

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

Rizki Apriadi Bahri¹, Salman², Fitri Handayani³, Nurhayani⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Hukum, Universitas Merangin

Email: rizkiapriadibahri@gmail.com

ABSTRAK

Tenaga kerja memiliki peran penting dalam pembangunan nasional, sehingga negara wajib memberikan perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Salah satu bentuk hubungan kerja yang banyak digunakan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, ketentuan PKWT dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 membatasi jangka waktu maksimal dua tahun dan hanya untuk pekerjaan tertentu. Namun, setelah berlakunya UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, ketentuan tersebut menjadi lebih fleksibel tanpa batas waktu yang tegas. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif, serta analisis deskriptif kualitatif terhadap peraturan, doktrin, dan literatur hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan regulasi tersebut menciptakan pergeseran orientasi dari sistem ketenagakerjaan yang protektif menjadi fleksibel. Meskipun memberikan kemudahan bagi pengusaha dan diharapkan meningkatkan investasi, kebijakan ini berpotensi mengurangi kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak. Dalam perspektif teori perlindungan hukum (Philipus M. Hadjon), kepastian hukum (Gustav Radbruch), dan keadilan distributif (John Rawls), hukum ketenagakerjaan seharusnya menjamin keadilan substantif bagi pihak yang lemah. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan dan penegakan hukum yang kuat agar fleksibilitas yang diusung UU Cipta Kerja tetap sejalan dengan asas keadilan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Kontrak, PKWT, Cipta Kerja, Kepastian Hukum.

ABSTRACT

Labor plays a vital role in national development; therefore, the state is obligated to provide legal protection as mandated by Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. One common form of employment relationship is the Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) or contract-based employment. Before the enactment of Law Number 6 of 2023 on Job Creation, PKWT regulations under Law Number 13 of 2003 on Manpower limited the contract period to a maximum of two years and only for specific jobs. However, after the enactment of the Job Creation Law and Government Regulation Number 35 of 2021, the rules became more flexible without a definitive time limit. This study employs a normative juridical method with a statutory, conceptual, and comparative approach, using qualitative descriptive analysis of laws, doctrines, and labor law literature. The findings indicate a paradigm shift from a protective labor system to a more flexible one. Although intended to promote investment

and ease of recruitment, this flexibility potentially reduces legal certainty and protection for contract workers. Based on the theories of legal protection (Philipus M. Hadjon), legal certainty (Gustav Radbruch), and distributive justice (John Rawls), labor law should ensure substantive justice for the weaker party. Therefore, stronger legal supervision and enforcement are required to balance flexibility with justice and legal certainty for workers under the Job Creation Law framework.

Keywords: Legal Protection, Contract Workers, PKWT, Job Creation Law, Legal Certainty.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pembangunan nasional karena merupakan subjek utama dalam kegiatan produksi barang dan jasa. Oleh karena itu, negara wajib memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar mereka sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹

Salah satu bentuk hubungan kerja yang berkembang dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau yang lebih dikenal sebagai pekerja kontrak. Sistem kerja kontrak ini pada dasarnya diperuntukkan bagi pekerjaan yang bersifat sementara atau dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.² Namun, dalam praktiknya, mekanisme PKWT sering disalahgunakan oleh pengusaha dengan memperpanjang kontrak kerja secara berulang tanpa memberikan kepastian status sebagai pekerja tetap, yang berakibat pada ketidakpastian hukum bagi pekerja.³

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, ketentuan mengenai pekerja kontrak telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut, Pasal 59 secara tegas membatasi jangka waktu perjanjian kerja dan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan sistem kontrak. Namun, setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pengaturan mengenai jangka waktu PKWT menjadi lebih fleksibel dan tidak dibatasi secara kaku.⁴

Kebijakan ini menimbulkan pro dan kontra. Pemerintah beralasan bahwa fleksibilitas ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing dan investasi melalui kemudahan rekrutmen tenaga kerja. Namun, di sisi lain, kalangan akademisi dan serikat

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

² Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 45.

³ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rajawali Pers, 2019, hlm. 102.

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59; Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja; dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

buruh menilai bahwa perubahan tersebut justru memperlemah perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak, karena membuka peluang bagi pengusaha untuk menghindari kewajiban memberikan status pekerja tetap.⁵

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional, prinsip perlindungan hukum bagi pekerja merupakan aspek fundamental yang tidak dapat diabaikan. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah upaya memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh tindakan orang lain, serta menjamin agar masyarakat dapat menikmati seluruh hak yang diberikan hukum.⁶ Perlindungan hukum tidak hanya berupa regulasi, tetapi juga mencakup penegakan norma dan pemberian kepastian bagi setiap warga negara.

Di sisi lain, prinsip kepastian hukum sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch, merupakan salah satu dari tiga nilai dasar hukum selain keadilan dan kemanfaatan.⁷ Hukum harus memberikan kejelasan norma agar setiap orang dapat memahami hak dan kewajibannya secara pasti. Apabila peraturan tidak jelas atau membuka celah penafsiran ganda, maka akan menimbulkan ketidakpastian yang dapat merugikan pihak yang lebih lemah — dalam hal ini, pekerja kontrak.

Selain itu, teori keadilan distributif menurut John Rawls menegaskan bahwa dalam sistem sosial, ketimpangan hanya dapat dibenarkan jika menguntungkan pihak yang paling lemah.⁸ Dengan demikian, kebijakan hukum ketenagakerjaan seharusnya dirancang untuk memberikan perlindungan maksimal terhadap pekerja, bukan semata-mata mengakomodasi kepentingan efisiensi ekonomi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta mengkaji sejauh mana regulasi tersebut mampu menciptakan kepastian dan keadilan hukum bagi pekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif, dengan fokus pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan asas-asas ketenagakerjaan yang relevan.

Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam memahami implementasi perlindungan hukum bagi pekerja kontrak, serta menjadi bahan evaluasi bagi pembuat kebijakan untuk memperkuat peraturan yang menjamin hak-hak tenaga kerja di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengkajian norma-norma hukum positif yang berlaku, asas-

⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Perlindungan Pekerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2021, hlm. 87.

⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987, hlm. 2.

⁷ Gustav Radbruch, *Rechtsphilosophie*, Heidelberg: C.F. Müller Verlag, 1973, hlm. 112.

⁸ John Rawls, *A Theory of Justice*, Cambridge: Harvard University Press, 1971, hlm. 75.

asas hukum, serta doktrin para ahli hukum yang relevan dengan permasalahan yang dikaji.⁹ Pendekatan yuridis normatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaturan hukum mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum dan sesudah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta untuk menilai bentuk perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja kontrak dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan menelusuri berbagai sumber hukum tertulis yang relevan, termasuk undang-undang, jurnal akademik, dan literatur hukum kontemporer. Analisis dilakukan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu menguraikan dan menafsirkan data hukum yang diperoleh untuk menjawab rumusan masalah. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara preskriptif-analitis, dengan menilai konsistensi norma dan asas hukum serta memberikan argumentasi hukum mengenai efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia.¹⁰

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum terhadap Pekerja Kontrak (PKWT) Sebelum dan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 56 hingga Pasal 59.

Dalam Pasal 56 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Lebih lanjut, Pasal 59 mengatur bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, meliputi:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama;
3. pekerjaan yang bersifat musiman dan
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan.¹¹

Pengaturan tersebut menegaskan bahwa PKWT bersifat terbatas dan spesifik, tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau berkesinambungan. Selain itu, Pasal 59 ayat (4) menetapkan bahwa jangka waktu PKWT paling lama dua tahun dan

⁹ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), hlm. 13.

¹⁰ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia, 2020), hlm. 112.

¹¹ Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

hanya dapat diperpanjang satu kali selama satu tahun.¹² Apabila hubungan kerja melebihi batas waktu tersebut atau dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, maka secara hukum perjanjian kerja tersebut berubah status menjadi PKWTT (pekerja tetap).¹³

Ketentuan ini menunjukkan adanya perlindungan hukum yang kuat terhadap pekerja kontrak, karena undang-undang secara tegas membatasi ruang gerak pengusaha agar tidak menyalahgunakan sistem kontrak untuk menghindari kewajiban terhadap pekerja tetap. Dalam praktiknya, prinsip ini menjadi dasar bagi banyak putusan pengadilan hubungan industrial yang memenangkan pihak pekerja ketika terbukti pengusaha memperpanjang kontrak secara terus-menerus di luar ketentuan undang-undang.

Salah satu contohnya dapat ditemukan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 155 K/Pdt.Sus-PHI/2017, di mana hakim memutuskan bahwa perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan berubah menjadi PKWTT karena pekerja telah dipekerjakan lebih dari tiga tahun secara berkelanjutan tanpa jeda yang sah.¹⁴ Putusan tersebut mencerminkan penerapan asas keadilan substantif, yakni memberikan perlindungan terhadap pihak yang secara ekonomi lebih lemah dalam hubungan kerja.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membawa perubahan fundamental terhadap pengaturan hubungan kerja, termasuk dalam hal PKWT. Dalam Pasal 56 ayat (3) disebutkan bahwa:

“Ketentuan mengenai jangka waktu dan jenis pekerjaan untuk PKWT diatur dengan peraturan pemerintah.”¹⁵

Ketentuan ini secara substansial menghapus batasan yang sebelumnya tegas diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, dengan memberikan delegasi kewenangan yang luas kepada pemerintah untuk menetapkan rincian teknis melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 8, disebutkan bahwa PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Tidak seperti aturan sebelumnya, tidak lagi terdapat batasan maksimal dua tahun sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003.¹⁶ Dengan demikian, masa kerja kontrak kini lebih fleksibel dan dapat diperpanjang sesuai kesepakatan para pihak, sepanjang memenuhi unsur pekerjaan yang memiliki batas waktu atau target penyelesaian tertentu.

Fleksibilitas ini dianggap oleh pemerintah sebagai upaya menyesuaikan iklim ketenagakerjaan dengan kebutuhan industri modern dan pasar tenaga kerja global yang dinamis. Namun, di sisi lain, hilangnya batas maksimal waktu kontrak memunculkan kekhawatiran akan berkurangnya kepastian kerja bagi pekerja kontrak, karena membuka

¹² Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹³ *Ibid.*, ayat (7).

¹⁴ Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 155 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

¹⁵ Pasal 56 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

¹⁶ Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

ruang yang luas bagi pengusaha untuk mempertahankan status pekerja kontrak tanpa batas waktu yang jelas.

Menurut Zainal Asikin, perubahan ini mencerminkan adanya pergeseran paradigma hukum ketenagakerjaan dari “protection oriented” menuju “market oriented”, di mana efisiensi dan fleksibilitas ekonomi menjadi prioritas dibanding perlindungan pekerja.¹⁷ Ia menilai bahwa kebijakan ini berpotensi menurunkan posisi tawar pekerja dalam negosiasi hubungan kerja karena ketidakpastian status mereka di masa depan.

Secara normatif, perubahan yang dihadirkan UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021 menunjukkan pergeseran orientasi hukum ketenagakerjaan Indonesia. Jika sebelumnya sistem PKWT dibangun di atas prinsip perlindungan dan pembatasan terhadap penggunaan kontrak kerja jangka pendek, kini hukum memberikan kelonggaran yang lebih luas kepada pengusaha untuk menyesuaikan durasi kontrak dengan kebutuhan produksi atau proyek. Siti Fatimah (2023) menyoroti dampak yuridis dari perubahan aturan PKWT dalam UU Cipta Kerja, khususnya terkait hak-hak pekerja yang sebelumnya dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan 13/2003. Fatimah berargumen bahwa meskipun regulasi baru memberikan fleksibilitas bagi perusahaan, hal tersebut tidak disertai mekanisme pengawasan yang memadai, sehingga perlindungan hukum bagi pekerja kontrak berisiko terabaikan. Penelitian ini menguatkan pentingnya prinsip kepastian dan keadilan hukum dalam praktik hubungan industrial, sehingga kebijakan ketenagakerjaan harus menyeimbangkan efisiensi ekonomi dan hak-hak dasar pekerja.¹⁸

Hal ini menimbulkan dua implikasi yuridis utama:

1. Dari sisi pengusaha, perubahan ini memberikan keuntungan dalam efisiensi dan pengendalian biaya tenaga kerja. Pengusaha dapat menghindari kewajiban pemberian pesangon jangka panjang atau promosi otomatis menjadi pekerja tetap sebagaimana diatur dalam sistem sebelumnya. Dalam konteks ekonomi global, hal ini dinilai mampu meningkatkan daya saing investasi.
2. Dari sisi pekerja, perubahan ini justru menimbulkan ketidakpastian hukum. Dengan dihapuskannya batasan waktu maksimal, pekerja berpotensi menjadi “kontrak abadi”, di mana status mereka tidak pernah beralih menjadi PKWTT meskipun telah bekerja bertahun-tahun di perusahaan yang sama. Hal ini berpotensi melanggar prinsip kepastian hukum (legal certainty) dan keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Dalam konteks penegakan hukum, potensi sengketa hubungan industrial akibat perubahan ini sangat besar. Banyak pekerja yang berstatus kontrak menuntut pengakuan sebagai pekerja tetap, namun dasar hukum untuk membuktikan pelanggaran tersebut kini menjadi lebih lemah karena UU tidak lagi memberikan batas eksplisit durasi kontrak. Akibatnya, hakim dalam Pengadilan Hubungan Industrial cenderung sulit menetapkan

¹⁷ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 131.

¹⁸ Siti Fatimah, “Analisis Yuridis terhadap Perubahan PKWT dalam UU Cipta Kerja,” *Yuridika: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Airlangga*, Vol. 38 No. 3 (2023).

pelanggaran kecuali terbukti ada unsur penyalahgunaan kontrak atau niat untuk menghindari hak-hak normatif pekerja.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan modern, perlindungan terhadap pekerja kontrak merupakan implementasi dari asas keadilan dan keseimbangan dalam hubungan industrial. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum harus mencakup upaya pencegahan dan penindakan terhadap potensi penyalahgunaan kekuasaan, termasuk oleh pemberi kerja terhadap pekerja yang posisinya lebih lemah secara sosial maupun ekonomi.¹⁹

Perubahan norma dalam UU No. 6 Tahun 2023 yang memberikan ruang fleksibilitas besar bagi pengusaha dinilai berpotensi melemahkan fungsi perlindungan hukum tersebut. Ketiadaan batas waktu maksimal PKWT dapat menimbulkan hubungan kerja yang bersifat eksploitatif, karena pekerja terus-menerus berada dalam posisi tidak pasti tanpa jaminan karier atau kesejahteraan jangka panjang.

Di sisi lain, pemerintah beralasan bahwa melalui PP No. 35 Tahun 2021 telah diberikan kompensasi bagi pekerja kontrak berupa uang kompensasi masa kerja (Pasal 15 ayat (1)–(3)), yang harus dibayarkan setiap kali kontrak berakhir, terlepas dari diperpanjang atau tidak.⁹ Namun, secara empiris, banyak kasus menunjukkan bahwa kompensasi ini tidak selalu terlaksana dengan baik, karena lemahnya pengawasan ketenagakerjaan di lapangan dan rendahnya kesadaran hukum pengusaha.

Kepastian Hukum bagi Pekerja Kontrak Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Kepastian hukum merupakan asas yang fundamental dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Asas ini tidak hanya menjamin keteraturan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja, tetapi juga memberikan rasa aman terhadap keberlangsungan kerja, pendapatan, serta perlindungan hak-hak normatif tenaga kerja.²⁰ Dalam konteks perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), kepastian hukum menjadi hal yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan status hubungan kerja, jangka waktu kontrak, hak kompensasi, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.²¹ Penelitian Nurul Qomariah (2023) menekankan bahwa pasca diberlakukannya Omnibus Law, khususnya UU Cipta Kerja, kepastian hukum bagi pekerja kontrak cenderung mengalami ketidakjelasan. Menurut Qomariah, fleksibilitas jangka waktu PKWT yang diperkenalkan oleh regulasi baru meningkatkan peluang penyalahgunaan oleh pengusaha, karena tidak ada batasan yang tegas mengenai perpanjangan kontrak. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya bahwa pekerja kontrak menjadi pihak yang rentan terhadap ketidakpastian hubungan kerja,

¹⁹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 14

²⁰ Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018), hlm. 23.

²¹ Zainal Asikin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 45.

sehingga perlindungan hukum bagi mereka menjadi aspek krusial dalam sistem ketenagakerjaan yang adil.²²

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, kepastian hukum bagi pekerja kontrak sudah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam UU tersebut, PKWT memiliki batasan tegas: hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman, dengan masa kerja paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali selama satu tahun.²³ Ketentuan tersebut memberikan kepastian terhadap waktu berakhirnya hubungan kerja dan menjamin tidak adanya kontrak berkepanjangan tanpa kejelasan status.

Namun, pasca lahirnya UU Cipta Kerja dan perubahannya dalam UU Nomor 6 Tahun 2023, ketentuan batas waktu tersebut dihapus. Dalam Pasal 56 ayat (3) UU 6/2023 disebutkan bahwa pengaturan lebih lanjut mengenai jenis pekerjaan dan jangka waktu PKWT akan diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP).²⁴ Ketentuan ini memberikan keleluasaan besar kepada pemerintah untuk menentukan substansi pengaturan PKWT secara dinamis melalui peraturan turunan. Akibatnya, kepastian hukum yang semula melekat secara langsung dalam undang-undang kini menjadi relatif, bergantung pada kebijakan pemerintah yang sewaktu-waktu dapat berubah.

Menurut Mukti Fajar ND, penyerahan substansi penting seperti jangka waktu kontrak kepada PP berpotensi menimbulkan “insecurity of law” karena norma turunan lebih mudah diubah dibandingkan undang-undang.²⁵ Kondisi ini dapat menciptakan ketidakpastian bagi pekerja kontrak yang tidak mengetahui dengan pasti kapan status hubungan kerja mereka berakhir atau beralih menjadi pekerja tetap.

Salah satu tujuan utama UU Cipta Kerja adalah menciptakan fleksibilitas dalam pasar tenaga kerja untuk mendorong investasi dan efisiensi ekonomi.²⁶ Fleksibilitas ini terlihat dari dihapuskannya pembatasan masa kontrak dan dibolehkannya pengaturan jenis pekerjaan melalui PP. Namun, fleksibilitas tersebut sering kali bertentangan dengan asas kepastian hukum dan prinsip perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²⁷

Menurut Satjipto Rahardjo, hukum seharusnya tidak hanya berhenti pada teks normatif, tetapi juga harus “hidup” dan mampu memberikan keadilan substantif bagi

²² Nurul Qomariah, “Kepastian Hukum bagi Pekerja Kontrak Pasca Omnibus Law,” *Jurnal Ilmu Hukum Lex Scientia*, Vol. 9 No. 1 (2023).

²³ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39.

²⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 41.

²⁵ Mukti Fajar ND & Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), hlm. 92.

²⁶ Djumadi, *Hukum Perburuhan Indonesia: Proses dan Prospeknya*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020), hlm. 134.

²⁷ UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2).

manusia yang menjadi subjeknya.²⁸ Dalam konteks ini, meskipun secara formal UU 6/2023 memberikan fleksibilitas kepada pengusaha, namun secara substantif kepastian hukum bagi pekerja menjadi lebih lemah karena hilangnya batas waktu kontrak yang pasti. Pekerja kontrak dapat terus diperpanjang tanpa kejelasan status, sehingga berpotensi melanggar asas “job security” yang menjadi inti dari perlindungan tenaga kerja.

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Abdul Khakim, yang menyatakan bahwa kepastian hukum dalam hubungan industrial tidak hanya berarti adanya aturan tertulis, tetapi juga adanya perlindungan nyata terhadap hak-hak pekerja agar tidak berada dalam posisi subordinat.²⁹ Tanpa batas waktu yang tegas, pekerja kontrak dapat menjadi tenaga kerja “semi permanen” tanpa jaminan kesejahteraan dan jenjang karier yang layak.

Sebagai kompensasi atas fleksibilitas tersebut, pemerintah mengatur hak kompensasi bagi pekerja kontrak melalui Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021, yang mewajibkan pengusaha membayar uang kompensasi kepada pekerja kontrak yang masa kerjanya telah berakhir, dengan perhitungan berdasarkan lama masa kerja.³⁰ Ketentuan ini merupakan inovasi baru yang tidak diatur dalam UU 13/2003, dan dapat dianggap sebagai bentuk perlindungan hukum baru bagi pekerja kontrak.

Namun demikian, kompensasi tersebut hanya berlaku setelah hubungan kerja berakhir, sehingga tidak mengatasi masalah utama yaitu ketidakpastian status kerja selama masa kontrak berlangsung.³¹ Dalam praktiknya, pekerja sering kali tidak mengetahui kapan kontrak akan diperpanjang atau diakhiri, sehingga menimbulkan ketidakpastian ekonomi dan psikologis.

Menurut Zainal Asikin, kebijakan kompensasi ini merupakan langkah progresif, tetapi belum cukup kuat untuk memberikan kepastian hukum yang utuh.³² Pemerintah seharusnya tetap menetapkan batas maksimal jangka waktu kontrak agar keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan sosial tetap terjaga.

Dalam praktik hubungan industrial, kepastian hukum diwujudkan melalui tiga aspek utama:

1. Kepastian norma hukum, yaitu keberadaan aturan tertulis yang jelas dan tidak multitafsir.
2. Kepastian penerapan, yaitu penegakan hukum yang konsisten oleh lembaga pengawasan ketenagakerjaan dan pengadilan hubungan industrial (PHI).
3. Kepastian perlindungan, yaitu jaminan bahwa pekerja memiliki akses terhadap keadilan bila haknya dilanggar.³³

²⁸ Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2019), hlm. 67.

²⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017), hlm. 52.

³⁰ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 15*.

³¹ Zainal Asikin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 58.

³² *Ibid.*, hlm. 60.

³³ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djembatan, 2021), hlm.

Sayangnya, dalam praktiknya, masih banyak kasus di mana pekerja kontrak tidak memperoleh kepastian tersebut. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (2024), sengketa ketenagakerjaan terkait status PKWT meningkat hingga 22% pasca penerapan UU Cipta Kerja.³⁴ Hal ini menunjukkan adanya celah implementasi antara norma hukum yang diatur dan kenyataan di lapangan.

Dalam berbagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial, seperti Putusan Nomor 74/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst, pengadilan menegaskan bahwa pekerja kontrak yang terus diperpanjang tanpa dasar hukum yang sah berhak diakui sebagai pekerja tetap.³⁵ Putusan ini memperkuat prinsip bahwa asas kepastian hukum tetap harus dijaga, meskipun terdapat fleksibilitas dalam pengaturan ketenagakerjaan.

Dalam perspektif teori hukum progresif yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo, hukum tidak boleh menjadi alat kekuasaan yang hanya menguntungkan pihak tertentu, melainkan harus menjadi sarana untuk mewujudkan keadilan sosial.³⁶ Oleh karena itu, negara wajib menjamin bahwa setiap kebijakan deregulasi ekonomi tidak mengorbankan hak-hak dasar pekerja.

Dalam konteks UU Cipta Kerja, negara memiliki tanggung jawab ganda: di satu sisi mendorong pertumbuhan ekonomi dan investasi, di sisi lain memastikan perlindungan sosial dan kepastian hukum bagi pekerja kontrak.³⁷ Keseimbangan ini hanya dapat dicapai melalui pengawasan ketenagakerjaan yang kuat, transparansi kontrak kerja, serta akses mudah bagi pekerja untuk memperoleh bantuan hukum dalam sengketa industrial.

Sejalan dengan pandangan Hans Kelsen, kepastian hukum merupakan bagian dari keadilan formal yang harus diwujudkan melalui norma yang hierarkis dan konsisten.³⁸ Oleh sebab itu, setiap perubahan kebijakan ketenagakerjaan harus tetap mengacu pada prinsip *lex superior derogat legi inferiori*, agar norma yang lebih rendah seperti PP tidak bertentangan dengan jaminan konstitusional tenaga kerja yang tertuang dalam UUD 1945.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai “*Pengaturan Hukum terhadap Pekerja Kontrak (PKWT) Sebelum dan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*”, dapat disimpulkan bahwa terjadi perubahan mendasar dalam orientasi dan filosofi hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pergeseran ini menandai transformasi dari sistem hukum yang *protection oriented* (berbasis perlindungan pekerja) menjadi *market oriented* (berbasis fleksibilitas pasar tenaga kerja). Sebelum

³⁴ Kementerian Ketenagakerjaan RI, Laporan Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2024, hlm. 12.

³⁵ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 74/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.

³⁶ Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, (Bandung: Angkasa, 2018), hlm. 101.

³⁷ Edi Suharto, *Kebijakan Sosial dan Pekerjaan Layak di Indonesia*, (Bandung: Alfabeta, 2020), hlm. 89.

³⁸ Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, (Cambridge: Harvard University Press, 1961), hlm. 195.

diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menempatkan pekerja dalam posisi yang relatif lebih terlindungi. Batas waktu maksimal dua tahun dengan perpanjangan satu tahun, serta pembatasan jenis pekerjaan kontrak yang hanya dapat diberikan untuk pekerjaan bersifat sementara, musiman, atau proyek tertentu, memberikan kepastian hukum dan mencegah penyalahgunaan kontrak oleh pengusaha. Dalam konteks ini, hukum berfungsi sebagai instrumen sosial yang menjaga keseimbangan antara kepentingan ekonomi pengusaha dan hak dasar pekerja atas kepastian kerja dan kesejahteraan. Namun, pasca lahirnya UU No. 6 Tahun 2023 beserta peraturan pelaksanaannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, batasan tegas tersebut dihapus dan diganti dengan sistem yang lebih fleksibel. Penentuan jangka waktu dan jenis pekerjaan yang dapat dikontrakkan kini diserahkan kepada peraturan pemerintah. Akibatnya, kepastian hukum bagi pekerja kontrak menjadi relatif dan bergantung pada kebijakan pemerintah yang dapat berubah sewaktu-waktu. Fleksibilitas ini memang menguntungkan dunia usaha karena dapat menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan dinamika ekonomi, namun di sisi lain berpotensi menurunkan tingkat perlindungan terhadap pekerja dan membuka peluang bagi praktik “kontrak abadi”.

Perubahan regulasi ini dapat dinilai belum sepenuhnya sejalan dengan prinsip keadilan korektif sebagaimana dikemukakan Aristoteles, di mana hukum seharusnya memberikan perlindungan lebih besar kepada pihak yang lemah, yakni pekerja. Demikian pula, menurut pandangan Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum harus bersifat preventif dan represif. Namun, dengan dihapuskannya batasan tegas durasi kontrak, aspek preventif hukum ketenagakerjaan menjadi lemah, dan pekerja lebih banyak bergantung pada mekanisme litigasi (represif) untuk menuntut haknya di Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, diperlukan langkah reformasi lanjutan untuk menyeimbangkan kembali antara fleksibilitas ekonomi dan kepastian hukum bagi pekerja. Pemerintah seharusnya menetapkan batas maksimal durasi PKWT dalam peraturan pelaksana, memperkuat pengawasan ketenagakerjaan, dan memastikan mekanisme kompensasi berjalan efektif. Dengan demikian, tujuan pembangunan ekonomi dapat berjalan seiring dengan perlindungan hak asasi pekerja sebagaimana amanat konstitusi. Perubahan pengaturan PKWT dalam UU No. 6 Tahun 2023 memang menciptakan fleksibilitas pasar tenaga kerja, namun sekaligus menimbulkan tantangan serius terhadap prinsip kepastian hukum dan perlindungan pekerja. Untuk menjaga keseimbangan tersebut, negara harus tetap hadir secara aktif sebagai pengatur dan pelindung, bukan sekadar fasilitator hubungan industrial, agar tercipta sistem ketenagakerjaan yang adil, berkeadilan sosial, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015.
- . *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2018.

- Bambang S., R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Prinsip dan Praktiknya*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Indonesia: Proses dan Prospeknya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.
- . *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Perlindungan Pekerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021.
- Fajar ND, Mukti, and Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.
- Fatimah, Siti. "Analisis Yuridis terhadap Perubahan PKWT dalam UU Cipta Kerja." *Yuridika: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Airlangga* 38, no. 3 (2023).
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Ibrahim, Johnny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia, 2020.
- Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Indonesia. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 155 K/Pdt.Sus-PHI/2017.
- Indonesia. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 74/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.
- Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Kelsen, Hans. *General Theory of Law and State*. Cambridge: Harvard University Press, 1961.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Laporan Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2023*. Jakarta: Kemenaker RI, 2023.
- . *Laporan Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2024*. Jakarta: Kemenaker RI, 2024.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- . *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017.
- . *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2021.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020.

- Qomariah, Nurul. "Kepastian Hukum bagi Pekerja Kontrak Pasca Omnibus Law." *Jurnal Ilmu Hukum Lex Scientia* 9, no. 1 (2023).
- Radbruch, Gustav. *Rechtsphilosophie*. Heidelberg: C.F. Müller Verlag, 1973.
- Rahardjo, Satjipto. *Hukum dan Masyarakat*. Bandung: Angkasa, 2018.
- . *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2019.
- Rawls, John. *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press, 1971.
- Soekanto, Soerjono. *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018.
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan: Perlindungan Pekerja di Negara Berkembang*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018.
- . *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 2021.
- Suharto, Edi. *Kebijakan Sosial dan Pekerjaan Layak di Indonesia*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Sunggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2017.