



Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Perpanjangan PKWT Maksimal 5 Tahun Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja

Anwar Budiman¹ Safira Malia Khasanah² Ranto Superintendent³ Suto Mediantoro⁴ Yuki Marzuki⁵ Imam Nashirudin⁶

Program Studi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Krisnadwipayana, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia^{1,2,3,4,5,6}

Email: anwarbudiman@yahoo.com¹ safiramaliak00@gmail.com²
rantositudeang61@gmail.com³ median08@gmail.com⁴ yukimarzuki6@gmail.com⁵
imam.nashirudin@gmail.com⁶

Abstrak

Pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membawa perubahan signifikan terhadap pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia. Salah satu perubahan mendasar adalah dihapuskannya pembatasan jenis pekerjaan dan diberlakukannya ketentuan bahwa PKWT dapat diperpanjang hingga jangka waktu maksimal 5 tahun, termasuk perpanjangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepastian hukum dan perlindungan pekerja terkait kebijakan perpanjangan PKWT maksimal 5 tahun pasca UU Cipta Kerja, serta mengidentifikasi implikasi yuridisnya bagi pekerja dan pemberi kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan PKWT 5 tahun memberikan fleksibilitas bagi pemberi kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia dan investasi. Namun di sisi lain, kebijakan ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian status kerja dan melemahkan perlindungan pekerja karena hilangnya keharapan untuk diangkat menjadi pekerja tetap. Selain itu, tidak adanya kewajiban jeda waktu antar perpanjangan dan minimnya pengawasan ketenagakerjaan memperbesar risiko eksploitasi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi turunan dan pengawasan ketat agar implementasi PKWT 5 tahun tetap seimbang antara kepentingan efisiensi usaha dengan pemenuhan hak-hak dasar pekerja sesuai amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Kata Kunci: PKWT, UU Cipta Kerja, Perpanjangan Kontrak, Perlindungan Pekerja, Hukum Ketenagakerjaan



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

PENDAHULUAN

Pengesahan UU Cipta Kerja membawa angin perubahan pada hukum ketenagakerjaan nasional. Dua hal yang paling disorot adalah sistem kontrak kerja dan mekanisme upah minimum. Terkait PKWT, publik menyoroti tidak adanya batasan yang jelas sehingga memungkinkan pekerja dikontrak berulang kali tanpa kepastian menjadi pekerja tetap. Sedangkan pada upah, hilangnya kewajiban Gubernur menetapkan UMK dan minimnya penjelasan mengenai variabel perhitungan di tingkat daerah menimbulkan dugaan bahwa upah pekerja akan ditekan. Kondisi ini memicu persepsi bahwa UU Cipta Kerja lebih menguntungkan dunia usaha daripada pekerja. Kritik publik tidak berhenti pada wacana. Berbagai demonstrasi dan gugatan *judicial review* ke MK menjadi bentuk penolakan nyata. Di tengah tekanan tersebut, pemerintah tetap mempertahankan keberlakuan UU Cipta Kerja dengan dalih telah mengakomodasi aspirasi dari pekerja maupun pengusaha. Pemerintah juga menyatakan bahwa rincian teknis perlindungan pekerja akan dijabarkan dalam peraturan turunan berupa Peraturan Pemerintah.

UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 menandai perubahan fundamental dalam regulasi di Indonesia. Melalui skema *Omnibus Law*, undang-undang ini bertujuan menciptakan lapangan kerja besar-besaran dengan cara menyederhanakan perizinan dan mengurangi regulasi. Kebijakan negara pun diarahkan untuk lebih mendukung iklim usaha. Perubahan dilanjutkan melalui UU No. 6 Tahun 2023 sebagai bentuk koreksi. Luasnya materi muatan membuat klaster ketenagakerjaan menjadi sorotan utama perdebatan. Hal ini memunculkan wacana baru tentang arah hukum ketenagakerjaan nasional. Tantangan utamanya adalah menyeimbangkan kepentingan ekonomi dan perlindungan pekerja. Negara dituntut menyediakan ekosistem investasi yang adaptif, sekaligus menjamin hak konstitusional warga atas pekerjaan dan kesejahteraan. Pertanyaan yang muncul kemudian adalah apakah deregulasi ini mampu memperluas kesempatan kerja tanpa mengabaikan hak-hak pekerja, atau justru melemahkan perlindungan mereka. Perubahan paling mencolok terjadi pada PKWT. Melalui UU Cipta Kerja dan PP 35/2021, jenis pekerjaan yang boleh dikontrak diperluas dan durasi maksimalnya ditambah menjadi 5 tahun.

Ketentuan konversi ke PKWTT juga diubah. Bagi dunia usaha, kelonggaran ini mengurangi beban administrasi. Tetapi bagi pekerja, masa kontrak yang lebih panjang dapat meningkatkan ketidakpastian dan menghambat stabilitas kerja. Untuk menyeimbangkan, pemerintah mengatur kewajiban uang kompensasi di akhir PKWT. Selain itu, rumus pesangon juga disederhanakan dengan memangkas komponen dan batas maksimalnya. Hal ini mempermudah perhitungan, namun dikritisi karena berpotensi menurunkan nilai kompensasi yang diterima pekerja. Dengan demikian, efektivitas perlindungan sangat bergantung pada implementasi dan pengawasan. Transparansi serta akses hukum menjadi hal penting untuk menjamin hak pekerja. Studi sebelumnya umumnya membahas dua sisi: fleksibilitas investasi vs penurunan perlindungan. Namun pembahasan mendalam mengenai dampak durasi PKWT 5 tahun terhadap jaminan kompensasi dari sisi kepastian hukum masih minim. Oleh karena itu, tulisan ini mengkaji dampak nyata UU Cipta Kerja terhadap perlindungan pekerja dengan fokus pada pengaturan PKWT dan sistem kompensasinya, serta menguji kemampuannya memberikan kepastian hukum di era pasar kerja yang fleksibel.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami, mengkaji, dan mendeskripsikan secara mendalam mengenai implikasi ketentuan PKWT dan mekanisme kompensasi dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap kepastian hukum pekerja. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara menelaah bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan. Peneliti mengumpulkan, membaca, menelaah, dan mengkaji berbagai bahan hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian. Data diperoleh dari peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan dokumen resmi lainnya baik cetak maupun elektronik. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif. Analisis dilakukan secara deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan dan menguraikan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian, kemudian dianalisis menggunakan teori dan konsep hukum untuk menarik kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek informasi dari berbagai bahan hukum primer, sekunder, dan pendapat ahli untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan objektif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepastian Hukum Pelaksanaan PKWT dengan Jangka Waktu Maksimal 5 Tahun

Sebelum berlakunya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PKWT dibatasi maksimal 3 tahun berdasarkan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003. Namun melalui klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi UU No. 6 Tahun 2023 dan dijabarkan dalam PP No. 35 Tahun 2021, batas waktu PKWT diperpanjang menjadi paling lama 5 tahun sejak pertama kali perjanjian dibuat. Perubahan ini berdampak pada prinsip dasar PKWT. Semula PKWT hanya diperuntukkan bagi pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau selesai dalam waktu tertentu. Dengan dihapusnya syarat jenis pekerjaan, maka secara normatif segala jenis pekerjaan dapat diikat dengan PKWT selama 5 tahun. Hal ini menimbulkan kekaburan norma karena bertentangan dengan filosofi PKWT sebagai perjanjian kerja untuk pekerjaan non-permanen. Dari perspektif teori kepastian hukum Gustav Radbruch, terdapat 3 unsur yang harus dipenuhi yaitu kepastian aturan, kepastian implementasi, dan kepastian keadilan. Secara aturan, ketentuan 5 tahun sudah pasti karena termaktub jelas dalam Pasal 8 ayat 1 PP 35/2021. Namun pada tataran implementasi, banyak perusahaan melakukan perpanjangan tanpa jeda 30 hari sebagaimana diwajibkan Pasal 8 ayat 2 PP 35/2021, sehingga status pekerja menjadi tidak jelas. Sementara dari sisi keadilan, pekerja PKWT 5 tahun tidak memperoleh kepastian untuk diangkat menjadi pekerja tetap, meskipun telah bekerja melebihi batas kewajaran hubungan kerja sementara. Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 juga menyoroti bahwa fleksibilitas durasi PKWT berpotensi menimbulkan ketidakpastian status hukum pekerja. Hakim MK menekankan bahwa negara wajib memastikan aturan ketenagakerjaan tidak menimbulkan kerentanan bagi pekerja.

Perlindungan Hak-Hak Pekerja dalam PKWT 5 Tahun

Meskipun berstatus PKWT, pekerja tetap memiliki hak-hak dasar ketenagakerjaan. Perlindungan tersebut diatur secara eksplisit dalam UU Cipta Kerja dan PP 35/2021, namun implementasinya masih bersifat minimalis. Pertama, Hak atas Kompensasi. Pasal 15 PP 35/2021 mewajibkan pengusaha memberikan kompensasi pada saat berakhirnya PKWT. Perhitungannya adalah 1 bulan upah untuk setiap 12 bulan masa kerja secara proporsional. Artinya, pekerja dengan masa kerja 5 tahun hanya berhak atas kompensasi 5 bulan upah. Jumlah ini jauh lebih rendah dibandingkan pesangon PKWT yang dapat mencapai 19 bulan upah. Maka kompensasi ini belum mampu menggantikan rasa aman kerja bagi pekerja outsourcing. Kedua, Hak Jaminan Sosial. Pasal 18 PP 35/2021 mewajibkan pekerja PKWT menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Namun dalam praktik pengabdian masyarakat, masih ditemukan perusahaan yang tidak membayarkan iuran secara penuh atau menunggak, sehingga perlindungan kesehatan dan hari tua pekerja tidak optimal. Ketiga, Hak Normatif Lainnya. Pekerja PKWT berhak atas cuti tahunan 12 hari kerja setelah 12 bulan, upah tidak lebih rendah dari UMP/UMK, dan hak berserikat. Namun karena ancaman tidak diperpanjangnya kontrak, pekerja cenderung tidak menggunakan hak berserikatnya. Kondisi ini melemahkan tawar-menawar kolektif pekerja.

Tension antara Fleksibilitas Investasi dan Perlindungan Pekerja

UU Cipta Kerja dirancang dengan prinsip fleksibilitas pasar kerja untuk meningkatkan daya saing dan menarik investasi. Perpanjangan PKWT menjadi 5 tahun merupakan bentuk "*flexibility in employment*" yang dikehendaki investor. Namun jika dianalisis menggunakan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, negara memiliki kewajiban memberikan perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif tercermin dari adanya aturan, sedangkan perlindungan represif berupa sanksi. Kelemahannya, pelanggaran terhadap ketentuan PKWT dalam PP 35/2021 hanya dikenai sanksi administratif. Tidak ada sanksi

pidana bagi pengusaha yang menyalahgunakan PKWT untuk pekerjaan tetap. Akibatnya, fungsi perlindungan hukum menjadi lemah. Fleksibilitas kontrak justru meningkatkan prekariat, yaitu kelompok pekerja yang tidak memiliki kepastian pendapatan dan perlindungan sosial jangka panjang.

Rekonstruksi Kebijakan agar Lebih Berkeadilan

Dinamika hukum ketenagakerjaan setelah UU Cipta Kerja tidak berhenti pada fleksibilitas pra-kontrak, melainkan juga menyasar perlindungan di akhir hubungan kerja melalui pengaturan kompensasi PHK. Hal ini krusial karena berkaitan dengan jaminan sosial pekerja setelah ter-PHK. Melalui UU Cipta Kerja dan PP pelaksanaannya, terjadi redefinisi terhadap perhitungan kompensasi. Tiga komponen lama yaitu pesangon, UPMK, dan UPH disederhanakan menjadi satu skema baru. Kebijakan ini dimaksudkan untuk meminimalisir sengketa akibat kerumitan administrasi. Kini perhitungan didasarkan pada masa kerja secara proporsional dan rigid. Sebagai ilustrasi, pekerja dengan masa kerja <1 tahun berhak 1 bulan upah. Selain itu, terdapat penyesuaian batas maksimal kompensasi yang lebih rendah dari UU 13/2003, sehingga menjadi perdebatan karena berpotensi mengurangi hak pekerja senior. Guna menjamin kepastian, negara menyediakan simulator resmi agar pengusaha dan pekerja memiliki acuan hitung yang sama. Dampak kebijakan ini bersifat dikotomis. Simplifikasi memudahkan, tetapi reduksi komponen dan plafon dinilai menurunkan total kompensasi. Maka dari itu, transparansi dan akses ke PHI menjadi mekanisme penting. UU Cipta Kerja tidak menghapus penyelesaian perselisihan, namun menambahkan tahapan administratif agar proses lebih cepat. Dalam hal ini, serikat pekerja berfungsi sebagai penyeimbang melalui negosiasi kolektif dan advokasi. Pelemahan serikat akan memperparah ketimpangan akibat fleksibilitas berlebih bagi pengusaha. Kesimpulannya, terdapat trade-off antara kemudahan investasi dan perlindungan pekerja. Tanpa aturan teknis yang detail, pengawasan, dan peran serikat yang kuat, maka perlindungan pekerja berpotensi mengalami kemunduran. Untuk mewujudkan kepastian hukum dan perlindungan yang substantif, diperlukan 2 langkah rekonstruksi yaitu Harmonisasi Norma yang bertujuan untuk mengembalikan pembatasan jenis pekerjaan untuk PKWT 5 tahun. Pekerjaan yang bersifat tetap dan terus-menerus seharusnya wajib menggunakan PKWTT. Kedua peningkatan standar perlindungan dengan cara meninjau ulang besaran kompensasi. Relevansi rumus 1 bulan upah/12 bulan untuk saat ini dapat dikatakan terlalu kecil untuk masa kerja 5 tahun. Selain itu perlu adanya penguatan pengawasan dan sanksi pidana bagi perusahaan yang melanggar. Tanpa 2 hal ini, maka PKWT 5 tahun hanya akan menjadi instrumen legalisasi kerja tidak tetap jangka panjang yang merugikan pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan jangka waktu maksimal 5 tahun berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) telah memberikan kepastian hukum secara formal karena durasi dan mekanisme perpanjangan telah diatur secara tegas. Namun, kepastian hukum secara material dan substantif belum terwujud secara optimal karena penghapusan syarat jenis pekerjaan dalam UU Cipta Kerja menyebabkan PKWT dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan terus-menerus, sehingga prinsip dasar PKWT sebagai perjanjian untuk pekerjaan sementara menjadi kabur dan berpotensi menimbulkan ketidakpastian status kepegawaian. Di sisi lain, perlindungan hak-hak pekerja dalam PKWT 5 tahun masih bersifat minimalis. Meskipun pekerja berhak atas kompensasi sebesar 1 bulan upah untuk setiap 12 bulan masa kerja, jaminan sosial BPJS, upah sesuai UMP/UMK, dan cuti tahunan, namun besaran kompensasi yang hanya 5 bulan upah untuk masa kerja 5 tahun jauh lebih rendah dibandingkan

pesangon PKWTT dan belum mencerminkan asas keadilan serta kepatutan. Selain itu, lemahnya pengawasan dan sanksi yang hanya bersifat administratif menyebabkan perlindungan represif terhadap pekerja menjadi tidak efektif, sehingga praktik penyalahgunaan PKWT masih sering terjadi. Oleh karena itu, agar tercipta keseimbangan antara fleksibilitas usaha dan perlindungan pekerja, diperlukan rekonstruksi kebijakan berupa pengembalian pembatasan jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan PKWT dan peningkatan standar perlindungan melalui peninjauan ulang formula kompensasi serta penguatan sanksi bagi perusahaan yang melanggar, sehingga tujuan hukum berupa kepastian, kemanfaatan, dan keadilan dapat diwujudkan secara proporsional.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinarto, S., Mahardika, T. P. P., & Leeavi, T. (2023). Kepastian hukum tentang kesejahteraan tenaga kerja dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *National Multidisciplinary Sciences UM Jember Proceeding Series*, 2(4), 349-355. <https://proceeding.unmuhjember.ac.id/index.php/nms/article/view/315/291>
- Bahri, A., & Rizki. (2023). Penataan keterpaduan undang-undang pertambangan dengan metode omnibus law dalam sistem hukum civil law. *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum*, 1(1), 35-41. <https://doi.org/10.70308/adagium.v1i1.4>
- Dwisandy, Y. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Pekanbaru (Studi Pemutusan Kerja Dampak Covid-19) [Disertasi Doktor, Universitas Islam Riau].
- Endah Pertiwi, S. H., dkk. (2025). Hukum dalam Bayangan Platform: Merekonstruksi Status dan Perlindungan Pekerja Ekonomi Gig di Indonesia. PT Arunika Aksa Karya.
- Hadjon, P. M. (1987). Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia. Bina Ilmu.
- Harmaini, Chandra, F., Kusaimah, & Susanti, J. (2024). Sosialisasi undang undang cipta kerja di desa kampung tengah kecamatan pangkalan jambu kabupaten merangin. *Vox Populi: Jurnal Umum Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 1-18. <https://doi.org/10.70308/voxpathuli.v1i1.20>
- Hasan, F., & Abadi, S. (2025). Perlindungan hukum terhadap hak pekerja kontrak dalam pemutusan hubungan kerja. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(1), 64-76.
- Is, M. S., et al. (2021). Hukum administrasi negara. Prenada Media.
- Mahkamah Konstitusi RI. (2023). Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian UU Cipta Kerja.
- Manurung, M., & SH, M. H. (2023). Rekonstruksi Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Mewujudkan Peradilan Yang Sederhana, Cepat Dan Biaya Ringan. Penerbit Adab.
- Nugroho, T. P., Respationo, S., & Nurkhotojah, S. (2025). Analisis yuridis pemberian kompensasi pegawai outsourcing berdasarkan PP 35 tahun 2021: Studi di PT Universal Karya Mandiri Batam. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5). <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1826>
- Nurendah, Y. (2024). Entrepreneur dan Inovation. Kesatuan Press.
- Pemerintah 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. LNRI Tahun 2021 No. 45.
- Rahmatullah, R., Effendi, R. R., & Santoso, I. B. (2024). Perlindungan hak pekerja PKWT terhadap pemberian kompensasi di perusahaan. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 64-78
- Salman, & Chandra, F. (2024). Sosialisasi hukum ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. *Vox Populi: Jurnal Umum Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 62-73. <https://doi.org/10.70308/voxpathuli.v1i1.23>
- Syam, S. M. (2025). Analisis dampak undang-undang cipta kerja terhadap kesejahteraan buruh di Indonesia. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5). <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1032>