

# REKONSTRUKSI BATASAN PERPANJANGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PASCA REFORMULASI REGULASI KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA: ANALISIS YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN KEPASTIAN KERJA PEKERJA

Fandy Achmad, Dimaz Zulfikar Fazari, Fahrur Rafa Fazliansyah,  
Bramansyah Wirayudha, Indra Kurniawan

Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya  
Jl. Ahmad Yani No. 114, Surabaya

e-mail: [fandyachmad867@gmail.com](mailto:fandyachmad867@gmail.com), [dimazzulfikarf@gmail.com](mailto:dimazzulfikarf@gmail.com),  
[fahrurrafa1985@gmail.com](mailto:fahrurrafa1985@gmail.com), [bramansyahwirayudha7@gmail.com](mailto:bramansyahwirayudha7@gmail.com),  
[indra241002@gmail.com](mailto:indra241002@gmail.com)

## Abstrak

Reformulasi regulasi ketenagakerjaan pasca-lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 membawa pergeseran paradigma yang signifikan terhadap sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum batasan perpanjangan PKWT serta implikasinya terhadap perlindungan kepastian kerja (*job security*) bagi pekerja. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif melalui pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, studi ini mengkaji sinkronisasi aturan akumulasi durasi kontrak maksimal lima tahun dengan asas-asas hukum perburuhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghapusan batas frekuensi perpanjangan kontraktual yang rigid telah mengaburkan sekat antara pekerjaan sementara dan tetap, melegitimasi ketimpangan asas kebebasan berkontrak, serta memicu komodifikasi tenaga kerja yang merusak stabilitas psikologis pekerja. Selain itu, lemahnya sanksi publik memperbesar celah penyelundupan hukum oleh korporasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa regulasi saat ini cenderung mengorbankan perlindungan preventif demi fleksibilitas pasar semu. Oleh karena itu, direkomendasikan agar pemerintah segera merekonstruksi kebijakan dengan mengembalikan batasan frekuensi perpanjangan kontrak yang kaku, memperketat pengawasan, dan menerapkan sanksi pidana progresif guna mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan sosial.

**Kata Kunci:** PKWT, Perpanjangan Kontrak, Kepastian Kerja, Fleksibilitas Pasar, Perlindungan Hukum

## A. PENDAHULUAN

Dinamika hubungan kerja di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan kecenderungan yang semakin fleksibel, seiring dengan perubahan regulasi ketenagakerjaan yang bertujuan mendorong iklim investasi dan pertumbuhan ekonomi. Salah satu instrumen yang menonjol dalam perubahan tersebut adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang kini digunakan secara lebih luas dalam berbagai sektor.<sup>1</sup>

Di satu sisi, fleksibilitas ini memberikan ruang gerak bagi perusahaan untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan kondisi usaha. Namun di sisi lain, praktik tersebut memunculkan persoalan serius ketika PKWT diterapkan pada

---

<sup>1</sup> Nurul Listiyani, Rakhmat Nopliardy, Ibelashry Justiceka "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja", *Jurnal Terapung : Ilmu-Ilmu Sosial* 4.no.2 (2022), 1–23.

pekerjaan yang secara substansi bersifat tetap, sehingga mengaburkan batas antara hubungan kerja sementara dan permanen.

Perubahan pengaturan pasca reformulasi kebijakan ketenagakerjaan tidak hanya menggeser aspek teknis, seperti durasi kontrak dan mekanisme perpanjangan, tetapi juga membawa implikasi yang lebih dalam terhadap struktur hubungan kerja itu sendiri. Ketika batasan menjadi lebih longgar, potensi pergeseran makna antara hubungan kerja sementara dan tetap menjadi semakin kabur. Dalam konteks ini, persoalan tidak lagi sekadar soal kepatuhan terhadap norma hukum, melainkan juga menyangkut kepastian kerja dan perlindungan hak pekerja yang berpotensi tereduksi secara sistematis apabila tidak dikontrol secara tepat.<sup>2</sup>

Kondisi perekonomian Indonesia sebelum hadirnya kebijakan Cipta Kerja ditandai dengan dinamika yang cukup memprihatinkan, di mana tingginya angka pengangguran menjadi sinyal kuat urgensi dilakukannya reformasi struktural di sektor ketenagakerjaan. Pemerintah memandang bahwa untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang bersifat inklusif serta berkelanjutan, diperlukan terobosan kebijakan yang fundamental guna mengakselerasi masuknya investasi sekaligus membuka ruang bagi terciptanya lapangan kerja baru. Sebagai manifestasi dari langkah strategis tersebut, pemerintah menginisiasi kehadiran UU Cipta Kerja (UUCK) yang dirancang untuk menjawab tantangan ekonomi global sekaligus merespons kebutuhan domestik dalam hal penguatan daya tarik investasi dan perluasan kesempatan kerja.<sup>3</sup>

Secara substansial, UUCK mengintegrasikan berbagai aspek krusial dalam lingkup ketenagakerjaan, mencakup pengaturan mengenai hak serta kewajiban bagi pekerja dan pengusaha, tata kelola hubungan kerja, mekanisme pengupahan, hingga sistem perlindungan tenaga kerja. Lebih jauh lagi, cakupan regulasi ini juga menjangkau ranah hubungan industrial secara holistik, yang meliputi prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta pedoman pembentukan organisasi pekerja atau serikat buruh sebagai wadah aspirasi tenaga kerja. Dengan demikian, UU Cipta Kerja hadir sebagai instrumen hukum yang komprehensif untuk menata kembali ekosistem ketenagakerjaan di Indonesia.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Engel Thomas Rumfaan and Joko Widarto, "Analisis Dampak Kekosongan Hukum Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja", *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan* 4. no. 3 (2026), 17973–81.

<sup>3</sup> Naa'ilah Desiyana Tursadi, Eksa Camelia, Yeski Putri Utami, "Implementasi Kebijakan Cipta Kerja : Studi Kasus Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT )", *Jurnal Hukum Positum* 9. no. 2 (2024), 250–73.

<sup>4</sup> Utami, Tursadi, and Camelia.

Eksistensi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia saat ini berpijak pada regulasi yang tertuang dalam UU No. 11 Tahun 2020, yang kemudian dijabarkan secara teknis melalui PP No. 35 Tahun 2021. Secara filosofis, keberadaan perangkat hukum ini ditujukan untuk menjamin adanya perlindungan hukum yang proporsional bagi pihak pekerja maupun pengusaha dalam menjalankan relasi industrial. Namun, pada praktiknya, implementasi PKWT masih menyisakan implikasi negatif yang signifikan bagi pekerja. Salah satu anomali yang sering muncul adalah kecenderungan pengusaha untuk mempraktikkan ikatan kerja yang melampaui batasan waktu normatif yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Keengganan perusahaan untuk melakukan konversi status pekerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sering kali didasari oleh pertimbangan efisiensi biaya, khususnya terkait besaran upah. Dalam kalkulasi bisnis, pengusaha kerap memanfaatkan disparitas posisi tawar untuk menekan hak-hak pekerja, berangkat dari pandangan bahwa kedudukan pekerja secara struktural masih berada di bawah posisi majikan.<sup>5</sup>

Transformasi regulasi ketenagakerjaan pasca-implementasi UU Cipta Kerja (UUCK) menunjukkan perubahan fundamental, terutama mengenai hak istirahat panjang. Merujuk pada Pasal 79 UU No. 13 Tahun 2003 (UUK), pekerja yang telah mengabdikan selama enam tahun memiliki hak normatif untuk memperoleh istirahat panjang selama dua bulan. Namun, melalui Pasal 81 angka 25 UUCK, parameter tersebut mengalami pergeseran paradigma. Istirahat panjang kini tidak lagi dikategorikan sebagai kewajiban mutlak perusahaan, melainkan bersifat fakultatif yang sangat bergantung pada konsensus antara pengusaha dan pekerja, sebagaimana dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja (PK). Implikasi praktis dari perubahan ini adalah hilangnya jaminan otomatis bagi pekerja untuk mendapatkan hak istirahat meskipun telah memenuhi syarat durasi kerja secara kontinu.

Selain pergeseran pada aspek istirahat panjang, substansi perlindungan dalam Pasal 93 UUK yang menjamin hak cuti dengan upah bagi pekerja yang mengalami kondisi tertentuseperti sakit, duka cita, ibadah, pernikahan, masa haid bagi pekerja perempuan, serta kelahiran atau keguguran turut mengalami degradasi. Dalam rezim regulasi baru, hak atas upah selama masa cuti tersebut tidak lagi bersifat imperatif, melainkan kembali didelegasikan kepada kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kondisi ini menempatkan pekerja, khususnya tenaga kerja perempuan, dalam

---

<sup>5</sup> A Wijayanti W. Afrianti, 'Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020', *Maleo Law Journal*, 5. no. 2 (2021), 57–67.

posisi yang lebih rentan, karena hak-hak biologis dan keluarga yang sebelumnya dijamin secara tegas kini menjadi area yang ambigu serta bergantung pada dinamika negosiasi di tingkat perusahaan.

1. Bagaimanakah pengaturan hukum terkait batasan perpanjangan dan pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia setelah adanya perubahan kebijakan ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah implikasi yuridis dari pengaturan tersebut terhadap perlindungan kepastian kerja bagi pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (doktriner) yang bersifat preskriptif dan analitis. Penelitian ini berfokus pada sinkronisasi vertikal dan horizontal antara Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dengan peraturan pelaksanaannya, khususnya mengenai skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sifat preskriptif bertujuan untuk memberikan argumentasi mengenai benar atau salahnya penerapan norma hukum terhadap praktik perpanjangan kontrak di lapangan.

## **C. PEMBAHASAN**

### **1. Pengaturan Hukum Batasan Perpanjangan PKWT Pasca Reformulasi Regulasi**

Perubahan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia telah menggeser aspek teknis durasi dan mekanisme perpanjangan PKWT. Instrumen ini kini digunakan secara lebih luas di berbagai sektor, yang di satu sisi memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan kondisi pasar. Namun, secara yuridis, fleksibilitas ini sering kali berbenturan dengan prinsip perlindungan hak pekerja.

Selain memperluas cakupan jenis pekerjaan yang dapat dikontraskan, regulasi pelaksana saat ini juga mengintroduksi ketentuan durasi yang jauh lebih fleksibel jika dibandingkan dengan kerangka hukum terdahulu. Kelonggaran durasi ini mencerminkan pergeseran paradigma hukum yang mengedepankan prinsip fleksibilitas pasar kerja, di mana negara memberikan otonomi yang lebih luas bagi para pihak terutama pihak pemberi kerja untuk menetapkan jangka waktu berlakunya perikatan kerja.

Dalam implementasi praktisnya, batas waktu maksimal untuk skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kini dapat mencapai akumulasi hingga lima tahun, khususnya bagi jenis pekerjaan yang didasarkan pada jangka waktu tertentu. Durasi maksimal selama lima tahun tersebut merepresentasikan lompatan regulatif yang signifikan, yang secara inheren mengubah ekspektasi rasio perputaran tenaga kerja di sektor formal ke arah yang lebih dinamis.

Di sisi lain, mekanisme pengalihan atau konversi status pekerja dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) kini memang mendapatkan penegasan yang lebih eksplisit dalam peraturan pelaksana. Namun, perlu dicermati bahwa mekanisme konversi ini tetap berakar pada dalil kelonggaran durasi yang baru. Akibatnya, durasi penantian seorang pekerja untuk memperoleh kepastian status hubungan kerja yang bersifat permanen (permanent status) menjadi lebih panjang dibandingkan sebelumnya. Secara teoretis, hal ini menunjukkan adanya dialektika antara kebutuhan akan fleksibilitas bisnis dengan hak pekerja atas kepastian status kerja yang sempat tereduksi dalam reformasi regulasi tersebut.

Dalam perspektif teori hukum, sebagaimana dipaparkan dalam buku Labor Law karya Hugh Collins, hukum perburuhan harus mampu menyeimbangkan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Di Indonesia, batasan perpanjangan PKWT menjadi krusial karena ketika batasan tersebut menjadi lebih longgar, potensi pergeseran makna antara hubungan kerja sementara dan tetap menjadi semakin kabur. Analisis terhadap regulasi saat ini menunjukkan bahwa meskipun ada durasi maksimal, ketiadaan kontrol yang ketat dapat mereduksi kepastian kerja secara sistematis.

Pergeseran paradigma dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca-lahirnya regulasi sapu jagat (*omnibus law*) dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah membawa perombakan mendasar pada wajah perjanjian kerja kontraktual. Jika sebelumnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 membatasi masa kerja PKWT secara rigid dengan skema dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu satu tahun, kini pintu fleksibilitas dibuka jauh lebih lebar. Pemerintah menghapus batas periodisasi perpanjangan yang kaku tersebut dan menggantinya dengan batas akumulasi waktu maksimal hingga lima tahun. Langkah normatif ini mencerminkan adanya upaya negara untuk menyelaraskan kebutuhan pasar kerja

yang dinamis dengan kepastian hukum, di mana jangka waktu kesepakatan kini ditentukan oleh pemenuhan objek pekerjaan alih-alih kekakuan prosedur administrasi.<sup>6</sup>

Meskipun batas maksimal lima tahun menawarkan ruang napas yang lebih panjang bagi korporasi untuk merencanakan proyeksinya, reformulasi ini secara substansial mengubah esensi dari "perpanjangan" dan "pembaruan" itu sendiri. Di bawah payung hukum yang baru, sekat pemisah antara perpanjangan kontrak yang bersambung dengan pembaruan kontrak setelah masa tenggang tertentu menjadi kabur, karena yang dihitung kini adalah total durasi keseluruhan. Dari perspektif humanis hukum, aturan baru ini mencoba menawarkan kepastian batas atas agraria kerja agar buruh tidak terjebak dalam status kontrak seumur hidup. Namun, kelenturan dalam menentukan klausul perpanjangan ini menyerahkan kuasa negosiasi lebih besar kepada pemberi kerja, membuat batasan lima tahun tersebut menjadi garis akhir yang fluktuatif tergantung pada kepentingan efisiensi industry.<sup>7</sup>

Jika ditinjau dari kacamata hukum perjanjian murni, reformulasi regulasi ketenagakerjaan yang melonggarkan batas perpanjangan PKWT hingga lima tahun telah menguji batasan asas kebebasan berkontrak (*partij autonomie*). Negara, melalui aturan terbaru, seolah-olah memberikan ruang yang setara bagi pengusaha dan pekerja untuk menyepakati durasi kontrak secara mandiri tanpa intervensi birokrasi yang kaku. Namun, dalam doktrin hukum perjanjian yang lebih mendalam, kebebasan ini menjadi semu ketika diterapkan pada ranah perburuhan. Regulasi baru ini secara tidak langsung melegitimasi dominasi salah satu pihak, di mana kebebasan menentukan perpanjangan kontrak tidak lagi lahir dari kesepakatan yang setara, melainkan menjadi bentuk kepatuhan sepihak dari pekerja yang berada pada posisi tawar yang jauh lebih lemah.<sup>8</sup>

Jika ditinjau dari kacamata hukum perjanjian murni, reformulasi regulasi ketenagakerjaan yang melonggarkan batas perpanjangan PKWT hingga lima tahun telah menguji batasan asas kebebasan berkontrak (*partij autonomie*). Negara, melalui aturan terbaru, seolah-olah memberikan ruang yang setara bagi pengusaha dan pekerja untuk menyepakati durasi kontrak secara mandiri tanpa intervensi birokrasi yang kaku. Namun, dalam doktrin hukum perjanjian yang lebih mendalam, kebebasan ini menjadi semu ketika diterapkan pada ranah perburuhan. Regulasi baru ini secara tidak langsung melegitimasi dominasi salah satu pihak, di mana kebebasan

---

<sup>6</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Outsourcing* (Jakarta : Bumi Aksara, 2014) <<https://books.google.co.id/books?id=NpD5DwAAQBAJ>>.

<sup>7</sup> Farida.

<sup>8</sup> Sumriyah & Djulaeka, *Kapita Selektta Hukum Perjanjian* (Surabaya : Scopindo Media Pustaka, 2023) <<https://books.google.co.id/books?id=jDi4EAAAQBAJ>>.

menentukan perpanjangan kontrak tidak lagi lahir dari kesepakatan yang setara, melainkan menjadi bentuk kepatuhan sepihak dari pekerja yang berada pada posisi tawar yang jauh lebih lemah.<sup>9</sup>

Lebih jauh lagi, perubahan norma hukum ini mengaburkan esensi dari asas iktikad baik (*good faith*) yang subjektif pada fase pra-kontraktual maupun saat perpanjangan perjanjian dilakukan. Ketika pembatasan frekuensi perpanjangan dihapus dan digantikan oleh sistem akumulasi waktu, tolok ukur kelayakan sebuah kontrak kerja bergeser dari keadilan distributif menjadi sekadar legalitas formal. Pengaturan hukum yang baru ini memberikan celah bagi pemberi kerja untuk memecah-mecah durasi kontrak menjadi potongan-potongan pendek (misalnya per enam bulan) sepanjang totalnya tidak melewati lima tahun. Akibatnya, konstruksi hukum perpanjangan PKWT pasca-reformulasi ini kehilangan ruh perlindungannya dan berubah menjadi instrumen transaksional yang mekanis.<sup>10</sup>

Jika dianalisis dari perspektif pengelolaan sumber daya manusia, reformulasi regulasi yang memperpanjang batas akumulasi PKWT hingga lima tahun sejatinya mengubah lanskap perencanaan tenaga kerja di tingkat korporasi. Pengaturan hukum yang baru ini memberikan keleluasaan bagi manajemen untuk memperlakukan kontrak kerja sebagai instrumen mitigasi risiko finansial yang adaptif terhadap fluktuasi pasar. Namun, kelonggaran dalam batasan perpanjangan ini sering kali diterjemahkan oleh pemberi kerja sebagai pembenaran untuk menunda restrukturisasi status karyawan menjadi permanen. Akibatnya, regulasi ini menciptakan standardisasi baru dalam manajemen modern, di mana pembaruan kontrak jangka pendek tidak lagi dipandang sebagai masa percobaan performa, melainkan sebagai strategi efisiensi biaya tenaga kerja yang dilegalkan oleh negara.<sup>11</sup>

Ditinjau dari dimensi tata kelola yang humanis, pola pengaturan batasan perpanjangan yang longgar ini memicu lahirnya praktik manajemen yang transaksional dan mekanistik. Ketika hukum membiarkan masa kontrak menggantung tanpa kepastian kepastian status hingga setengah dekade, korporasi cenderung mengabaikan investasi jangka panjang pada pengembangan kompetensi pekerja. Batasan lima tahun pasca-reformulasi ini memutus rantai hubungan emosional antara pekerja dan institusi tempatnya mengabdikan, karena aturan perpanjangan yang fleksibel

---

<sup>9</sup> Sumriyah and others.

<sup>10</sup> Sumriyah and others.

<sup>11</sup> Benny Hutahayan, Faisal Riza, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Deepublish, 2023) <<https://books.google.co.id/books?id=dstwEQAAQBAJ>>.

ini memperlakukan manusia sebagai komponen operasional yang masanya bisa habis kapan saja, alih-alih sebagai aset strategis yang harus dirawat keberlanjutannya.<sup>12</sup>

Membahas batasan perpanjangan PKWT pasca reformulasi regulasi tidak boleh melepaskan diri dari dimensi penegakan hukum dan potensi penyelundupan hukum (*wetsontduiking*). Ketika aturan hukum ketenagakerjaan yang baru menghapus batas frekuensi perpanjangan kontrak yang rigid dan menggantinya dengan skema akumulasi waktu lima tahun, negara seolah memberikan keleluasaan penuh pada kesepakatan perdata. Namun, dari perspektif hukum penal ketenagakerjaan, kelonggaran norma ini justru membuka celah lebar bagi terjadinya penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandighede*) oleh korporasi. Ketiadaan pagar pembatas yang ketat dalam proses transisi atau pembaruan kontrak rentan dimanfaatkan untuk memanipulasi jenis pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap (*permanent nature*) menjadi seolah-olah bersifat sementara, demi menghindari kewajiban hukum jangka panjang.<sup>13</sup>

Lebih jauh lagi, rekonstruksi batasan PKWT ini mengalami tantangan serius akibat kaburnya batas antara wilayah hukum perdata (kesepakatan) dengan wilayah hukum publik (sanksi dan pengawasan). Aturan terbaru cenderung mereduksi pelanggaran administratif perpanjangan kontrak seperti melebihi batas lima tahun hanya sebagai sengketa hubungan industrial yang berujung pada tuntutan peralihan status menjadi pekerja tetap. Regulasi baru ini kurang memberikan taji dalam bentuk sanksi pidana atau denda yang progresif bagi pengusaha yang secara sengaja dan berulang mengeksploitasi sistem kontrak berdurasi pendek. Akibatnya, formasi regulasi saat ini terkesan tumpul dalam menindak kesewenang-wenangan prosedural, menjadikan batas waktu lima tahun tersebut sebagai aturan normatif yang minim daya paksa.<sup>14</sup>

Secara dogmatis, kehadiran peraturan pelaksana pasca-reformulasi regulasi ketenagakerjaan menandai terjadinya dekonstruksi radikal terhadap asas-asas utama hukum perburuhan konvensional. Melalui aturan turunan yang memperpanjang akumulasi batas waktu PKWT menjadi lima tahun, negara secara sadar mengadopsi konsep fleksibilitas pasar kerja (*labor market flexibility*) demi merespons tuntutan globalisasi ekonomi. Pengaturan hukum yang baru ini menggeser bandul kebijakan

---

<sup>12</sup> Hutahayan and Riza.

<sup>13</sup> M. Irsan Arief, *Tindak Pidana Di Bidang Cipta Kerja (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023): Dilengkapi Pasal-Pasal Dari Undang-Undang Organik/Sektor Terkait (Panduan Praktis)* (Tangerang Selatan : MCL Publisher, 2023) <<https://books.google.co.id/books?id=R1TpEAAAQBAJ>>.

<sup>14</sup> M. Irsan Arief.

dari yang semula bersifat membatasi ruang gerak pengusaha demi melindungi pekerja, menjadi aturan yang justru memfasilitasi kebutuhan operasional industri. Batasan waktu yang diperlonggar ini membuktikan bahwa hukum tidak lagi diposisikan sebagai instrumen pengendali pasar, melainkan alat legitimasi yang memberikan kebebasan prosedural bagi korporasi untuk menentukan masa depan ikatan kerja.<sup>15</sup>

Lebih jauh lagi, formalisasi batasan baru ini memunculkan anomali dalam struktur hukum ketenagakerjaan, di mana fungsi perlindungan negara perlahan digantikan oleh pendekatan kompensatoris. Konsep perpanjangan dan pembaruan kontrak tidak lagi dipandang sebagai bentuk penyimpangan dari hubungan kerja tetap, melainkan telah dinormalisasi sebagai model hubungan industrial yang lumrah. Penentuan batas waktu hingga setengah dekade ini mengaburkan substansi dari objek pekerjaan yang bersifat sementara dengan yang bersifat tetap. Regulasi pelaksana ini seolah-olah menciptakan ruang kompromi hukum yang semu, di mana negara merasa telah memenuhi kewajibannya hanya dengan menyediakan aturan main formal, tanpa memedulikan ketimpangan posisi tawar yang melekat pada saat klausul perpanjangan itu disepakati.<sup>16</sup>

## 2. Implikasi Yuridis terhadap Perlindungan Kepastian Kerja Pekerja

Implikasi yuridis dari reformulasi regulasi ini menyentuh aspek paling mendasar dari hubungan kerja, yaitu kepastian kerja (*job security*). Praktik PKWT yang diterapkan pada pekerjaan yang secara substansi bersifat tetap menunjukkan adanya pengaburan batas hukum yang serius. Hal ini mengakibatkan hak pekerja berpotensi tereduksi karena status kerja mereka yang terus-menerus berada dalam kondisi tidak tetap.

Fenomena yuridis ini pada dasarnya berimplikasi langsung terhadap merosotnya derajat perlindungan hukum bagi pekerja. Hal ini terjadi karena terbukanya celah regulasi yang memungkinkan pemberi kerja melakukan rekrutmen berbasis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara repetitif pada substansi pekerjaan yang sama, tanpa adanya kewajiban normatif untuk melakukan pengangkatan status menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Walaupun peraturan pelaksana telah menggariskan batasan durasi maksimal, ketiadaan pengaturan mengenai mekanisme pembaruan secara eksplisit dalam hierarki undang-undang telah menyebabkan fungsi perlindungan preventif hukum ketenagakerjaan menjadi tidak optimal. Dalam situasi

---

<sup>15</sup> Redaksi Sinar Grafika, *Peraturan Pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja Di Bidang Ketenagakerjaan Terbaru* (Jakarta : Redaksi Sinar Grafika, 2024) <<https://books.google.co.id/books?id=jo4HEQAAQBAJ>>.

<sup>16</sup> Grafika.

yang demikian, pekerja kehilangan sandaran normatif yang cukup kuat untuk membentengi diri dari praktik kontrak berkepanjangan yang eksploitatif, sehingga mereka terpaksa bertumpu pada mekanisme perlindungan represif melalui jalur penyelesaian sengketa hubungan industrial yang sifatnya cenderung reaktif.

Apabila fenomena ini ditelaah lebih jauh menggunakan lensa teori perlindungan hukum, kevakuman pengaturan terkait pembaruan PKWT secara nyata merefleksikan pergeseran paradigma perlindungan dari yang semula bersifat preventif menuju arah represif. Perubahan pola ini secara substansial berpotensi mendegradasi posisi hukum pekerja karena instrumen hukum tidak lagi menjalankan perannya secara efektif sebagai perangkat mitigasi pelanggaran di lini depan, melainkan baru hadir sebagai instrumen penyelesaian setelah hak-hak pekerja tercederai di lapangan. Kondisi ini secara dikotomis bertentangan dengan tujuan mendasar dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri, yang idealnya harus hadir sebagai benteng pelindung maksimal bagi pekerjapihak yang secara struktural berada dalam posisi subordinatserta menjamin adanya kepastian dan keadilan substantif dalam setiap relasi kerja.

Melalui telaah terhadap implikasi perubahan tersebut, dapat ditarik benang merah bahwa sistem hukum ketenagakerjaan pasca-perubahan UU No. 6 Tahun 2023 cenderung menyederhanakan mekanisme tanpa memperhitungkan perlindungan jangka panjang. Kehilangan mekanisme pembaruan yang sebelumnya berfungsi sebagai alat kontrol preventif telah menciptakan ruang gelap bagi pengusaha untuk mempraktikkan relasi kerja yang tidak pasti, yang secara langsung menggerus daya tawar pekerja. Oleh karena itu, hukum tidak lagi mampu menjamin kepastian status hubungan kerja secara utuh, melainkan terjebak pada ketidakjelasan norma yang memicu ketimpangan posisi. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan adanya reformulasi kebijakan yang mampu mengembalikan marwah perlindungan preventif, sehingga keadilan dalam hubungan kerja tidak hanya sekadar formalitas, tetapi benar-benar mampu melindungi pihak yang lebih lemah dari praktik yang tidak berkeadilan.

Berdasarkan pemikiran dalam buku *The Idea of Labour Law*, fungsi hukum adalah untuk melindungi pihak yang lebih lemah dalam kontrak kerja agar tidak terjadi eksploitasi. Jika PKWT terus diperpanjang tanpa batasan yang jelas secara substansi, maka esensi perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di Indonesia akan kehilangan maknanya. Dampaknya, pekerja tidak hanya kehilangan kepastian pendapatan jangka panjang, tetapi juga kehilangan perlindungan hak-hak normatif lainnya yang biasanya melekat pada pekerja tetap.

Secara yuridis, kelonggaran aturan mengenai perpanjangan PKWT hingga setengah dekade ini membawa implikasi yang mendalam terhadap pemenuhan hak atas kepastian kerja (*job security*). Ketika batas perpanjangan tidak lagi dipagari oleh frekuensi melainkan oleh akumulasi tahun, posisi tawar pekerja secara psikologis dan ekonomi berada dalam kerentanan yang konstan. Pekerja dipaksa hidup dalam siklus kecemasan tahunan, di mana pemenuhan hak-hak normatif jangka panjang seperti jaminan hari tua yang kokoh, akses pembiayaan, hingga ketenangan mental dalam bekerja menjadi sulit dicapai. Regulasi baru memang memperkenalkan pemanis berupa uang kompensasi di setiap akhir masa kontrak, namun instrumen finansial ini sering kali belum sebanding dengan hilangnya rasa aman yang lahir dari status kerja yang permanen.<sup>17</sup>

Lebih jauh lagi, reformulasi ini memicu pergeseran relasi kuasa yang timpang di ruang produksi, di mana hakikat hukum perburuhan sebagai instrumen perlindungan (*protective* fungsi) perlahan bergeser menjadi instrumen fasilitasi pasar. Komodifikasi tenaga kerja menjadi risiko nyata ketika seorang manusia dinilai berdasarkan durasi proyek yang fleksibel, bukan sebagai aset kemanusiaan yang berhak atas keberlanjutan penghidupan. Perlindungan kepastian kerja yang diamanatkan oleh konstitusi idealnya tidak sekadar dimaknai sebagai kepastian menerima upah selama kontrak berlangsung, melainkan jaminan bahwa negara hadir untuk melindungi masa depan pekerja dari kesewenang-wenangan pemutusan hubungan kerja berkedok habisnya masa kontrak. Tanpa rekonstruksi batasan yang berpihak pada keadilan distributif, regulasi ini berpotensi melembagakan ketidakpastian kerja sebagai sebuah kewajaran baru.<sup>18</sup>

Implikasi yuridis dari penerapan asas kebebasan berkontrak yang timpang ini berdampak langsung pada runtuhnya pilar kepastian kerja yang adil dan bermartabat. Ketika hukum membiarkan kontrak kerja diperpanjang berulang kali dalam durasi total yang sangat panjang, esensi kemanusiaan dari pekerja itu sendiri perlahan terkikis. Secara sosiologis-yuridis, pekerja tidak lagi dipandang sebagai subjek hukum yang utuh yang membutuhkan stabilitas untuk merencanakan masa depannya, melainkan objek komoditas yang bisa dipertahankan atau dilepas demi efisiensi operasional. Ketidakpastian yang terlembagakan ini membuat jaminan hak atas pekerjaan yang

---

<sup>17</sup> Farida.

<sup>18</sup> Farida.

layak, yang diamanatkan oleh konstitusi, menjadi sulit diwujudkan dalam realitas hubungan industrial harian.<sup>19</sup>

Pada akhirnya, tiadanya batasan frekuensi perpanjangan kontrak yang rigid menciptakan situasi ketidaksetaraan yang permanen (*permanent insecurity*) bagi tenaga kerja. Hubungan kerja yang seharusnya dibangun di atas asas keseimbangan hak dan kewajiban (*proporsionalitas*) bergeser menjadi relasi kuasa yang eksploitatif namun legal. Pekerja dipaksa untuk terus menunjukkan performa maksimal di bawah ancaman konstan bahwa kontrak mereka mungkin tidak akan diperpanjang pada periode berikutnya. Implikasi yuridis ini menegaskan bahwa reformulasi regulasi saat ini belum berhasil menyelaraskan antara kepentingan pertumbuhan ekonomi dengan perlindungan martabat kemanusiaan pekerja, justru cenderung mengorbankan kepastian kerja demi fleksibilitas pasar yang semu.<sup>20</sup>

Implikasi yuridis dari longgarnya proteksi perpanjangan kontrak ini secara nyata menggerogoti aspek psikologis dan kesejahteraan mental pekerja di ruang kerja. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, kepastian kerja (*job security*) adalah fondasi utama yang melahirkan motivasi intrinsik dan komitmen organisasional yang kuat. Ketika hukum gagal memberikan jaminan stabilitas akibat tidak adanya batasan frekuensi perpanjangan yang ketat, pekerja dipaksa beroperasi dalam bayang-bayang kecemasan akan masa depan. Ketakutan konstan akan pemutusan hubungan kerja di akhir periode kontrak ini pada gilirannya menurunkan produktivitas secara ironis, memicu stres kerja yang akut, dan menghilangkan rasa memiliki pekerja terhadap perusahaan.<sup>21</sup>

Pada akhirnya, kegagalan regulasi dalam merekonstruksi batasan PKWT yang berkeadilan menciptakan lingkaran setan yang merugikan kedua belah pihak dalam jangka panjang. Pekerja yang kehilangan perlindungan kepastian kerja tidak akan pernah mencapai titik performa optimalnya karena absennya rasa aman dalam bekerja. Implikasi hukum ini membuktikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan yang terlampau condong pada fleksibilitas pasar justru mencederai hakikat pemanusiaan manusia dalam kerja. Tanpa adanya jaminan perlindungan yang kokoh dari negara, aturan perpanjangan PKWT pasca-reformulasi ini hanya akan melanggengkan alienasi pekerja, di mana manusia dipaksa menukar ketenangan hidupnya demi kelangsungan kontrak kerja yang rapuh.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Sumriyah and others.

<sup>20</sup> Sumriyah and others.

<sup>21</sup> Hutahayan and Riza.

<sup>22</sup> Hutahayan and Riza.

Implikasi yuridis dari lemahnya instrumen penegakan hukum dan sanksi ini berdampak langsung pada hilangnya rasa aman dan keadilan distributif bagi para pekerja. Ketika hukum ketenagakerjaan beralih fokus menjadi fasilitator pasar kerja yang fleksibel, aspek perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang rentan secara struktural menjadi terabaikan. Pekerja tidak hanya menghadapi ketidakpastian masa depan kontraknya, tetapi juga dihadapkan pada realitas pahit di mana pelanggaran hak-hak mereka selama masa perpanjangan kontrak sulit untuk diproses secara hukum. Kondisi ini menempatkan kaum buruh dalam posisi "pasrah yang dipaksakan", di mana mereka enggan menuntut hak atau melaporkan kejanggalaan kontrak karena takut tidak akan diperpanjang lagi pada periode berikutnya atau bahkan masuk dalam daftar hitam industri.<sup>23</sup>

Pada akhirnya, tiadanya sanksi hukum yang tegas dan menjerakan terhadap penyalahgunaan sistem perpanjangan PKWT mengukuhkan struktur relasi kerja yang intimidatif dan tidak manusiawi. Negara, melalui aparat pengawas ketenagakerjaan, sering kali absen atau tidak berdaya dalam mendeteksi manipulasi kontrak yang terjadi di ruang-ruang produksi yang privat. Implikasi yuridis ini menegaskan bahwa tanpa adanya pembenahan sistem sanksi yang berani menembus batas-batas hukum pidana ketenagakerjaan untuk menghukum korporasi yang nakal, kepastian kerja yang dijamin konstitusi hanyalah menjadi slogan di atas kertas. Rekonstruksi hukum yang humanis menuntut agar setiap pelanggaran terhadap batas masa kerja kontrak diperlakukan sebagai pelanggaran serius terhadap hak asasi manusia, bukan sekadar urusan administrasi bisnis semata.<sup>24</sup>

Implikasi yuridis dari pergeseran filosofis ini berdampak sangat fundamental terhadap hakikat perlindungan kepastian kerja (*job security*) yang seharusnya melekat pada diri pekerja. Ketika hukum memberikan legitimasi bagi pemberi kerja untuk mempertahankan status kontrak seorang buruh dalam durasi yang sedemikian panjang, esensi hukum perburuhan sebagai hukum yang bersifat melindungi (*protective law*) runtuh secara perlahan. Pekerja diposisikan dalam situasi kerentanan struktural yang berkepanjangan, di mana hak atas masa depan yang stabil ditukarkan dengan status kerja yang fluktuatif. Dampak hukum ini tidak sekadar merugikan secara ekonomi melalui ancaman pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon penuh, tetapi

---

<sup>23</sup> M. Irsan Arief.

<sup>24</sup> M. Irsan Arief.

juga mengebiri martabat pekerja yang hak-hak konstitusionalnya direduksi demi menjamin kenyamanan investasi.<sup>25</sup>

Pada akhirnya, penerapan regulasi pelaksana yang terlampau condong pada pasar ini mempertegas terjadinya proses komodifikasi tenaga kerja di Indonesia. Jaminan kepastian kerja yang diamanatkan oleh konstitusi mengalami pendangkalan makna, dari yang sejatinya berupa jaminan keberlanjutan penghidupan yang layak menjadi sekadar kepastian administratif selama masa kontrak mengikat. Implikasi yuridis ini memperlihatkan bahwa negara belum berhasil merumuskan titik keseimbangan yang adil antara kepentingan kelangsungan usaha dengan perlindungan kemanusiaan pekerja. Tanpa adanya rekonstruksi batasan yang berakar pada keadilan sosial, pelanggaran perpanjangan PKWT ini hanya akan melembagakan ketidakpastian kerja sebagai sebuah normalitas baru yang mengasingkan kaum buruh dari hak-hak mendasarnya.<sup>26</sup>

#### **D. PENUTUP**

Pada akhirnya, rekonstruksi yuridis terhadap batasan perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca-reformulasi regulasi ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan adanya pergeseran filosofis yang radikal dari prinsip perlindungan menuju fleksibilitas pasar kerja (*labor market flexibility*). Pengaturan hukum terbaru melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menghapus batas periodisasi rigid dan menggantinya dengan akumulasi durasi maksimal hingga lima tahun, secara nyata telah memperpanjang masa penantian pekerja untuk meraih status permanen. Pelanggaran ini tidak hanya mengaburkan sekat pemisah antara pekerjaan yang bersifat sementara dengan pekerjaan tetap, tetapi juga memicu risiko penyelundupan hukum berupa pemecahan kontrak jangka pendek yang mekanis. Ditinjau dari kacamata hukum perjanjian murni, reformasi regulasi ini melegitimasi dominasi pemberi kerja dan menjadikan asas kebebasan berkontrak menjadi semu, karena klausul perpanjangan tidak lagi lahir dari kesepakatan yang setara melainkan bentuk kepatuhan sepihak dari pekerja yang berada pada posisi tawar yang jauh lebih lemah.

Implikasi yuridis dari longgarnya proteksi ini berdampak fundamental terhadap runtuhnya pilar kepastian kerja (*job security*) yang adil dan bermartabat bagi kaum buruh. Tiadanya pengaturan pembaruan yang eksplisit dalam hierarki undang-undang telah mendegradasi fungsi hukum dari yang semula bersifat perlindungan preventif

---

<sup>25</sup> Grafika.

<sup>26</sup> Grafika.

menjadi sekadar penyelesaian represif yang reaktif melalui jalur sengketa. Secara humanis dan psikologis, siklus ketidakpastian kontraktual ini memaksa pekerja hidup dalam bayang-bayang kecemasan tahunan yang merusak motivasi kerja, menurunkan komitmen organisasional, dan memicu stres akut. Dampak paling mengkhawatirkan dari dominasi fasilitasi pasar ini adalah terjadinya komodifikasi tenaga kerja secara sistematis, di mana manusia tidak lagi dinilai sebagai aset strategis yang utuh melainkan komoditas proyek yang fleksibel, sehingga hak konstitusional atas pekerjaan dan penghidupan yang layak mengalami pendangkalan makna menjadi sekadar kepastian administratif formal.

Sebagai langkah solusi atas dialektika tersebut, artikel ini merekomendasikan agar pemerintah dan legislator segera melakukan reformulasi kebijakan dengan mengembalikan batasan frekuensi perpanjangan kontrak secara rigid dalam undang-undang organik serta memperketat kontrol terhadap pembaruan PKWT. Negara harus hadir secara aktif memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan di lini depan guna mencegah manipulasi substansi pekerjaan oleh korporasi, yang didukung dengan taji sanksi penal serta denda progresif yang menjerakan. Selain itu, arah pembentukan hukum ke depan wajib menemukan titik keseimbangan baru yang menyeimbangkan antara efisiensi ekonomi industri dengan keadilan distributif bagi pekerja. Hanya dengan mengembalikan marwah hukum perburuhan sebagai instrumen perlindungan substantif, perlindungan terhadap martabat kemanusiaan pekerja dapat ditegakkan sekaligus menciptakan iklim hubungan industrial yang stabil, sehat, dan berkeadilan di Indonesia.

## **DAFTAR BACAAN**

### **Buku :**

- Arief, M. Irsan., *Tindak Pidana Di Bidang Cipta Kerja (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023): Dilengkapi Pasal-Pasal Dari Undang-Undang Organik/Sektor Terkait (Panduan Praktis)*, Tangerang Selatan : MCL Publisher, 2023.
- Farida, Ike. *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Outsourcing*, Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
- Hutahayan, Benny., Faisal Riza, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Deepublish, 2023.
- Sumriyah & Djulaeka, *Kapita Selekta Hukum Perjanjian*, Surabaya : Scopindo Media Pustaka, 2023.
- Redaksi Sinar Grafika, *Peraturan Pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja Di Bidang Ketenagakerjaan Terbaru*, Jakarta : Redaksi Sinar Grafika, 2024.

### **Makalah / Artikel / Prosiding :**

- Listiyani, Nurul., Rakhmat Nopliardy, Ibelashry Justiceka "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam

- Undang-Undang Cipta Kerja", *Jurnal Terapung : Ilmu-Ilmu Sosial* 4.no.2 (2022), 1–23.
- Rumfaan, Engel Thomas., and Joko Widarto, "Analisis Dampak Kekosongan Hukum Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja", *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan* 4. no. 3 (2026), 17973–81.
- Tursadi, Naa'ilah Desiyana., Eksa Camelia, Yeski Putri Utami, "Implementasi Kebijakan Cipta Kerja: Studi Kasus Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT )", *Jurnal Hukum Positum* 9. no. 2 (2024), 250–73.
- Wijayanti, A. W. 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), 57–67.