

KEPASTIAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PKWT YANG DYPEKERJAKAN KEMBALI SETELAH 5 TAHUN MASA KONTRAK DALAM PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HAK PEKERJA

Asep Rudi Gunawan¹, Teuku Syahrul Ansari²

2410632010008@student.unsika.ac.id¹, teukusyahrulansari@fh.unsika.ac.id²

Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Namun dalam praktik ketenagakerjaan, sering dijumpai fenomena di mana pekerja PKWT dipekerjakan kembali secara terus-menerus bahkan setelah jangka waktu lima tahun berakhir. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum terkait status hubungan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepastian hukum terhadap pekerja PKWT yang dipekerjakan kembali setelah masa kontrak lima tahun, ditinjau dari prinsip perlindungan hukum dan keadilan dalam hubungan industrial. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perpanjangan atau pembaruan PKWT hanya diperbolehkan dalam batas waktu tertentu dan dengan syarat-syarat yang ketat. Apabila pengusaha tetap memperkerjakan pekerja PKWT setelah jangka waktu lima tahun tanpa perubahan status, maka secara hukum hubungan kerja tersebut berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Dengan demikian, pengusaha wajib memberikan perlindungan hak-hak pekerja sebagaimana pekerja tetap, termasuk hak atas jaminan sosial, upah layak, serta jaminan kepastian kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya kepastian hukum dalam penerapan PKWT agar tidak menimbulkan praktik kerja kontrak berkepanjangan yang merugikan pekerja dan bertentangan dengan asas keadilan serta prinsip perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah.

Kata Kunci: Kepastian Hukum, PKWT, Perlindungan Pekerja, Hubungan Industrial, Hak Pekerja.

Abstract: A Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) is a form of employment relationship limited by a specific period or the completion of a particular job. In practice, however, it is often found that PKWT workers are re-employed continuously, even after the five-year contract period has expired. This condition creates legal uncertainty regarding the employment status and protection of workers' rights. This study aims to analyze the legal certainty for PKWT workers who are re-employed after five years of contract, viewed from the perspective of legal protection and justice in industrial relations. The research method used is normative juridical, employing statutory, conceptual, and case approaches. The results show that under Law Number 13 of 2003 concerning Manpower as amended by the Job Creation Law, and Government Regulation Number 35 of 2021, the extension or renewal of PKWT is allowed only within a specific time limit and under strict conditions. If an employer continues to employ a PKWT worker beyond the five-year period without changing their employment status, the employment relationship shall legally convert into a PKWTT (Permanent Employment Agreement). Consequently, the employer is obliged to provide full protection of the worker's rights, including social security, fair wages, and job security. This study emphasizes the importance of legal certainty in implementing PKWT to prevent the misuse of long-term contractual employment practices that disadvantage workers and contradict the principles of justice and protection for the weaker party.

Keywords: Legal Certainty, Fixed-Term Employment, Worker Protection, Industrial Relations, Workers' Rights.

PENDAHULUAN

Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, tenaga kerja memiliki kedudukan yang sangat penting dalam kegiatan pembangunan nasional. Pekerja merupakan pelaku aktif dalam roda perekonomian, sehingga keberadaan dan perlindungannya menjadi kewajiban negara. Negara memiliki tanggung jawab untuk melindungi setiap warga negara agar memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).¹ Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan dihadirkan bukan semata-mata untuk mengatur hubungan kerja, tetapi juga untuk memastikan adanya keadilan dan kepastian hukum bagi para pihak, khususnya bagi pekerja yang secara posisi sosial dan ekonomi berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha.

Salah satu bentuk hubungan kerja yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.² Skema ini pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan fleksibilitas kepada pengusaha dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja sementara, musiman, atau pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam jangka waktu tertentu. Namun, dalam perkembangannya, mekanisme PKWT sering kali disalahgunakan sebagai cara untuk menghindari kewajiban pengusaha dalam memberikan hak-hak normatif pekerja, seperti jaminan sosial, pesangon, serta status sebagai pekerja tetap.³

Persoalan semakin kompleks setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang kemudian diikuti oleh Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.⁴ Dalam regulasi terbaru ini, batasan jangka waktu PKWT yang sebelumnya diatur maksimal lima tahun menjadi lebih fleksibel. Fleksibilitas ini pada satu sisi dianggap memberikan keleluasaan bagi pengusaha, namun di sisi lain justru menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja, terutama mereka yang telah bekerja dalam jangka waktu lama dengan status kontrak tanpa kejelasan pengangkatan sebagai karyawan tetap.

Sebelum adanya UU Cipta Kerja, Pasal 59 ayat (4) dan (6) UU Ketenagakerjaan secara tegas membatasi masa PKWT maksimal dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali paling lama satu tahun, serta dapat diperbaharui setelah masa tenggang 30 hari untuk jangka waktu dua tahun.⁵ Ketentuan ini menunjukkan adanya batasan tegas terhadap lamanya pekerja dapat dikontrak. Namun, setelah reformulasi aturan melalui UU Cipta Kerja dan PP 35/2021, ketentuan tersebut dihapuskan dan diganti dengan prinsip fleksibilitas berdasarkan sifat pekerjaan dan kesepakatan para pihak.

Kondisi ini menimbulkan persoalan hukum baru, terutama bagi pekerja yang telah bekerja lebih dari lima tahun dengan status PKWT. Dalam praktiknya, banyak perusahaan tetap memperkerjakan pekerja kontrak untuk waktu yang panjang, bahkan melebihi lima tahun, dengan cara memperbarui kontrak secara berulang.⁶ Padahal, secara substansi,

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 11.

³ *Ibid.*

⁴ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 59 ayat (4) dan (6).

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, dan PHK.

hubungan kerja tersebut sudah bersifat tetap dan berkelanjutan, sehingga semestinya pekerja memperoleh status sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap.

Hal ini menunjukkan adanya disharmoni antara prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja dengan praktik hubungan industrial di lapangan. Di satu sisi, hukum bertujuan memberikan kepastian dan keadilan bagi pekerja; di sisi lain, adanya celah regulasi membuat banyak pengusaha menghindari kewajiban hukum dengan tetap mempekerjakan pekerja sebagai PKWT meskipun telah melampaui batas waktu yang wajar.

Menurut Satjipto Rahardjo (2000), hukum seharusnya hadir sebagai sarana untuk melindungi kepentingan manusia dan menciptakan ketertiban serta keadilan dalam masyarakat.⁷ Dalam konteks hubungan kerja, perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi penting karena pekerja merupakan pihak yang secara ekonomi lebih lemah dan memiliki posisi tawar rendah. Oleh sebab itu, kepastian hukum terhadap status pekerja setelah lima tahun masa kontrak menjadi salah satu instrumen penting untuk menjamin keadilan dalam hubungan kerja. Jika pekerja yang telah bekerja selama lima tahun atau lebih masih tetap dikontrak dengan status PKWT, maka hal tersebut bukan hanya menimbulkan ketidakpastian hukum, tetapi juga pelanggaran terhadap prinsip perlindungan hak pekerja. Pekerja tidak memperoleh hak-hak sebagaimana mestinya, seperti hak atas pesangon, tunjangan masa kerja, serta jaminan atas kepastian kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menciptakan ketidakstabilan hubungan industrial serta menurunkan produktivitas tenaga kerja.⁸ Lebih lanjut, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁹ Artinya, negara memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa setiap hubungan kerja, termasuk yang berbasis PKWT, harus menjamin keadilan dan kepastian bagi pekerja. Apabila pekerja terus-menerus diperkerjakan dengan status kontrak, maka prinsip keadilan dan perlindungan hak sebagaimana diamanatkan konstitusi menjadi terabaikan.

Permasalahan ini semakin memperlihatkan ketimpangan antara teori dan praktik hukum. Secara normatif, pengaturan mengenai PKWT bertujuan untuk membatasi masa kerja sementara, namun dalam praktik, justru menjadi sarana pengusaha untuk menghindari tanggung jawab hukum. Sebagai contoh, dapat dilihat dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst., di mana seorang pekerja menggugat perusahaannya karena telah bekerja selama lebih dari lima tahun secara terus-menerus dengan status PKWT tanpa pernah diangkat menjadi pekerja tetap.¹⁰ Dalam perkara tersebut, majelis hakim menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan penggugat bersifat tetap dan berkelanjutan, sehingga hubungan kerja tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT. Majelis berpendapat bahwa lamanya masa kerja menunjukkan adanya kebutuhan pekerjaan yang bersifat permanen, bukan sementara. Oleh karena itu, perusahaan diwajibkan untuk mengakui penggugat sebagai pekerja tetap dan memberikan hak-haknya sesuai dengan ketentuan undang-undang.¹¹ Putusan ini memberikan preseden penting bahwa masa kerja yang berkelanjutan dan sifat pekerjaan yang tetap menjadi dasar penilaian utama dalam menentukan status hubungan kerja. Namun, tidak semua pekerja

⁷ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 54.

⁸ *Ibid.*, hlm. 60.

⁹ UUD 1945, Pasal 28D ayat (2).

¹⁰ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst.

¹¹ *Ibid.*

memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk memperjuangkan haknya melalui jalur hukum. Banyak pekerja kontrak yang memilih diam karena takut kehilangan pekerjaan. Di sinilah negara seharusnya hadir melalui mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang efektif. Sayangnya, fungsi pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia masih lemah. Berdasarkan temuan Kementerian Ketenagakerjaan (2022), jumlah pengawas ketenagakerjaan aktif tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang diawasi, sehingga banyak pelanggaran hubungan kerja berbasis PKWT tidak terdeteksi.¹² Akibatnya, praktik penyalahgunaan PKWT terus berulang tanpa ada sanksi tegas bagi pelaku pelanggaran.

Selain itu, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan Undang-Undang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat turut memperkuat argumentasi bahwa kebijakan yang menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap pekerja kontrak perlu dikaji ulang.¹³ Meskipun Undang-Undang Cipta Kerja telah diperbaiki dan disahkan kembali pada 2023, substansi pengaturannya masih menyisakan celah hukum yang berpotensi merugikan pekerja. Dari perspektif perlindungan hak pekerja, konsep kepastian hukum tidak boleh hanya dipahami secara formalistik (berdasarkan teks undang-undang semata), tetapi juga harus mencerminkan nilai keadilan substantif.

Menurut Philipus M. Hadjon (1987), perlindungan hukum terhadap rakyat harus diwujudkan melalui jaminan adanya kepastian, keadilan, dan kemanfaatan.¹⁴ Dalam hal ini, kepastian hukum terhadap pekerja PKWT yang dipekerjakan kembali setelah lima tahun harus dimaknai sebagai jaminan bahwa pekerja memperoleh status, hak, dan perlakuan yang layak sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan.

Jika hubungan kerja telah berlangsung lama dan sifat pekerjaan tidak berubah, maka penetapan status tetap adalah bentuk perlindungan hukum yang paling adil. Tanpa kepastian status, pekerja berada dalam posisi rentan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa kompensasi, kehilangan akses terhadap jaminan sosial, dan tidak memiliki prospek karier jangka panjang.¹⁵

Selain berdampak pada pekerja, ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan PKWT juga dapat menimbulkan dampak negatif terhadap hubungan industrial secara keseluruhan. Ketidakpastian status kerja akan menciptakan ketidakpuasan, menurunkan loyalitas, serta menghambat terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.¹⁶ Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menghambat produktivitas nasional dan menurunkan daya saing tenaga kerja Indonesia di era globalisasi.

Dengan demikian, permasalahan kepastian hukum terhadap tenaga kerja PKWT yang dipekerjakan kembali setelah lima tahun masa kontrak merupakan persoalan yang sangat relevan untuk dikaji, karena menyangkut hak konstitusional pekerja, asas keadilan sosial, dan prinsip perlindungan hukum dalam negara hukum Indonesia. Penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis sejauh mana hukum mampu memberikan perlindungan nyata terhadap pekerja kontrak dalam menghadapi praktik hubungan kerja yang semakin fleksibel namun rawan penyalahgunaan.¹⁷

¹² Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Laporan Tahunan Pengawasan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Kemnaker RI, 2022), hlm. 15.

¹³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

¹⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 4.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 7.

¹⁶ Sumarsono, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2020), hlm. 89.

¹⁷ Hasil Olahan Penulis, 2025.

METODE PENELITIAN

a. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma hukum tertulis yang berlaku serta penerapannya terhadap suatu permasalahan hukum tertentu.¹⁸ Penelitian hukum normatif memandang hukum sebagai kaidah (norma) yang mengatur perilaku manusia dalam masyarakat.¹⁹ Melalui pendekatan ini, peneliti menelaah dan menganalisis peraturan perundang-undangan, asas hukum, teori hukum, serta doktrin yang berkaitan dengan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan kepastian hukum terhadap pekerja yang dipekerjakan kembali setelah masa kontrak berakhir.

Penelitian hukum normatif dipilih karena permasalahan yang dikaji berkaitan dengan ketidakpastian status hukum pekerja yang dipekerjakan kembali setelah lima tahun masa kontrak, yang pada dasarnya merupakan permasalahan normatif, bukan hanya empiris.²⁰

b. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian merupakan uraian tentang jenis penelitian yang menggambarkan arah, tujuan, serta sifat kajian hukum yang dilakukan. Dalam penelitian hukum, spesifikasi digunakan untuk menunjukkan bagaimana pendekatan dan metode akan diterapkan dalam menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.²¹ Penelitian ini secara umum memiliki spesifikasi deskriptif-analitis dan preskriptif-normatif.

c. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif (yuridis normatif). Penelitian ini berfokus pada pengkajian asas-asas hukum, norma, dan peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), terutama dalam konteks pekerja yang dipekerjakan kembali setelah masa kontrak lima tahun berakhir.²² Sumber data dalam penelitian hukum normatif ini terdiri dari tiga jenis bahan hukum, yaitu:

1) Bahan Hukum Primer

Merupakan bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat dan menjadi dasar utama dalam analisis.²³ Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) tentang hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (beserta perubahan-perubahannya).
- d) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- e) Putusan pengadilan atau yurisprudensi yang relevan, khususnya yang berkaitan dengan status hukum pekerja kontrak yang diperpanjang secara terus-menerus.

¹⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 13.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 15.

²⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2021), hlm. 47.

²¹ *Ibid.*, hlm. 49.

²² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 13.

²³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), hlm. 141.

2) Bahan Hukum Sekunder

Merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan, komentar, dan analisis terhadap bahan hukum primer.²⁴ Bahan ini digunakan untuk memperkuat argumentasi teoritik dan konseptual, seperti:

- a) Buku-buku literatur hukum ketenagakerjaan.
- b) Jurnal ilmiah, artikel akademik, dan hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang PKWT, perlindungan hak pekerja, dan kepastian hukum.
- c) Pendapat para ahli hukum (doktrin) serta hasil seminar atau diskusi ilmiah terkait hubungan kerja kontrak.

3) Bahan Hukum Tersier

Merupakan bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Misalnya:

- a) Kamus hukum dan kamus besar bahasa Indonesia (KBBI).
- b) Ensiklopedia hukum.
- c) Sumber daring resmi dari instansi pemerintah seperti Kementerian Ketenagakerjaan atau Mahkamah Agung.²⁵

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, hasil penelitian terdahulu, dan putusan pengadilan yang berkaitan dengan topik penelitian.²⁶ Data yang dikumpulkan kemudian diklasifikasikan berdasarkan relevansi dengan rumusan masalah dan dianalisis secara sistematis. Melalui studi pustaka, peneliti dapat memperoleh data sekunder, yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.²⁷

Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan konvensi internasional. Bahan hukum sekunder mencakup literatur, jurnal, dan pendapat para ahli hukum. Sementara bahan hukum tersier meliputi kamus hukum dan ensiklopedia hukum yang mendukung pemahaman terhadap konsep hukum yang diteliti.²⁸

e. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif, dengan menguraikan dan menafsirkan norma-norma hukum yang berlaku, serta menghubungkannya dengan teori-teori hukum dan asas-asas keadilan serta kepastian hukum.²⁹ Melalui analisis kualitatif, peneliti tidak hanya menggambarkan isi norma, tetapi juga mengevaluasi penerapannya terhadap realitas hukum dalam kasus pekerja PKWT yang dipekerjakan kembali setelah masa kontrak berakhir.³⁰ Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan secara argumentatif berdasarkan logika hukum dan prinsip keadilan substantif, bukan berdasarkan angka atau statistik.³¹

f. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di beberapa lokasi yaitu Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker RI), Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, Dinas

²⁴ *Ibid.*, hlm. 143.

²⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2014), hlm. 52.

²⁶ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020), hlm. 36.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 38.

²⁸ Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, hlm. 25.

²⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hlm. 57.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 59.

³¹ Bambang Sunggono, *Op.Cit.*, hlm. 40.

Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang, dan Perusahaan Industri Manufaktur. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran mengenai tempat atau wilayah di mana peneliti memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, baik berupa bahan hukum maupun data empiris yang relevan dengan pokok permasalahan yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja PKWT Yang Dipekerjakan Kembali Setelah 5 Tahun Masa Kontrak Dari Perspektif Perlindungan Hak Pekerja

Kepastian hukum merupakan salah satu prinsip fundamental dalam negara hukum (*rechtstaat*) yang menjamin bahwa setiap tindakan dan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah, pengusaha, maupun pekerja memiliki dasar hukum yang jelas dan tidak menimbulkan ketidakadilan. Dalam konteks hubungan industrial, kepastian hukum diperlukan untuk memberikan jaminan terhadap status kerja, hak-hak normatif, serta perlindungan sosial bagi pekerja.

Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum adalah bagian dari tiga nilai dasar hukum selain keadilan dan kemanfaatan. Kepastian hukum menuntut agar hukum ditegakkan secara pasti, tidak sewenang-wenang, dan dapat memberikan arah bagi perilaku masyarakat.³² Dalam konteks ketenagakerjaan, kepastian hukum berfungsi memastikan bahwa perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak menimbulkan kerugian bagi pihak yang lebih lemah, yaitu pekerja.

Dalam hubungan kerja berbasis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), kepastian hukum menjadi sangat penting karena status kerja dan hak-hak pekerja ditentukan oleh jangka waktu tertentu. Tanpa kejelasan hukum, hubungan kerja yang seharusnya bersifat sementara dapat berubah menjadi bentuk eksploitasi terselubung melalui praktik kontrak berulang (perpanjangan kontrak terus-menerus). Hal ini berpotensi menghilangkan hak-hak pekerja yang seharusnya diterima oleh pekerja tetap (PKWTT), seperti jaminan sosial, pesangon, dan kepastian karier.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sedniri diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan substansial melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. PKWT didefinisikan sebagai hubungan kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja untuk jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara.

Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu, bukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selanjutnya, Pasal 8 PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur bahwa jangka waktu PKWT paling lama adalah lima tahun, termasuk perpanjangan dan pembaruan.

Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan banyak perusahaan yang mempekerjakan kembali pekerja PKWT setelah masa kontrak lima tahun berakhir dengan alasan kebutuhan perusahaan atau pergantian jabatan. Hal ini menimbulkan persoalan yuridis: apakah pekerja tersebut dapat dianggap sebagai pekerja baru dengan kontrak baru, ataukah secara hukum hubungan kerja tersebut seharusnya berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

³² Gustav Radbruch, *Legal Philosophy*, (Oxford: Oxford University Press, 2006), hlm. 18.

Menurut prinsip hukum ketenagakerjaan, apabila suatu hubungan kerja dilakukan secara terus-menerus tanpa jeda yang wajar, dan pekerjaan yang dilakukan bersifat tetap serta terus-menerus, maka secara hukum hubungan kerja tersebut berubah menjadi PKWTT.³³ Artinya, pekerja berhak memperoleh status sebagai pekerja tetap dan menikmati hak-hak sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Fenomena pekerja PKWT yang dipekerjakan kembali setelah lima tahun menunjukkan adanya bentuk ketidakpastian hukum dan potensi pelanggaran terhadap asas perlindungan pekerja. Ketidakpastian ini muncul karena perusahaan kerap menyusun strategi hukum dengan membuat perjanjian baru setelah masa kontrak berakhir, seolah-olah hubungan kerja sebelumnya telah putus. Padahal, secara faktual, pekerjaan yang dilakukan bersifat sama dan berkesinambungan.

Ketentuan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 memang tidak secara eksplisit mengatur sanksi atau akibat hukum apabila PKWT diperbarui setelah lima tahun. Kekosongan norma ini sering dimanfaatkan oleh pengusaha untuk memperpanjang hubungan kerja dengan dalih kebutuhan operasional. Padahal, berdasarkan doktrin perlindungan hukum, hukum ketenagakerjaan harus berpihak pada pekerja sebagai pihak yang memiliki kedudukan lemah dalam perundingan kerja.³⁴

Prinsip perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah (*the protection of the weaker party*) menjadi landasan utama dalam hubungan kerja. Dengan demikian, apabila perusahaan tetap mempekerjakan pekerja setelah jangka waktu maksimal PKWT berakhir, maka hubungan kerja tersebut secara otomatis berubah menjadi PKWTT, karena substansinya tidak lagi memenuhi syarat pekerjaan sementara.³⁵

Selain itu, dari perspektif keadilan sosial, praktik mempekerjakan kembali pekerja kontrak secara terus-menerus merupakan bentuk ketidakadilan struktural. Pekerja tidak memiliki kepastian penghasilan, jaminan sosial, maupun kepastian karier, meskipun telah mengabdikan dalam waktu yang panjang. Hal ini bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menjamin setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang telah bekerja lebih dari lima tahun harus dilihat dari dua aspek, yaitu perlindungan normatif dan perlindungan substantif.

1) Perlindungan Normatif

Perlindungan normatif diberikan melalui peraturan perundang-undangan yang membatasi masa kerja kontrak dan menetapkan hak-hak dasar pekerja. Dalam hal ini, UU Ketenagakerjaan dan PP 35/2021 telah memberikan rambu-rambu yang jelas bahwa PKWT tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dengan demikian, apabila pekerjaan tersebut berkelanjutan, maka secara hukum harus dikonversi menjadi hubungan kerja tetap.

Selain itu, pekerja PKWT berhak atas perlindungan sosial seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, dan jaminan kematian, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Ketentuan ini menunjukkan bahwa negara wajib hadir dalam menjamin kesejahteraan pekerja, termasuk pekerja kontrak.³⁶

³³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), hlm. 143.

³⁴ Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, (Bandung: Angkasa, 2000), hlm. 25.

³⁵ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 74.

³⁶ Rudi Prasetya, *Hukum Perburuahan dan Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hlm. 93.

2) Perlindungan Substantif

Perlindungan substantif mencakup perlindungan terhadap hak-hak ekonomi, sosial, dan psikologis pekerja. Dalam konteks pekerja PKWT yang dipekerjakan kembali setelah lima tahun, hak-hak seperti jaminan kepastian kerja, upah layak, dan hak atas kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 15 PP 35/2021 harus tetap diberikan. Apabila pengusaha mengabaikan hal ini, maka pekerja berhak menuntut perlindungan hukum melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Dengan demikian, perlindungan hukum tidak hanya berhenti pada aspek normatif, tetapi juga harus diwujudkan secara nyata dalam praktik hubungan industrial yang berkeadilan.

Implementasi prinsip keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan kerja kontrak harus mengacu pada asas-asas hukum ketenagakerjaan, antara lain asas keseimbangan, asas perlindungan, dan asas kemanusiaan. Menurut teori *justice as fairness* dari John Rawls, keadilan menuntut agar aturan hukum memberikan manfaat paling besar bagi pihak yang paling lemah.³⁷ Dalam konteks ini, pekerja kontrak harus memperoleh jaminan bahwa status kerjanya tidak akan dimanipulasi untuk kepentingan ekonomi pengusaha.

Kepastian hukum juga harus tercermin dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan, harus melakukan pengawasan hubungan kerja secara efektif agar tidak terjadi praktik perpanjangan kontrak tanpa dasar hukum yang sah. Selain itu, penguatan peran serikat pekerja sangat penting untuk mengadvokasi hak-hak pekerja yang dirugikan akibat pelanggaran PKWT.

Secara ideal, hukum ketenagakerjaan tidak hanya bersifat represif, tetapi juga preventif, yakni mencegah timbulnya praktik ketidakadilan sejak awal. Oleh karena itu, kepastian hukum terhadap status pekerja PKWT yang dipekerjakan kembali setelah lima tahun harus ditegaskan melalui mekanisme penegakan hukum dan sanksi administratif bagi perusahaan yang melanggar.

KESIMPULAN

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja PKWT yang dipekerjakan kembali setelah lima tahun masa kontrak sebenarnya telah memenuhi unsur hubungan kerja yang bersifat tetap. Oleh karena itu, secara hukum hubungan kerja tersebut harus dianggap sebagai PKWTT, dan pekerja berhak memperoleh perlindungan yang sama dengan pekerja tetap. Kepastian hukum dalam konteks ini bukan hanya berarti keberadaan aturan yang tertulis, tetapi juga mencakup penerapan dan penegakan hukum yang adil. Tanpa kepastian hukum, pekerja kontrak akan terus berada dalam posisi rentan, sementara pengusaha dapat memanfaatkan celah hukum untuk menghindari kewajiban normatifnya. Dari perspektif perlindungan hak pekerja, negara perlu memastikan bahwa setiap pekerja yang telah bekerja dalam jangka panjang mendapatkan status dan hak-hak yang sepadan dengan kontribusinya. Dengan demikian, prinsip keadilan sosial dan perlindungan terhadap pihak yang lemah dapat terwujud secara nyata dalam hubungan industrial di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- , *A Theory of Justice*, (Cambridge: Harvard University Press, 1971)
- , *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000)
- , *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019)

³⁷ John Rawls, *A Theory of Justice*, (Cambridge: Harvard University Press, 1999), hlm. 53.

- , *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2021)
- , *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987)
- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014)
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020)
- Gustav Radbruch, *Legal Philosophy*, (Oxford: Oxford University Press, 2006)
- Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, (Cambridge: Harvard University Press, 1949)
- John Rawls, *A Theory of Justice*, (Cambridge: Harvard University Press, 1999)
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016)
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 2022)
- Rudi Prasetya, *Hukum Perburuhan dan Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017)
- Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, (Bandung: Angkasa, 2000)
- Soepomo, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2021)
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015)
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2014)
- Sumarsono, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2020)

Karya Tulis Ilmiah

- Permana, Y. S. (2023). *Legal Protection For Workers In The Perspective Of Certain Time Employment Agreements (PKWT) Post Employment Creation Law*. JILPR: Journal Indonesia Law and Policy Review, 4(3), 134-143. <https://doi.org/10.56371/jirpl.v4i3.132>
- Riana, A. (2024). *Kepastian Hukum Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Setelah Adanya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan*. Juridica: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani, 6(1). <https://doi.org/10.46601/juridicaugr.v6i1.339>
- Warmadewa, I. G. Donny, Styawati, N. K. A., & Wiryani, M. (2024). *Legal Certainty of Fixed-Term Work Agreements for Tourism Workers*. Focus Journal Law Review, 5(1). <https://doi.org/10.62795/fjl.v5i1.360>
- Wibowo, S. A., Suartini, S., & Sadino, S. (2023). *Analisis Yuridis Ketentuan Perubahan Status Pekerja PKWT Menjadi PKWTT Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*. Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM), 4(3). <https://doi.org/10.38035/jim.v4i3.1213>

Perundang-Undangan

- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, dan PHK.
- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Sumber Lainnya

- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Laporan Tahunan Pengawasan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Kemnaker RI, 2022)
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst.