

## Analisis Yuridis Perlindungan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Cipta Kerja

Arlyn Annabel Nusamara<sup>1</sup> Gunardi Lie<sup>2</sup>

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [arlyn.205230018@stu.untar.ac.id](mailto:arlyn.205230018@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup> [gunardi@fh.untar.ac.id](mailto:gunardi@fh.untar.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Perlindungan bagi pekerja termasuk dalam Hak Asasi Manusia yang menjadi elemen krusial dalam kehidupan bermasyarakat. Untuk mewujudkan perlindungan secara hukum terhadap pekerja, negara menetapkan regulasi perundangan di bidang pekerjaan yaitu UU No 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan yang selanjutnya diubah melalui UU No 6 Tahun 2023 mengenai Cipta Kerja beserta PP No 35 Tahun 2021. Pendekatan studi yang diterapkan merupakan studi normatif. Sumber referensi yang dimanfaatkan dalam studi ini mencakup referensi hukum utama, referensi hukum tambahan, referensi hukum lanjutan. Perlindungan tenaga kerja menurut UU No 13 Tahun 2003 terkait ketenagakerjaan lebih berfokus kepada pembatasan ruang lingkup pekerjaan seperti PKWT diwajibkan dibuat dalam dokumen tertulis, perjanjian ini berlaku untuk pekerjaan bersifat musiman, masa berlaku perjanjian ini maksimal 2 tahun serta hanya boleh memperpanjang 1 kali, dan apabila pekerja meninggal dunia maka ahli warisnya berhak atas hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam perjanjian tersebut.. Sedangkan UU No 6 Tahun 2023 dan PP Nomor 35 Tahun 2021 lebih fleksibel karena ketentuan ini mengubah jangka waktu yang sebelumnya 2 tahun menjadi 5 tahun. Dengan demikian, perubahan pengaturan PKWT dalam UU Cipta Kerja mengindikasikan pergeseran perlindungan hukum dari yang sifatnya preventif menjadi kompensatif yang memerlukan pengawasan serta penegakan hukum agar tetap memberikan keadilan bagi pekerja.

**Kata Kunci:** Pekerja; UU No 13 tahun 2003; UU No 6 Tahun 2023; PP No 35 Tahun 2021; PKWT

### Abstract

*The safeguarding of workers' rights constitutes a fundamental aspect of Human Rights, playing a pivotal role in societal functioning. To ensure juridical protection for laborers, the government has enacted comprehensive labor legislation, primarily Law No. 13/2003 on Manpower, later amended by Law No. 6/2023 on Job Creation and supplemented by Government Regulation No. 35/2021. This study employs a normative legal research methodology, drawing from primary, secondary, and tertiary legal sources. Under Law No. 13/2003, worker protection emphasizes restrictive measures on employment contracts, particularly Fixed-Term Employment Contracts (PKWT), which must be documented in writing and apply exclusively to temporary or seasonal jobs. These contracts have a maximum duration of 2 years, extendable only once, with heirs entitled to accrued benefits upon the worker's death. In contrast, Law No. 6/2023 and PP No. 35/2021 introduce greater flexibility by extending the maximum PKWT duration to 5 years. This regulatory shift signals a transition from preventive to compensatory legal protection, necessitating robust oversight and enforcement to uphold fairness for workers*

**Keywords:** Workers; Law Number 13/2003 on Manpower; Job Creation Law 2023; Government Regulation on Manpower 2021; PKWT



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

Aktivitas kerja merupakan bagian esensial dari kehidupan masyarakat, hal ini tidak hanya menyangkut mengenai pemenuhan perekonomian. Melainkan masuk dalam bagian hak manusia yang harus dilindungi secara hukum. Karena itu setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan secara hukum. Pengamanan hak pekerja bertujuan merealisasikan hak-hak pekerja dan menjaga harmoni hubungan industrial. Pada konteks ini, negara memiliki peran

krusial guna merealisasikan jaminan hukum bagi karyawan untuk membentuk hubungan ketenagakerjaan yang proporsional. Untuk mewujudkan perlindungan hukum tersebut, negara menetapkan peraturan perundangan-undangan di bidang pekerjaan yaitu UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang diperbarui melalui UU No 6 Tahun 2023 mengenai cipta kerja. Salah satu model hubungan industrial yang termaktub dalam regulasi ketenagakerjaan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang hakikatnya merupakan kontrak kerja sementara atau hingga penyelesaian pekerjaan spesifik. Pengaturan PKWT ini dimaksudkan untuk memberikan batasan terhadap jenis pekerjaan yang boleh dilakukan secara kontrak agar tidak terjadi penyalahgunaan yang dapat merugikan pekerja. PKWT ini hadir sebagai bentuk fleksibilitas dalam dunia usaha terlebih untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara atau tidak tetap. Namun demikian, dalam implementasinya penggunaan PKWT seringkali menimbulkan berbagai permasalahan terutama terkait dengan penyalahgunaan oleh pemilik usaha yang bertentangan dengan regulasi hukum. Hal ini berdampak pada lemahnya posisi pekerja dan berkurangnya jaminan perlindungan terhadap hak tenaga kerja, seperti jaminan kerja, asuransi, dan perlindungan dari pemutusan kontrak kerja. Merujuk pada pembahasan latar belakang sebelumnya, studi ini bertujuan untuk menelaah bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 6 Tahun 2023 serta implikasi perubahan pengaturan PKWT terhadap perlindungan pekerja.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT pada kedua regulasi tersebut?
2. Bagaimana implikasi perubahan pengaturan PKWT terhadap perlindungan pekerja?

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang diterapkan adalah studi hukum normatif. Berdasarkan buku Peter Mahmud Marzuki (2005) studi hukum normatif yaitu sebuah metode untuk mengidentifikasi kaidah hukum, prinsip hukum, serta doktrin hukum guna menyelesaikan isu hukum yang muncul. Sedangkan menurut buku Soerjono Soekanto (2015) strategi analisis yuridis normatif diterapkan guna mengungkap substansi peraturan dan doktrin hukum yang relevan. Kajian ini bersifat doktrinal, mengkaji secara sistematis berbagai sumber hukum primer melalui pendekatan *library research*. Melalui pengkajian berbagai literatur terkait permasalahan hukum. Dapat disimpulkan bahwa penelitian hukum normatif bersifat studi hukum berbasis norma hukum, prinsip hukum, serta sumber data sekunder. Sumber materi penelitian yang digunakan dalam studi normatif yaitu bahan hukum pokok, bahan hukum tambahan, dan bahan hukum referensi. sumber hukum pokok seperti dokumen legislasi yaitu UU No 13 Tahun 2003 jo. UU No 6 Tahun 2023. Sumber hukum tambahan seperti literatur akademik, jurnal terakreditasi, dan buku hukum. Sumber hukum referensi seperti kamus dan ensiklopedia.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Perlindungan pekerja PKWT dalam UU No 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023**

Tenaga kerja dalam relasi industrial cenderung memiliki posisi lemah dibandingkan pengusaha, sehingga memerlukan perlindungan hukum khusus. Maka dari itu pemerintah mengeluarkan UU No 13 Tahun 2003 beserta perubahannya melalui UU No 6 Tahun 2023 sebagai regulasi untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam memastikan terwujudnya hak-hak dasar dan kesejahteraan sosial. Bentuk proteksi meliputi:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan PKWT tercantum pada pasal 56-62 regulasi ini. Ditegaskan dalam pasal 57 ayat (2) yaitu apabila PKWT disepakati secara lisan dan tidak sesuai ketentuan ayat (1) maka otomatis menjadi perjanjian tetap. Regulasi tersebut menggarisbawahi kewajiban pembuatan PKWT terdokumentasi dalam tulisan.

Pelanggaran terhadap kebijakan ini mengakibatkan konversi hubungan kerja menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara hukum, sehingga pekerja berstatus tetap dengan hak-hak penuh. Tujuan protektif ini mencegah praktik kontrak abu-abu yang merugikan pekerja, sekaligus menjamin kepastian hukum dalam relasi industrial. Pasal 59 ayat (2) yang melarang pembuatan PKWT untuk pekerjaan bersifat tetap. Hal ini secara tegas membatasi penggunaan PKWT khusus untuk jenis pekerjaan yang temporer seperti tugas yang tuntas dalam satu kali penyelesaian dan aktivitas musiman. Aturan ini bertujuan untuk mencegah pengusaha mengontrak terus-menerus pekerjaan yang sebenarnya tetap, agar pekerja memiliki jaminan hak yang sesuai. Kemudian pasal 59 ayat 4 yang menjelaskan ketentuan temporal PKWT membatasi durasi perjanjian kerja berjangka maksimal 2 tahun dengan hak ekstensi tunggal selama 1 tahun. Ditegaskan PKWT memiliki batas waktu paling lama 2 tahun serta hanya diperbolehkan perpanjangan sekali untuk durasi 1 tahun. Limitasi bertujuan mencegah kontrak disalahgunakan seperti pengusaha dengan sengaja menahan pekerja dalam status kontrak saja. Meskipun bersifat kontrak sementara, PKWT tetap menjamin bahwa apabila pekerja meninggal dunia, ahli warisnya menerima hak-hak sesuai Pasal 61, termasuk uang pesangon 1 bulan gaji dan penghargaan masa kerja pro-rata. Regulasi ini menjamin bahwa apabila pekerja meninggal dunia, hak-haknya tidak lenyap begitu saja melainkan wajib diserahkan kepada ahli warisnya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan serta kesepakatan yang berlaku. Ketentuan ini menjadi wujud perlindungan hukum yang tidak terbatas pada pekerja semata, tetapi juga mencakup keluarganya.

2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Undang-undang ini mengubah UU No 13 Tahun 2003 khususnya pada pasal 81 yang mengatur bidang ketenagakerjaan beserta turunannya yakni PP No 35 Tahun 2021. Pada pasal 61 mengalami penambahan yaitu pasal 61 A ayat 1 yang berbunyi dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat 1 huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh. Kemudian ayat 2 nya yang berbunyi uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja. Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan. Kedua pasal ini menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas pesangon berakhirnya hubungan kerja akibat berakhirnya masa PKWT atau selesainya pekerjaan yang telah disepakati. Besaran pesangon diberikan berdasarkan jangka waktu kerja di perusahaan tersebut. Ketentuan Pasal 81 PP 35/2021 secara eksplisit membatasi PKWT jangka waktu maksimal 5 tahun, menghapus keharusan ekstensi guna simplifikasi administrasi ketenagakerjaan. Ketentuan ini menegaskan bahwa batas maksimal PKWT yaitu 5 tahun, hal ini bertujuan untuk memberikan kejelasan status pekerja agar perusahaan tidak menyalahgunakan PKWT ini untuk kepentingan pribadinya.

### **Implikasi perubahan pengaturan PKWT terhadap perlindungan pekerja**

Perubahan pengaturan PKWT dalam UU Cipta Kerja membawa perubahan yang cukup berpengaruh pada perlindungan kerja. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan lebih menekankan pada aspek perlindungan dibagian ruang lingkup pekerjaan. Seperti pembatasan pada jenis pekerjaan temporer serta rentang waktu perjanjian. Pada ketentuan ini PKWT dapat diperbolehkan untuk pekerjaan yang bersifat temporer serta dibatasi jangka waktunya hanya maksimal 2 tahun serta perpanjangan diperbolehkan satu kali dengan durasi satu tahun. Pasca diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja dan perubahannya pada peraturan pelaksana, pembatasan mengenai PKWT menjadi lebih fleksibel dan tidak kaku dibandingkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengubah mengenai pembatasan jangka waktu perjanjian yang sebelumnya 2 tahun diubah menjadi paling lama 5 tahun. Undang-Undang Cipta Kerja mengenalkan jaminan baru untuk pekerja yaitu kompensasi.

Aturan ini memberikan hak pekerja kontrak untuk menerima tunjangan ketika berakhirnya hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bentuk perlindungan ekonomis yang sebelumnya belum diakomodasikan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan adanya ketentuan ini pekerja tetap memperoleh hak finansial walaupun hubungan kerja sudah berakhir. Perubahan ini juga membawa dampak positif yaitu:

1. meningkatkan peluang kerja: fleksibilitas dalam ruang lingkup pekerjaan dapat mendorong perusahaan lebih mudah menyerap tenaga kerja
2. adanya kompensasi: jika hubungan kerja sudah berakhir, pekerja tetap mendapatkan hak finansialnya
3. mendorong formalitas hubungan kerja: setiap perjanjian kerja jangka waktu tertentu wajib disusun secara tertulis sebagai bentuk jaminan kepastian hukum bagi pekerja

Hal ini selaras dengan pandangan Syahidna Pomolango yang menyatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja ini membawa perubahan signifikan dalam aspek keadilan sosial. Fleksibilitas yang diberikan memang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini. Namun perubahan ini harus diimbangi dengan perlindungan yang memadai bagi pekerja dan ketaatan pengusaha dalam menerapkan aturan ini dalam hubungan kerja. Disamping dampak positif, perubahan pengaturan PKWT juga menimbulkan dampak negatif seperti meningkatnya ketidakpastian kerja bagi pekerja (perusahaan terus melakukan kontrak berulang), adanya potensi penyalahgunaan sistem kontrak oleh perusahaan, dan melemahnya posisi tawar kerja. Dengan demikian, perubahan pengaturan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan adanya pergeseran kepastian hukum dari yang sifatnya preventif menjadi kompensatif yang memerlukan pengawasan serta penegakan hukum agar tetap memberikan keadilan bagi pekerja.

## KESIMPULAN

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perlindungan pekerja lebih berfokus kepada pembatasan ruang lingkup pekerjaan seperti PKWT harus dibuat secara tertulis, PKWT berlaku untuk pekerjaan tidak tetap, jangka waktunya hanya maksimal 2 tahun serta perpanjangan diperbolehkan satu kali, apabila pekerja PKWT wafat, hak-hak pekerja yang tercantum dalam perjanjian kerja beralih kepada ahli warisnya. Sedangkan UU Nomor 6 tahun 2023 dan PP Nomor 35 Tahun 2021 lebih fleksibel karena ketentuan ini mengubah jangka waktu yang sebelumnya 2 tahun menjadi 5 tahun. Hal ini mempermudah perusahaan dalam merekrut pekerja yang dibutuhkannya. Dalam hal kompensasi, regulasi ini mengatur bahwa setiap pekerja PKWT berhak mendapatkan kompensasi ketika hubungannya berakhir. Perubahan undang-undang ini menimbulkan pengaruh yang bersifat ganda, baik menguntungkan maupun merugikan bagi perlindungan pekerja. Dampak positifnya adalah meningkatkan peluang kerja, adanya kompensasi, mendorong formalitas hubungan kerja. Dampak negatifnya adalah meningkatnya ketidakpastian kerja, maka dari itu penerapan perlindungan pekerja ini juga harus diimbangi dengan pelaksanaan yang sejalan dengan aturan. Pemerintah dalam menjalani perlindungan pekerja PKWT harus lebih tegas lagi dalam praktiknya. Hal ini disebabkan oleh pengusaha terhadap pekerja masih kerap terjadi, contohnya pekerja tidak mendapatkan kompensasi saat berakhirnya kontrak kerja. Maka dari itu pemerintah harus mengambil langkah nyata seperti meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan melalui penguatan peran pengawas tenaga kerja, memberikan sanksi tegas terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan, serta melakukan sosialisasi secara intensif kepada pekerja dan pengusaha terkait hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Tak hanya itu, diperlukan juga sarana pengaduan yang mudah diakses oleh pekerja agar pelanggaran dapat segera ditindaklanjuti.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin berterima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat serta karunianya telah memberikan kemudahan serta kekuatan kepada Kami untuk dapat menyelesaikan jurnal ini. Kami selaku penulis turut berharap agar jurnal yang telah kami buat sedemikian rupa, dapat berguna bagi para pembaca sekalian. Segala upaya sudah Kami lakukan agar jurnal ini dapat disusun ini dengan baik dan maksimal, Namun tetap saja Kami ingin meminta maaf jika terdapat suatu kesalahan kata maupun kurangnya informasi dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh Kami. Maka dari itu, Kami turut membuka kritik maupun saran dari para pembaca, guna membangun Kami untuk memperbaiki kekurangan yang ada di dalam jurnal ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Marzuki, P.M. (2007). *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Pomolango, S, Rejeki, S.A,dan Moonti, M.R. (2025). Analisis Dampak Pengaturan Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Keadilan Sosial. *Amandemen: Jurnal Ilmu pertahanan, Politik dan Hukum Indonesia*.  
<https://doi.org/10.62383/amandemen.v2i3.1074>
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Soekanto, S dan Mamudji, S. (2015). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers.