusional.<sup>2</sup>

Kondisi hukum berubah secara signifikan ketika Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disahkan dan kemudian dikukuhkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Regulasi baru ini menghapus ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur batas waktu dan frekuensi perpanjangan PKWT, serta menyerahkan pengaturan lebih lanjut kepada Peraturan Pemerintah. Pemerintah kemudian menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, di mana Pasal 6 secara resmi menetapkan bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dilaksanakan paling lama lima tahun, termasuk perpanjangannya, tanpa batasan berapa kali perpanjangan boleh dilakukan. Perubahan ini memperpanjang masa toleransi kontrak dari tiga tahun menjadi setengah dekade, sebuah pergeseran norma yang memiliki dampak yuridis yang sangat luas bagi kehidupan buruh.<sup>3</sup>

Kondisi di lapangan pasca berlakunya regulasi baru ini memperlihatkan realitas yang mengkhawatirkan. Riset yang dilakukan terhadap buruh perempuan di pabrik garmen menunjukkan bahwa perusahaan justru semakin cenderung mengontrak buruh dalam jangka

---

<sup>1</sup> Rakhmat Nopliardy dan Ibelashri Justiceka, "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Terapan: Ilmu-Ilmu Sosial* 4, no. 2 (2022): 10.

<sup>2</sup> *Ibid.*, 14.

<sup>3</sup> Wulan Afrianti, "Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020," *Maleo Law Journal* 5, no. 2 (2021): 62.

waktu sangat pendek, seperti per satu bulan atau per tiga bulan, dan kemudian memperpanjangnya berkali-kali hingga akumulasinya menyentuh batas lima tahun. Pola ini memperlihatkan bahwa hilangnya batasan frekuensi perpanjangan telah menciptakan situasi di mana buruh terus-menerus berada dalam kondisi ketidakpastian kerja atau yang dikenal dalam literatur manajemen sumber daya manusia sebagai *job insecurity*.<sup>4</sup> Buruh yang dikontrak dengan pola demikian tidak dapat merencanakan masa depan finansialnya, mengalami kesulitan mengakses kredit perumahan, dan rentan kehilangan pekerjaan tanpa prosedur pemutusan hubungan kerja yang formal begitu masa kontrak berakhir.

Kesenjangan yuridis yang paling mendasar terletak pada ketidaksesuaian antara semangat perlindungan yang menjadi roh hukum ketenagakerjaan dengan arah kebijakan yang ditempuh oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dibangun di atas filosofi bahwa PKWT adalah instrumen sementara yang hanya diperuntukkan bagi pekerjaan yang memang bersifat tidak tetap, dan apabila digunakan melebihi batas, hukum secara otomatis mengkonversinya menjadi PKWTT sebagai bentuk sanksi dan perlindungan. Namun, Undang-Undang Cipta Kerja menghapus mekanisme konversi otomatis ini dan memperlunak batasan waktu hingga lima tahun, sehingga pengusaha memperoleh legitimasi hukum untuk mempertahankan status buruh sebagai pekerja kontrak dalam rentang waktu yang sangat panjang tanpa kewajiban apapun untuk mengangkat mereka menjadi karyawan tetap.<sup>5</sup>

Kondisi yang seharusnya, secara normatif, adalah regulasi yang tetap mempertahankan fungsi protektif PKWT sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Batasan jangka waktu yang tegas dan pembatasan frekuensi perpanjangan merupakan instrumen hukum yang tidak sekadar bersifat teknis, tetapi merupakan jaminan substantif atas hak buruh untuk memperoleh kepastian status hubungan kerjanya. Sebagaimana dinyatakan oleh Izzati, regulasi yang tidak memberikan batasan perpanjangan PKWT secara tegas justru memperparah *job insecurity* dalam pasar kerja Indonesia, yang berdampak negatif tidak hanya pada buruh secara individual tetapi juga pada kebebasan berserikat dan kondisi ketenagakerjaan secara makro.<sup>6</sup>

Sejumlah penelitian terdahulu telah menelaah berbagai aspek perubahan PKWT pasca Undang-Undang Cipta Kerja. Nopliardy dan Justiceka mengkaji perubahan materi muatan PKWT secara umum dan menemukan adanya ketidakpastian hukum akibat ketiadaan akibat hukum atas beberapa pelanggaran formal. Lestari memfokuskan kajiannya pada dimensi kompensasi PKWT dan menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi adalah terobosan positif meskipun banyak pelanggaran masih terjadi. Halim, Marbun, dan Siregar membandingkan ketentuan PKWT dalam dua undang-undang tersebut dan menyatakan bahwa perubahan tersebut lebih memperhatikan hak-hak pekerja dari sisi kompensasi. Agustianto secara khusus mengkaji prosedur perpanjangan PKWT pasca Undang-Undang Cipta Kerja dan menyoroti potensi multitafsir dari Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Nabiyla Risfa Izzati, "Kepastian Hukum vs Ketidakpastian Kerja: Substansi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 31, no. 2 (2024): 400.

<sup>5</sup> Bobby Christian Halim, Jaminuddin Marbun, dan Syawal Amry Siregar, "Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Prointegritas* 6, no. 1 (2022): 121.

<sup>6</sup> Izzati, "Kepastian Hukum vs Ketidakpastian Kerja," 404.

<sup>7</sup> Agustianto, "Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Pagaranyuang Law Journal* 6, no. 1 (2022): 11.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus analisisnya yang lebih tajam dan spesifik, yakni mengkaji secara mendalam bagaimana perluasan jangka waktu PKWT menjadi lima tahun secara yuridis mendegradasi hak atas kepastian kerja buruh, dengan mengintegrasikan tiga kerangka teori sekaligus, yaitu asas kepastian kerja, hakikat yuridis PKWT, dan teori penyalahgunaan hak. Penelitian terdahulu umumnya mengkaji perubahan PKWT secara menyeluruh atau dari sudut pandang kompensasi semata, sehingga kajian yang berfokus pada satu titik permasalahan, yakni degradasi kepastian kerja akibat perluasan jangka waktu, menjadi sumbangsih tersendiri yang belum ditawarkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk: pertama, menganalisis implikasi yuridis perubahan jangka waktu maksimal PKWT menjadi lima tahun berdasarkan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terhadap asas kepastian kerja buruh di Indonesia; dan kedua, mengkaji urgensi penguatan perlindungan hukum bagi buruh kontrak agar terhindar dari penyalahgunaan penggunaan status hubungan kerja temporer oleh perusahaan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau yang juga disebut penelitian doktriner, yaitu penelitian yang menempatkan hukum sebagai sistem norma dan menganalisisnya melalui sudut pandang ilmu hukum. Pendekatan yang digunakan mencakup dua jenis pendekatan yang saling melengkapi. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan untuk menelaah secara sistematis teks norma yang terdapat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk merujuk pada doktrin-doktrin hukum ketenagakerjaan, konsep kepastian kerja, dan teori penyalahgunaan hak yang berkembang dalam literatur ilmu hukum.<sup>8</sup>

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer mencakup seluruh peraturan perundang-undangan yang relevan dengan objek kajian, termasuk Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Bahan hukum sekunder terdiri dari literatur hukum, buku teks hukum ketenagakerjaan, artikel-artikel jurnal ilmiah terakreditasi yang membahas klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, naskah akademik, serta berbagai penelitian terdahulu yang relevan. Bahan hukum tersier digunakan sebagai penunjang pemahaman atas istilah-istilah teknis yang ditemukan dalam bahan hukum primer dan sekunder.<sup>9</sup>

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yakni dengan mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan menganalisis seluruh bahan hukum yang berkaitan dengan objek penelitian. Proses ini dilakukan secara sistematis dengan terlebih dahulu menetapkan konsep-konsep kunci yang akan dicari, yaitu PKWT, kepastian kerja, perlindungan hukum buruh, dan Undang-Undang Cipta Kerja. Analisis bahan hukum dilakukan secara

---

<sup>8</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, edisi revisi (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 55–56.

<sup>9</sup> *Ibid.*, 131.

kualitatif normatif dengan menggunakan metode penalaran deduktif, yaitu menarik kesimpulan yang bersifat spesifik dari interpretasi atas teks undang-undang dan prinsip-prinsip umum hukum ketenagakerjaan. Preskripsi hukum dirumuskan berdasarkan hasil analisis tersebut untuk memberikan gambaran tentang kondisi normatif yang seharusnya berlaku demi mewujudkan perlindungan hukum yang optimal bagi buruh kontrak di Indonesia.<sup>10</sup>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hakikat Yuridis PKWT dan Pengaturannya dalam Hukum Indonesia

Perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan kerja antara buruh dan pengusaha. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dari perjanjian kerja inilah timbul hubungan hukum yang mengandung tiga unsur pokok, yaitu adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah. Ketiga unsur tersebut bersifat kumulatif, artinya ketiadaan salah satunya menjadikan hubungan yang terjadi bukan merupakan hubungan kerja dalam pengertian hukum ketenagakerjaan.<sup>11</sup>

Secara yuridis, perjanjian kerja di Indonesia dibagi menjadi dua jenis berdasarkan jangka waktunya, yaitu PKWTT dan PKWT. PKWTT merupakan perjanjian kerja yang bersifat tetap tanpa batasan waktu tertentu, sehingga hubungan kerja yang lahir darinya memberikan jaminan keberlangsungan yang jauh lebih kuat bagi buruh. Sementara itu, PKWT adalah perjanjian kerja yang dibatasi oleh waktu tertentu atau oleh selesainya suatu pekerjaan tertentu, sehingga ketika batas waktu tersebut tercapai, hubungan kerja berakhir demi hukum tanpa memerlukan prosedur pemutusan hubungan kerja yang formal di pengadilan. Perbedaan ini memiliki implikasi yang sangat besar bagi tingkat perlindungan yang diterima oleh buruh, karena buruh PKWT tidak berhak atas pesangon sebagaimana halnya buruh PKWTT yang terkena pemutusan hubungan kerja.<sup>12</sup>

Filosofi dasar PKWT dalam doktrin hukum ketenagakerjaan, termasuk berdasarkan standar Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), adalah bahwa kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu hanya dibenarkan untuk pekerjaan yang sifatnya memang sementara, musiman, atau sekali selesai. PKWT tidak boleh digunakan untuk mengisi posisi pekerjaan yang menjadi inti proses produksi suatu perusahaan dan bersifat berkelanjutan. Prinsip ini bertujuan untuk mencegah pengusaha dari praktik menggunakan skema kontrak sementara sebagai cara untuk menghindari kewajiban memberikan hak-hak permanen kepada buruh. Dalam kaitannya dengan prinsip ini, Maldini, Setiawan, dan Santoso menegaskan bahwa klaster ketenagakerjaan Undang-Undang Cipta Kerja justru mengabaikan filosofi Undang-Undang Ketenagakerjaan yang digantikannya.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Deni Yusup Permana, "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam PKWT dan PKWTT Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020," *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 3, no. 5 (2022): 903.

<sup>11</sup> Nandang Purnama, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020," *Pakuan Justice Journal of Law* 2, no. 1 (2021): 76.

<sup>12</sup> Charicia Nanda Maziza dan Sinarianda Kurnia Hartantien, "Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dengan PKWT Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum dan Keadilan* (2022): 40.

<sup>13</sup> Sandy Maldini, Aerlangga Bagus Setiawan, dan Imam Budi Santoso, "Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Status PKWT," *Veritas* 7, no. 2 (2021): 68.

## Perubahan Normatif PKWT: Dari Tiga Tahun Menuju Lima Tahun

Pergeseran norma pengaturan PKWT dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menuju Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan perubahan yang bersifat substansial dan berdampak langsung pada kualitas perlindungan hukum buruh. Tabel berikut merangkum secara sistematis perbandingan ketentuan utama PKWT dalam dua rezim hukum tersebut untuk memperjelas skala pergeseran norma yang terjadi.

**Tabel 1. Perbandingan Ketentuan PKWT berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023 jo. PP No. 35 Tahun 2021**

Aspek	UU No. 13 Tahun 2003	UU No. 6 Tahun 2023 jo. PP No. 35 Tahun 2021
Jangka waktu maksimal	2 tahun (Pasal 59 ayat 4)	5 tahun (Pasal 6 PP No. 35/2021)
Frekuensi perpanjangan	Hanya 1 kali, maksimal 1 tahun	Tidak dibatasi jumlah, asal total tidak melebihi 5 tahun
Frekuensi pembaruan	1 kali, maksimal 2 tahun, setelah tenggang 30 hari	Tidak diatur secara eksplisit
Akibat hukum PKWT tidak tertulis	Demi hukum menjadi PKWTT	Tidak ada akibat hukum konversi
Akibat hukum pelanggaran syarat	Demi hukum menjadi PKWTT	Demi hukum menjadi PKWTT hanya jika mensyaratkan pekerjaan tetap
Kompensasi akhir kontrak	Tidak diatur	Wajib diberikan berdasarkan Pasal 61A dan Pasal 15 PP No. 35/2021
Masa percobaan	Dilarang, batal demi hukum	Dilarang, batal demi hukum, masa kerja tetap dihitung

Sumber: Diolah dari UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023, dan PP No. 35 Tahun 2021.

Dari tabel di atas terlihat dengan jelas bahwa perubahan yang dilakukan oleh rezim Undang-Undang Cipta Kerja memang memperkenalkan satu elemen baru yang bernilai positif, yakni kewajiban pemberian uang kompensasi di setiap akhir kontrak. Namun, kehadiran kompensasi ini tidak dapat dilihat sebagai penyeimbang yang memadai atas hilangnya mekanisme perlindungan yang jauh lebih fundamental, yaitu batasan waktu dan frekuensi perpanjangan yang dahulu berfungsi sebagai pemaksa pengangkatan buruh menjadi karyawan tetap. Sebagaimana dinyatakan oleh Lestari, kompensasi hanyalah hak material yang bersifat finansial, sedangkan kepastian kerja adalah hak fundamental yang menyangkut kelangsungan eksistensi buruh sebagai pihak dalam hubungan kerja yang bersifat permanen.<sup>14</sup>

### Implikasi Yuridis terhadap Asas Kepastian Kerja

Asas kepastian kerja atau yang dalam literatur internasional dikenal sebagai *job security* merupakan hak buruh yang bersumber langsung dari Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, kepastian kerja bukan sekadar jaminan bahwa seseorang memiliki pekerjaan pada hari ini, melainkan jaminan atas keberlangsungan hubungan kerja di masa depan sehingga buruh dapat merencanakan kehidupannya dengan keyakinan yang memadai. Izzati mendefinisikan *job insecurity* sebagai kekhawatiran menyeluruh buruh terhadap keberlangsungan hubungan kerjanya di masa depan, yang umumnya dipicu oleh pekerjaan

<sup>14</sup> Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi PKWT Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 348.

kontrak berjangka pendek yang membuat buruh terus-menerus berada dalam situasi tidak aman karena khawatir kontraknya tidak diperpanjang.<sup>15</sup>

Perluasan jangka waktu PKWT menjadi lima tahun secara langsung memperpanjang kondisi *job insecurity* yang dialami buruh. Jika sebelumnya buruh paling lama berada dalam status kontrak selama tiga tahun sebelum hukum memaksa pengusaha untuk mengangkat atau tidak memperpanjang lagi, maka dengan rezim baru ini buruh dapat terus berada dalam status ketidakpastian selama setengah dekade penuh. Lebih dari itu, karena tidak ada batasan frekuensi perpanjangan, pengusaha dapat memotong masa kontrak menjadi sangat pendek, misalnya tiga bulan atau enam bulan, dan terus memperpanjangnya berkali-kali hingga mencapai batas akumulatif lima tahun. Pola ini secara nyata memperparah kondisi *job insecurity* karena buruh tidak pernah tahu apakah kontraknya akan diperpanjang atau tidak di setiap akhir periode singkat tersebut.<sup>16</sup>

Secara konstitusional, kondisi ini menimbulkan pertanyaan serius tentang pemenuhan tanggung jawab negara. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dengan tegas menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Apabila negara justru melalui regulasinya memperluas ruang bagi pengusaha untuk mempertahankan buruh dalam status sementara selama lima tahun tanpa kewajiban apapun untuk menetapkan mereka sebagai karyawan tetap, maka negara sesungguhnya telah mengurangi kualitas pemenuhan hak konstitusional tersebut. Zubi, Marzuki, dan Affan menegaskan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja belum sepenuhnya mengakomodir jaminan hak-hak bagi pekerja meskipun secara formal mengklaim memperkuat perlindungan ketenagakerjaan.<sup>17</sup>

Dampak konkret dari degradasi kepastian kerja ini juga meluas ke dimensi kesejahteraan sosial buruh di luar tempat kerja. Buruh dengan status kontrak yang menggantung selama lima tahun menghadapi hambatan sistemik dalam mengakses fasilitas kredit perumahan dari institusi perbankan, karena lembaga keuangan mensyaratkan bukti pendapatan tetap sebagai syarat pemberian kredit. Buruh PKWT juga cenderung tidak dapat berpartisipasi secara aktif dalam serikat pekerja karena kekhawatiran bahwa keaktifan berorganisasi akan menghalangi perpanjangan kontrak mereka. Dengan demikian, degradasi kepastian kerja bukan hanya berdampak pada hubungan kerja itu sendiri, melainkan merembet secara luas ke seluruh aspek kehidupan sosial dan ekonomi buruh.<sup>18</sup>

### **Celah Hukum Penyalahgunaan Hak dan Perlindungan Yuridis yang Melemah**

Teori penyalahgunaan hak atau *misbruik van recht* dalam hukum perdata pada dasarnya mengacu pada kondisi di mana seseorang menggunakan hak atau kewenangan yang diberikan oleh hukum secara formal, namun cara penggunaannya bertentangan dengan tujuan keadilan sosial dan merugikan hak esensial pihak lain. Dalam konteks PKWT pasca Undang-Undang Cipta Kerja, teori ini menjadi sangat relevan karena norma baru yang memberikan keleluasaan jangka waktu lima tahun tanpa batasan frekuensi perpanjangan membuka ruang luas bagi

---

<sup>15</sup> Izzati, "Kepastian Hukum vs Ketidakpastian Kerja," 397.

<sup>16</sup> Isdian Anggraeny dan Nur Putri Hidayah, "Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep *Remote Working* Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum dan Kenotariatan* 5, no. 1 (2021): 59.

<sup>17</sup> Muhammad Zubi, Marzuki, dan Ibnu Affan, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Ilmiah Metadata* 3, no. 3 (2021): 1190.

<sup>18</sup> Izzati, "Kepastian Hukum vs Ketidakpastian Kerja," 401.

pengusaha untuk secara formal sah tetapi secara substantif tidak adil menggunakan skema PKWT sebagai instrumen permanen.<sup>19</sup>

Penyalahgunaan hak yang paling nyata terlihat dalam praktik pengisian posisi inti perusahaan menggunakan tenaga kontrak yang diperpanjang berulang kali. Secara normatif, Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 masih menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Namun, tanpa batasan frekuensi perpanjangan dan dengan masa toleransi yang panjang, ketentuan ini menjadi sulit untuk diawasi dan ditegakkan. Pengusaha dapat secara terus-menerus mengisi posisi yang sama dengan buruh PKWT yang berbeda atau yang sama, selama total jangka waktunya tidak melebihi lima tahun, sehingga posisi tetap tersebut secara de facto selalu terisi oleh tenaga kontrak tanpa pelanggaran formal yang mudah dibuktikan.<sup>20</sup>

Dalam kaitannya dengan pengawasan, kelemahan struktural juga turut memperburuk kondisi ini. Effendy, Budiawan, Perdana, dan Prasetya mencatat bahwa penyelesaian perselisihan terkait PKWT selama ini kurang tegas dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan di daerah, karena keputusan selalu diserahkan kepada perundingan para pihak tanpa rujukan hukum yang jelas. Kondisi ini semakin mempersempit ruang perlindungan bagi buruh yang secara posisi tawar sudah berada dalam posisi lebih lemah dibandingkan pengusaha. Permana juga menyoroti bahwa minimnya pengawasan pemerintah dalam proses penyusunan perjanjian kerja membuat pengusaha mudah melanggar peraturan tanpa dikenakan sanksi hukum yang efektif.<sup>21</sup>

Sebagai perbandingan, sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat mekanisme perlindungan yang bersifat otomatis dan tidak memerlukan inisiatif dari buruh, yakni konversi demi hukum dari PKWT menjadi PKWT\* apabila batas waktu atau syarat-syarat formal PKWT tidak dipenuhi. Mekanisme ini sangat efektif karena tidak bergantung pada kemampuan buruh untuk mengajukan gugatan atau membuktikan pelanggaran di pengadilan. Namun, Agustianto dan Izzati sama-sama mencatat bahwa Undang-Undang Cipta Kerja secara signifikan memperlemah mekanisme konversi otomatis ini, sehingga perlindungan yang semula bersifat aktif bergeser menjadi pasif dan bergantung pada kemampuan buruh untuk memperjuangkan haknya melalui jalur formal yang tidak selalu mudah diakses.<sup>22</sup>

Perlindungan yang seharusnya diberikan negara kepada buruh kontrak, berdasarkan doktrin hukum perburuhan yang protektif, adalah perlindungan yang bersifat preventif dan tidak semata-mata reaktif. Artinya, regulasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga pengusaha tidak memiliki celah untuk memanfaatkan status sementara buruh secara berlebihan, bukan hanya memberi kompensasi setelah eksploitasi terjadi. Uang kompensasi yang diwajibkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja, meskipun merupakan tambahan yang positif, tidak dapat menggantikan fungsi kepastian kerja itu sendiri karena kompensasi hanyalah ganti rugi atas berakhirnya hubungan kerja, bukan jaminan atas keberlangsungannya. Tan dan Lie menegaskan bahwa implementasi ketentuan kompensasi sendiri masih menghadapi tantangan nyata berupa

---

<sup>19</sup> Nopliardy dan Justiceka, "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT," 19.

<sup>20</sup> Agustianto, "Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," 11.

<sup>21</sup> M. A. Effendy, H. Budiawan, M. P. Perdana, dan W. S. Prasetya, "Implementasi Dan Permasalahan Mengenai PKWT Pasca Berlakunya Undang-Undang Ciptakerja," *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi* 11, no. 1 (2023): 144.

<sup>22</sup> Izzati, "Kepastian Hukum vs Ketidakpastian Kerja," 399.

rendahnya kesadaran hukum pengusaha dan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, sehingga bahkan hak minimal yang dijamin oleh undang-undang ini pun belum terpenuhi secara merata.<sup>23</sup>

Analisis terhadap keseluruhan perubahan norma PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan adanya pergeseran paradigma yang mendasar dalam pendekatan negara terhadap hukum ketenagakerjaan, dari pendekatan protektif yang berpihak pada buruh menuju pendekatan fleksibilisasi yang berpihak pada kepentingan dunia usaha. Hafizh, Maghribi, Mulyani, Afradyta, dan Fernanda mencatat bahwa UU Cipta Kerja memberikan ketentuan yang fleksibel bagi dunia usaha dengan harapan menciptakan ekosistem investasi yang lebih menarik. Namun, Maldini, Setiawan, dan Santoso dengan tepat menyimpulkan bahwa kluster ketenagakerjaan Undang-Undang Cipta Kerja justru abai terhadap filosofi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yang digantikannya, yaitu bahwa hukum ketenagakerjaan secara historis dibangun untuk melindungi kepentingan pihak yang lemah, bukan untuk memfasilitasi akumulasi keuntungan bagi pihak yang kuat.<sup>24</sup>

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yuridis yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan dua kesimpulan utama yang menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

1. Perluasan jangka waktu maksimal PKWT menjadi lima tahun berdasarkan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang merupakan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja, secara yuridis mendegradasi asas kepastian kerja buruh secara signifikan. Penghapusan batasan frekuensi perpanjangan dan perpanjangan masa toleransi kontrak dari tiga menjadi lima tahun memperpanjang kondisi *job insecurity* yang dialami buruh hingga setengah dekade penuh. Tidak adanya kewajiban imperatif bagi pengusaha untuk mengangkat buruh menjadi karyawan tetap setelah masa kontrak mencapai batas waktu tertentu, ditambah dengan hilangnya mekanisme konversi otomatis dari PKWT ke PKWT yang efektif, menjadikan buruh berada dalam posisi rentan yang tidak memiliki kepastian tentang keberlangsungan hubungan kerjanya. Kondisi ini bertentangan dengan semangat Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.
2. Regulasi PKWT pasca Undang-Undang Cipta Kerja secara nyata melemahkan perlindungan hukum bagi buruh kontrak dengan menciptakan celah penyalahgunaan hak oleh pengusaha. Tanpa batasan frekuensi perpanjangan, pengusaha dapat memanfaatkan skema kontrak jangka pendek yang diperpanjang berulang kali untuk mengisi posisi pekerjaan yang sesungguhnya bersifat tetap dan permanen, sambil secara formal tidak melanggar ketentuan yang melarang PKWT untuk pekerjaan tetap. Perlindungan hukum yang tersedia bagi buruh kontrak bergeser dari yang semula bersifat aktif dan otomatis menjadi pasif dan bergantung pada kemampuan buruh untuk memperjuangkan haknya melalui jalur formal, yang dalam praktiknya sangat sulit diakses karena ketimpangan posisi tawar antara buruh dan pengusaha. Uang kompensasi yang

---

<sup>23</sup> Jenita Tan dan Gunardi Lie, "Tinjauan Hukum Pemenuhan Uang Kompensasi Dan Ganti Rugi Dalam PKWT Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi* 3, no. 4 (2026): 410.

<sup>24</sup> D. F. Hafizh, G. Maghribi, R. Mulyani, S. R. Afradyta, dan S. Fernanda, "Analisis Praktik *Outsourcing* Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Lambannas RI* 10, no. 3 (2022): 221.

diperkenalkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja, meskipun merupakan tambahan yang positif, tidak dapat menggantikan fungsi esensial kepastian kerja itu sendiri.

Berdasarkan kedua kesimpulan tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar pembentuk undang-undang melakukan peninjauan kembali terhadap Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan menurunkan kembali batas atas akumulasi jangka waktu PKWT beserta perpanjangannya menjadi maksimal tiga tahun, serta memulihkan batasan frekuensi perpanjangan dan mekanisme konversi otomatis PKWT menjadi PKWT apabila pekerjaan yang diisi bersifat tetap atau batas waktu yang ditetapkan oleh hukum telah terlampaui. Pengawas ketenagakerjaan juga perlu memperkuat kapasitas pengawasan preventif terhadap draf kontrak PKWT yang didaftarkan perusahaan untuk memastikan bahwa posisi pekerjaan tetap tidak diisi menggunakan tenaga kontrak yang diperpanjang secara berulang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, Wulan. "Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020." *Maleo Law Journal* 5, no. 2 (2021): 57–67.
- Agustianto. "Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Pagaruyuang Law Journal* 6, no. 1 (2022): 1–14.
- Anggraeny, Isdian, dan Nur Putri Hidayah. "Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep *Remote Working* Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum dan Kenotariatan* 5, no. 1 (2021): 52–73.
- Effendy, M. A., H. Budiawan, M. P. Perdana, dan W. S. Prasetya. "Implementasi Dan Permasalahan Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Berlakunya Undang-Undang Ciptakerja." *Jurnal Ilmiah Galub Justisi* 11, no. 1 (2023): 135–148.
- Febrianti, Lidia, Thamrin Sambah, dan Puti Mayang Seruni. "Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023." *Jurnal USM Law Review* 6, no. 3 (2023): 1193–1209.
- Hafizh, D. F., G. Maghribi, R. Mulyani, S. R. Afradyta, dan S. Fernanda. "Analisis Praktik *Outsourcing* Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Lembannas RI* 10, no. 3 (2022): 212–223.
- Halim, Bobby Christian, Jaminuddin Marbun, dan Syawal Amry Siregar. "Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Prointegrita* 6, no. 1 (2022): 111–123.
- Iskandar, Deni, Nurul Amalia, dan Muhammad Misbakul Munir. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam." *Mandub: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora* 2, no. 1 (2024): 249–261.
- Izzati, Nabiyla Risfa. "Kepastian Hukum vs Ketidakpastian Kerja: Substansi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 31, no. 2 (2024): 384–407.
- Lestari, Diah Puji. "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–349.
- Maldini, Sandy, Aerlangga Bagus Setiawan, dan Imam Budi Santoso. "Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Veritas* 7, no. 2 (2021): 59–69.

- Maziza, Charicia Nanda, dan Sinarianda Kurnia Hartantien. "Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum dan Keadilan* (2022): 35–44.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- Nopliardy, Rakhmat, dan Ibelashri Justiceka. "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial* 4, no. 2 (2022): 10–21.
- Permana, Deni Yusup. "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTI) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 3, no. 5 (2022): 469–425.
- Purnama, Nandang. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Pakuan Justice Journal of Law* 2, no. 1 (2021): 74–86.
- Serrao, Ambrosia Christava Niwanoti, dan Any Suryani Hamzah. "Kepastian Hukum Pekerja PKWT Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang." *Private Law* 5, no. 3 (2025): 651–662.
- Tan, Jenita, dan Gunardi Lie. "Tinjauan Hukum Pemenuhan Uang Kompensasi Dan Ganti Rugi Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi* 3, no. 4 (2026): 404–412.
- Zubi, Muhammad, Marzuki, dan Ibnu Affan. "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)." *Jurnal Ilmiah Metadata* 3, no. 3 (2021): 1171–1195.