J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT Berdasarkan Uu Nomor 13/2003 dan UU Nomor 6/2023

Zamroni [1]*, Fajar Rachmad Dwi Miarsa [2], Ahmad Heru Romadhon[3]
[123]Universitas Maarif Hasyim Latief
*E-mail Korespondensi: zamroni1116@gmail.com

Article History:
Received: 05 Januari 2025
Revised: 27 Januari 2025
Accepted: 30 Januari 2025

Keywords: *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), perlindungan hukum, regulasi ketenagakerjaan, implementasi hukum, penyelesaian sengketa.*

Abstract: *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan kerangka kerja yang penting dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja sementara di Indonesia. Meskipun memberikan fleksibilitas bagi pengusaha untuk menyesuaikan kebutuhan bisnis yang dinamis, PKWT sering kali menimbulkan masalah terkait keamanan kerja dan kesetaraan hak pekerja. Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dengan menyoroti kesenjangan antara ketentuan regulasi dan implementasinya. Dengan pendekatan kualitatif dan metode tinjauan literatur, penelitian ini menganalisis temuan utama dari jurnal akademik dan dokumen hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah memberikan dasar hukum, lemahnya pengawasan, ketidakjelasan ketentuan kontrak, dan mekanisme penyelesaian sengketa yang kurang efektif tetap menjadi tantangan utama. Rekomendasi mencakup penguatan pengawasan pemerintah, penyederhanaan ketentuan kontrak, dan optimalisasi proses penyelesaian sengketa untuk memastikan perlakuan yang adil dan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT.*

PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah salah satu jenis hubungan kerja yang sangat penting bagi dinamika pekerjaan di Indonesia. PKWT memberi pengusaha fleksibilitas untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sementara atau proyek. Dengan fleksibilitas ini, PKWT dianggap sebagai solusi strategis untuk menghadapi perubahan pasar tenaga kerja, khususnya di era globalisasi dan digitalisasi yang memicu ketidakpastian dalam dunia bisnis. Namun, di balik fleksibilitas yang ditawarkan, implementasi PKWT seringkali menghadirkan tantangan yang sulit bagi pengusaha dan karyawan[1].

PKWT membantu pengusaha mengelola tenaga kerja, terutama untuk pekerjaan musiman, proyek jangka pendek, atau jenis pekerjaan yang tidak memerlukan hubungan kerja jangka panjang[2]. Namun, PKWT sering menyebabkan ketidakpastian tentang status kerja, yang menyebabkan ketidakamanan dalam pekerjaan. Seringkali, pekerja PKWT tidak memiliki hak-hak yang setara dengan pekerja tetap, seperti pesangon, stabilitas karier, dan jaminan sosial.[3] Selain itu, ada kemungkinan pengusaha akan melanggar undang-undang, seperti melampaui waktu PKWT yang diizinkan atau mengubah status pekerja untuk menghindari hak-hak tertentu.

Masalah perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT menjadi semakin penting, terutama setelah terbitnya berbagai regulasi ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan disempurnakan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 [4] tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, memperjelas beberapa ketentuan terkait PKWT, antara lain Oleh karena itu, praktik di lapangan masih menunjukkan adanya perbedaan antara peraturan yang telah ditetapkan dan implementasinya, terutama dalam hal menjamin bahwa pekerja PKWT mendapatkan perlindungan

[1] Fithriatus Shalihah, *PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM HUBUNGAN KERJA MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA DALAM PERSPEKTIF HAM*, *UIR Law Review*, vol. 01, 2017.
[2] BPJS Ketenaga Kerjaan, "Apa Bedanya PKWT Dan PKWTT? Cari Tahu Lebih Dulu, Yuk!," *Https://Www.Bpjsketenagakerjaan.Go.Id/Artikel/18294/Artikel-Apa-Bedanya-Pkwt-Dan-Pkwtt*.
[3] Equino Mikael Makadolang, Ronny Adrie Maramis, and Lendy Siar, *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG DI BERHENTIKAN SEBELUM WAKTUNYA*, vol. 13, 2024.
[4] "UU No 6 Tahun 2023_CIPTA KERJA (Kluster Keteangakerjaan)," n.d.

yang memadai.[5]

Berbagai penelitian dan studi telah dilakukan untuk menyelidiki isu-isu yang berkaitan dengan PKWT, termasuk seberapa efektif peraturan, bagaimana kebijakan diterapkan, dan kasus pelanggaran hak-hak pekerja. Analisis literatur ini sangat penting untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang situasi perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dan untuk menemukan kelemahan dalam peraturan dan pelaksanaannya.

Dengan menggunakan metode penelitian literatur, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja PKWT. Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan gambaran menyeluruh tentang masalah yang dihadapi pekerja PKWT, menunjukkan kekurangan dalam pelaksanaan peraturan, dan menawarkan dasar untuk perubahan kebijakan yang lebih adil dan berpihak pada pekerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif digunakan. Data yang digunakan untuk penelitian ini terdiri dari jurnal akademik, artikel ilmiah, buku, dan dokumen hukum terkait perlindungan hukum bagi pekerja PKWT.

Langkah-langkah penelitian meliputi:

1. Pengumpulan Data: mengidentifikasi dan mengumpulkan artikel akademik dan jurnal yang relevan tentang perlindungan hukum bagi pekerja PKWT. Perpustakaan Nasional dan Google Scholar adalah sumber data terbaik.
2. Seleksi Data: Kriteria inklusi digunakan untuk memilih jurnal yang sesuai dengan topik penelitian. Kriteria eksklusi memilih jurnal yang membahas PKWT, perlindungan hukum, dan diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir. Jurnal yang tidak relevan atau tidak memenuhi standar kualitas akademik dibuang.
3. Analisis Data: Melakukan analisis isi jurnal-jurnal tertentu untuk menemukan tema utama, temuan penting, dan kekurangan penelitian.
4. Penyusunan Hasil Kajian: Untuk memberikan gambaran yang lengkap tentang perlindungan hukum bagi pekerja PKWT, hasil analisis harus disusun secara sistematis.

[5] Hascaria Budi Prasetyo and Sarbini, "TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA (BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA)," *JURNAL ACTUAL* 14 (December 2024), https://jurnal.unimas.ac.id/index.php/actual/.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan. Pendekatan ini mengkaji masalah dengan menggunakan undang-undang sebagai acuan dan memperhatikan asas-asas undang-undang[6].

Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat meningkatkan wawasan tentang perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dan menjadi dasar untuk pembuatan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik.

PEMBAHASAN

Berbagai jurnal akademik telah meneliti perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Meskipun undang-undang seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah memberikan fondasi hukum, pelaksanaan sering mengalami kesulitan. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik, bagian ini akan membahas beberapa jurnal yang relevan, mengupas hasil penting, dan mengevaluasi kekurangan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT.

Salah satu penelitian yang relevan adalah jurnal karya Duwi Aprianti (2021), yang membahas ketidakoptimalan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa sering terjadi pelanggaran karena ketidakjelasan aturan terkait penerapan PKWT, terutama mengenai pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman. Jurnal ini juga mengidentifikasi sejumlah kendala utama dalam pelaksanaan perlindungan hukum. Faktor hukum, seperti aturan yang belum jelas mengenai format dan isi perjanjian, menyebabkan banyak perusahaan menggunakan klausul baku yang cenderung menguntungkan pengusaha. Selain itu, faktor masyarakat, termasuk kondisi lingkungan kerja, turut memengaruhi pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku[7].

Penelitian lain yang relevan adalah jurnal karya Chezia Maharany (2024), yang secara khusus menyoroti perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak sebelum masa kontrak berakhir. Jurnal ini menegaskan bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 [8]dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021[9], perusahaan

[6] Rahadiyan Purba, M. Zamroni, and Fajar Rachmad Dwi Miarsa, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT INDOPICRI," *Jurnal Reformasi Hukum : Cogito Ergo Sum* 3, no. 1 (July 15, 2021): 7–14.
[7] Duwi Aprianti and Polda Bali, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)" (2021).
[8] "UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," n.d.
[9] "PP Nomor 35 Tahun 2021_PKWT,Alih Daya, WKWI, PHK," n.d.

wajib memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT yang terkena PHK sepihak. Kompensasi ini setara dengan jumlah upah yang seharusnya diterima hingga akhir masa kontrak. Selain itu, apabila pekerja telah memperpanjang kontraknya dan perusahaan tetap melakukan PHK di tengah masa perpanjangan, perusahaan tetap diwajibkan memberikan uang pesangon atau kompensasi[10].

Maharany juga menyoroti langkah-langkah hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja PKWT jika hak-haknya dilanggar. Langkah pertama adalah melalui mekanisme bipartit, di mana pekerja dan pengusaha berunding secara langsung. Jika mekanisme ini gagal, langkah selanjutnya adalah konsiliasi atau mediasi dengan melibatkan pihak ketiga. Apabila penyelesaian melalui mediasi juga tidak berhasil, pekerja dapat membawa kasus tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, meskipun terdapat aturan hukum yang jelas, Maharany mencatat bahwa implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pengawasan yang efektif dari pihak pemerintah[11].

Penelitian oleh I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya dkk. (2024) menyoroti implikasi dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap pengaturan PKWT. Putusan ini membatasi jangka waktu PKWT menjadi maksimal lima tahun, termasuk perpanjangan, dan mempertegas kewajiban untuk menyusun perjanjian kerja secara tertulis dalam Bahasa Indonesia. Meskipun peraturan ini diharapkan dapat mengurangi ketidakpastian, tantangan implementasi tetap signifikan karena lemahnya pengawasan pemerintah terhadap kepatuhan perusahaan[12].

Jurnal karya Bambang Sukendro dkk. (2024) juga memberikan pandangan tentang perlindungan hukum pekerja PKWT dalam sistem outsourcing. Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja sering menghadapi ketidakpastian status kerja dan pelanggaran hak-hak dasar. Hal ini diperburuk oleh kurangnya pengawasan terhadap pelaksanaan aturan outsourcing, sehingga pekerja menjadi lebih rentan terhadap eksploitasi[13].

Jurnal karya Tandy Hermanto dkk. (2024) membahas implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada PT Signal Indo Sukses. Penelitian ini menemukan bahwa perusahaan tersebut

---

[10] Chezia Maharany, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir," *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 3 (September 2024): 332, https://doi.org/10.5281/zenodo.12174047.
[11] Ibid.
[12] I Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya et al., "IMPLIKASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU-XXI/2023 TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)," *Yustita* 19 (December 2024).
[13] Bambang Sukendro, Anwar Budiman, and Teguh Satya Bhakti, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DENGAN STATUS PKWT KE PKWTT PADA PEKERJAAN OUTSORCING / ALIH DAYA," *Jurnal Sosial Humaniora Sigli (JSH)* 7, no. 1 (June 2024): 423, https://journal.unigha.ac.id/index.php/JSH.

telah mencoba menerapkan perlindungan hukum yang sesuai dengan ketentuan, seperti melibatkan pekerja dalam program BPJS dan menetapkan upah sesuai UMR. Namun, penelitian ini juga menyoroti perlunya penguatan pengawasan dari pemerintah untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap aturan yang berlaku [14].

Jurnal karya Muhamad Padilah dkk. (2024) menyoroti pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak tanpa kompensasi. Studi ini mengkaji kasus PHK sepihak di PT Selong Selo Lombok, di mana pekerja tidak hanya dipecat tetapi juga tidak menerima hak-hak normatifnya. Melalui proses peradilan, Mahkamah Agung memutuskan bahwa perusahaan harus membayar kompensasi dan iuran BPJS yang belum dipenuhi. Studi ini memperlihatkan bahwa mekanisme penyelesaian sengketa, seperti peran Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sangat penting untuk memberikan perlindungan hukum yang adil[15] .

Berdasarkan analisis dari berbagai jurnal, perlindungan hukum bagi pekerja PKWT masih membutuhkan penyempurnaan, terutama dalam aspek pengawasan dan pelaksanaan hukum di lapangan. Penting untuk memastikan bahwa regulasi yang ada diterapkan dengan baik, sementara mekanisme penyelesaian sengketa perlu lebih dioptimalkan untuk memberikan perlindungan maksimal bagi pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih menghadapi berbagai tantangan meskipun regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah memberikan landasan hukum. Implementasi regulasi sering kali kurang optimal akibat lemahnya pengawasan pemerintah dan ketidakjelasan aturan mengenai format serta isi perjanjian kerja. Hal ini dimanfaatkan oleh pengusaha untuk mengurangi hak pekerja. Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa seperti bipartit, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial belum sepenuhnya efektif dalam memberikan perlindungan kepada pekerja PKWT, terutama bagi mereka yang menghadapi pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Studi menunjukkan bahwa meskipun ada upaya dari beberapa perusahaan untuk mematuhi regulasi, masih diperlukan penguatan pengawasan untuk memastikan penerapan peraturan secara menyeluruh.

---

[14] Tandy Hermanto, Dayat Limbong, and Yusuf Hanafi Pasaribu, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK TENAGA KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 PADA PT SIGNAL INDO SUKSES," *FIAT IUSTITIA: JURNAL HUKUM* 5 (September 1, 2024).

[15] Muhamad Padilah, Yuniar Rahmatiar, and Muhamad Abas, "KEBIJAKAN HUKUM PIDANA DI BIDANG KETENAGAKERJAAN KARENA MELAKUKAN KESALAHAN BERAT," *HUKMY : Jurnal Hukum* 4 (October 2024).

SARAN

Pemerintah perlu memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan PKWT di lapangan dengan melibatkan lebih banyak inspektur ketenagakerjaan dan memberlakukan sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar regulasi. Selain itu, aturan yang tidak jelas, terutama terkait format, isi, dan ketentuan perjanjian kerja, perlu disederhanakan untuk mengurangi potensi penyalahgunaan. Mekanisme penyelesaian sengketa seperti mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial juga perlu dioptimalkan, dengan memberikan akses bantuan hukum gratis kepada pekerja PKWT. Edukasi dan sosialisasi mengenai hak-hak pekerja PKWT harus ditingkatkan agar pekerja lebih sadar akan perlindungan yang dapat mereka terima. Pemerintah juga disarankan untuk memanfaatkan teknologi, seperti sistem digital untuk melaporkan pelanggaran secara anonim, guna mempermudah pekerja dalam melaporkan pelanggaran tanpa rasa takut. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dapat lebih baik dan menciptakan hubungan kerja yang lebih adil.

DAFTAR PUSTAKA

Aprianti, Duwi, and Polda Bali. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)" (2021).

BPJS Ketenaga Kerjaan. "Apa Bedanya PKWT Dan PKWTT? Cari Tahu Lebih Dulu, Yuk!" *Https://Www.Bpjsketenagakerjaan.Go.Id/Artikel/18294/Artikel-Apa-Bedanya-Pkwt-Dan-Pkwtt*.

Budi Prasetyo, Hascaria, and Sarbini. "TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA (BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA)." *JURNAL ACTUAL* 14 (December 2024). https://jurnal.unimas.ac.id/index.php/actual/.

Hermanto, Tandy, Dayat Limbong, and Yusuf Hanafi Pasaribu. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK TENAGA KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 PADA PT SIGNAL INDO SUKSES." *FIAT IUSTITIA: JURNAL HUKUM* 5 (September 1, 2024).

Ketut Satria Wiradharma Sumertajaya, I, Kadek Ary Purnama Dewi, Cokorda Gde Swetasoma, and I Dewa Made Adhi Hutama. "IMPLIKASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU-XXI/2023 TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)." *Yustita* 19 (December 2024).

Maharany, Chezia. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 3 (September 2024): 332. https://doi.org/10.5281/zenodo.12174047.

Makadolang, Equino Mikael, Ronny Adrie Maramis, and Lendy Siar. *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG DI BERHENTIKAN SEBELUM WAKTUNYA*. Vol. 13, 2024.

Padilah, Muhamad, Yuniar Rahmatiar, and Muhamad Abas. "KEBIJAKAN HUKUM PIDANA DI BIDANG KETENAGAKERJAAN KARENA MELAKUKAN KESALAHAN BERAT." *HUKMY : Jurnal Hukum* 4 (October 2024).

Shalihah, Fithriatus. *PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM HUBUNGAN KERJA MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA DALAM*

PERSPEKTIF HAM. *UIR Law Review*. Vol. 01, 2017.

Sukendro, Bambang, Anwar Budiman, and Teguh Satya Bhakti. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DENGAN STATUS PKWT KE PKWTT PADA PEKERJAAN OUTSORCING / ALIH DAYA." *Jurnal Sosial Humaniora Sigli (JSH)* 7, no. 1 (June 2024): 423. https://journal.unigha.ac.id/index.php/JSH.

Purba, Rahadiyan, M. Zamroni, and Fajar Rachmad Dwi Miarsa. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT INDOPICRI." *Jurnal Reformasi Hukum : Cogito Ergo Sum* 3, no. 1 (July 15, 2021): 7–14.

"PP Nomor 35 Tahun 2021_PKWT,Alih Daya, WKWI, PHK," n.d.

"UU No 6 Tahun 2023_CIPTA KERJA (Kluster Keteangakerjaan)," n.d.

"UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," n.d.