



A Review of Legal Protection for Workers with Fixed Term Employment Contracts Under Law No. 13 of 2003 on Manpower

Nikmah Dalimunthe^{1*}, Ro'fat ja'far Al-hadidi pulungan², Khahmilul Anwar³, Daffa Naufal Haryono⁴, Dina Aulia Rahmi Siregar⁵, Aisyah Harahap⁶, Hafni Meylani Harahap⁷

*** nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id**

^{1,2,3,4,5,6,7} Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

ABSTRACT

This study focuses on how the law protects contract workers based on the provisions of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. Using a normative approach based on legislation and conceptual methods, this study draws on secondary data such as Law No. 13 of 2003, Government Regulation No. 35 of 2021, legal references, and scientific works. The findings indicate that labor regulations in Indonesia provide fairly comprehensive protection for PKWT workers, including BPJS membership, the right to fair wages, occupational health and safety, and freedom of association. However, there is a clear discrepancy between the legal norm (*das sollen*) and its implementation (*das sein*). The main challenges that arise include diverse interpretations of the term “*de jure*” so that changes in employment status do not proceed as they should, unclear responsibilities in the outsourcing system, weak labor supervision due to limited resources and low compliance among business actors, and low legal understanding and access to justice for workers. Although the available regulations are quite comprehensive, the effectiveness of protection for PKWT workers is still not optimal, requiring significant improvements both normatively and institutionally, particularly regarding the consistency of law enforcement, increasing the capacity of supervisors, improving mechanisms for handling violations, and strengthening legal education for workers.

Kata Kunci: contract employees; legal safeguards; labor regulations; workplace monitoring; contracted service arrangements

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di Indonesia menunjukkan perubahan besar seiring tuntutan global dan kebutuhan industri akan fleksibilitas tenaga kerja (Harjanto, 2025). Salah satu pola hubungan kerja yang semakin menonjol ialah “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” (PKWT) atau pekerja kontrak. Skema ini ditetapkan pada UU No. 13 Tahun 2003 sebagai instrumen untuk menangani pekerjaan yang sifatnya sementara, musiman, atau berkaitan dengan produksi baru (Harnani & Pratama, 2025). Namun dalam praktik, penerapan PKWT masih menyisakan berbagai persoalan terkait pemenuhan hak pekerja, khususnya terkait kepastian status kerja, jaminan sosial, dan keadilan dalam hubungan industrial.

Secara konstitusional, dengan pasal 27 ayat 2 serta pasal 28D, UUD NRI 1945 menyatakan “hak setiap warga negara untuk bekerja secara layak dan menerima perlakuan yang adil di tempat kerja.” Jaminan tersebut kemudian dituangkan dalam berbagai regulasi ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi pekerja dari praktik eksploitasi (Damanik & Andriyani, 2024). Namun kenyataannya, pekerja kontrak kerap berada pada posisi rentan dan kurang terlindungi dibandingkan pekerja tetap (PKWTT), baik dari aspek jaminan sosial, stabilitas hubungan kerja, maupun akses terhadap hak normatif.

Berbagai penelitian telah mengungkapkan persoalan perlindungan hukum pekerja kontrak. menemukan masih banyak pekerja PKWT yang tidak mendapatkan hak-hak normatif misalnya jaminan sosial serta THR. Serta adanya ketidaksesuaian antara norma hukum dengan realitas pelaksanaan, terutama terkait frasa “demi hukum” yang seharusnya berlaku otomatis namun tidak efektif dijalankan (Muhammad Iqbal Rifai dkk., 2025). Di sisi lain, kompleksitas hubungan kerja triangular pada pola outsourcing kerap menyebabkan pekerja sering kali mengalami dampak negatif ketika pemberi kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja tidak dapat secara jelas mendefinisikan kewajiban masing-masing (Achmad, 2024).

Berbagai kajian menunjukkan bahwa lemahnya sistem pengawasan ketenagakerjaan serta rendahnya pemahaman pekerja terhadap hak-hak hukumnya merupakan hambatan struktural yang cukup serius. Selain itu, masih kerap ditemukan masalah berupa ketidakjelasan isi perjanjian kerja serta terputusnya hubungan kerja dengan sepihak yang merugikan pekerja kontrak. Kendati regulasi telah mengalami pembaruan melalui UU cipta kerja serta PP no. 35 tahun 2021, hambatan pada penerapan aturan dan keberhasilan perlindungan hukum tetap menjadi persoalan krusial yang belum menemukan penyelesaiannya (Putri dkk., 2025).

Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya menyajikan analisis menyeluruh mengenai bentuk perlindungan hukum untuk pekerja kontrak berlandaskan UU No. 13 Tahun 2003 serta kajian kritis atas kesenjangan antara *das sollen* serta *das sein*. Studi ini juga menghadirkan pembahasan mengenai pekerja harian lepas sebagai bagian dari PKWT yang masih minim dikaji, serta menelusuri problematika hubungan kerja outsourcing yang semakin kompleks pasca regulasi terbaru.

Dengan latar tersebut, penelitian ini berusaha menjawab beberapa pertanyaan pokok, antara lain: bagaimana konsep dan pengaturan PKWT; apa saja bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PKWT; apa kendala implementasinya; serta bagaimana efektivitas perlindungan hukum pada perspektif UU No. 13 Tahun 2003 serta peraturan turunannya. Tujuan penelitian ini adalah memberikan analisis komprehensif mengenai pengaturan PKWT, memetakan kesenjangan norma dan praktik, serta menawarkan rekomendasi untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Pendekatan legislatif serta konseptual keduanya digunakan dalam studi hukum normatif ini. Seluruh informasi yang digunakan berasal dari sumber sekunder, seperti UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, PP 35 Tahun 2021, berbagai literatur hukum, artikel jurnal, dan dokumen relevan lainnya. Seluruh data dikumpulkan melalui studi kepustakaan guna memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai pengaturan PKWT dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Seluruh data kemudian ditelaah melalui metode analisis deskriptif-kualitatif melalui penafsiran norma, penelaahan teori perjanjian kerja, serta pengujian terhadap ketepatan bangunan norma yang berlaku. Analisis ini bertujuan menyajikan gambaran secara sistematis mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT sekaligus menilai bagaimana ketentuan normatif tersebut berfungsi dalam tataran konseptual dan doktrinal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PKWT merupakan suatu bentuk hubungan kerja yang disepakati antara pekerja pada pemilik usaha untuk jangka waktu tertentu, sehingga sifat hubungan kerja tersebut tidak bersifat permanen. Ketentuan ini berlandaskan pada “Pasal 56 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003” yang kemudian diperbarui melalui UU No. 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja (Ilela dkk., 2024). PKWT umumnya diterapkan pada pekerjaan yang berkaitan dengan pembaruan proses kerja, inovasi produk, aktivitas yang bersifat sementara, masa percobaan, atau jenis pekerjaan yang secara karakteristik tidak berlangsung terus-menerus. Yang menjadi pembeda utama PKWT adalah kontrak kerja yang berjangka waktu absennya fasilitas pensiun bagi pekerja serta tidak adanya kewajiban pemberian uang pemberhentian saat pemutusan hubungan kerja, kecuali untuk keadaan-keadaan tertentu sesuai ketentuan PP No. 35 tahun 2021 (Matahari & Dwipayana, 2024).

Berdasarkan durasi kesepakatan kerja, perjanjian kerja dibedakan jadi 2 kategori, yakni “perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)”. Dan penetapan PKWT bertujuan sebagai bentuk safeguard bagi tenaga kerja agar pengusaha tidak mempekerjakan pekerja pada kondisi kontrak untuk menanganii pekerjaan yang memiliki karakteristik permanen atau continue dalam perusahaan (Lutfiyah dkk., 2024). Dengan pengaturan ini, pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang berlangsung terus-menerus memperoleh kepastian bahwa hubungan kerjanya tidak dibatasi oleh masa kontrak. Sementara bagi pengusaha, hal ini memberikan mereka kebebasan untuk tidak perlu mempekerjakan pekerja sebagai karyawan tetap buat pekerjaan yang hanya perlu dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja serta Transmigrasi RI No 100/MEN/VI/2004 menegaskan bahwa “PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 hanya dapat dibuat berdasarkan durasi tertentu atau sampai selesainya suatu pekerjaan tertentu, dan tidak dapat diterapkan bagi pekerjaan yang termasuk kategori tetap. Pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Namun PKWT harus dibuat secara tertulis sesuai Pasal 57 ayat (1), dengan syarat menggunakan bahasa Indonesia serta huruf latin” (Faiki dkk., 2025).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 pasal 15 ayat 1 menetapkan bahwasannya “PKWT yang tidak disusun dalam bahasa Indonesia dan huruf latin secara otomatis berubah status menjadi PKWTT sejak hubungan kerja dimulai.”

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja kontrak

Perlindungan hukum pada pekerja berangkat dari jaminan konstitusional dalam UUD NRI 1945. Pasal 27 ayat (1) menyatakan bahwasannya “seluruh warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan.” Ayat (2) kemudian menekankan setiap penduduk negara memiliki hak untuk memperoleh kesempatan bekerja dan standar hidup yang layak yang berlandaskan pada prinsip perikemanusiaan (Kambey, 2021).

Amandemen kedua undang-undang dasar 1945 memperkokoh ketentuan dimaksud dengan menetapkan HAM dalam pasal 28A hingga pasal 28D . Secara khusus, Pasal 28D memberikan jaminan bahwasannya “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Sementara itu, Pasal 28I ayat (4) menyebutkan bahwasannya “perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM merupakan tanggung jawab negara, terutama pemerintah” (Yusuf & Fadhlillah, 2628).

Berdasarkan kerangka konstitusional tersebut, perlindungan hukum bagi pekerja diwujudkan melalui regulasi yang mencakup jaminan sosial, pengupahan, dan mekanisme penyelesaian perselisihan industrial. Salah satu bentuk perlindungan utama adalah jaminan sosial ketenagakerjaan (Pohan, 2020).

1. jaminan sosial ketenagakerjaan

Berlandaskan pasal 99 UU ketengakerjaan No. 13/2003, setiap tenaga kerja termasuk mereka yang berstatus PKWT memiliki hak atas perlindungan yang setara tanpa diskriminasi status kerja, serta berhak mendapatkan jaminan sosial bagi dirinya dan keluarga. Jaminan sosial tersebut merupakan perlindungan berupa layanan dan santunan sebagai kompensasi atas hilangnya atau berkurangnya penghasilan akibat risiko seperti kecelakaan kerja, sakit, kehamilan, persalinan, hari tua, atau kematian. Sistem ini diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan serta BPJS Ketenagakerjaan (Maulandari dkk., 2025).

2. BPJS Kesehatan

UU No. 40 tahun 2004 terkait SJSN menetapkan bahwa program ini bertujuan melindungi kebutuhan dasar kesehatan masyarakat melalui pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitas. Kepesertaan dalam program BPJS kesehatan bersifat wajib sebagaimana diatur dalam perpres No.19 tahun 2016, termasuk untuk pekerja yang sudah dilindungi oleh asuransi kesehatan lainnya. Ketentuan tentang manfaat layanan medis dan nonmedis dapat ditemukan dalam pasal 20 sampai pasal 26 peraturan pemerintah No.19 tahun 2016 (Oldistra & Machdum, 2020).

3. BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan mengadakan 4 program utama sebagaimana yang sudah ditetapkan pada UU No.40 Tahun 2004 serta peraturan pelaksanaannya yaitu :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

PP No 44 tahun 2015 menetapkan bahwa “pekerja yang mengalami kecelakaan dalam melakukan pekerja atau terkena penyakit akibat kerja mendapatkan fasilitas kesehatan dan kompensasi. Iuran untuk program ini ditanggung secara penuh oleh perusahaan.”

- b. Jaminan Pensiun

Berdasarkan PP No. 45/2015, menjaga kualitas hidup peserta saat pensiun, cacat total tetap, ataupun tewas. Manfaat diberikan dalam bentuk uang tunai bulanan.

- c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Berdasarkan PP nomor 46 tahun 2015, program ini menyediakan santunan tunai yang diberikan saat peserta pensiun, meninggal, atau mengalami kecacatan total. Besaran iuran meraih 5,7% dari gaji yang tersusun atas kontribusi pekerja 2% dan kontribusi perusahaan 3,7%

- d. Jaminan Kematian (JKM)

Berdasarkan PP No. 44/2015, memberi santunan pada ahli waris pekerja yang meninggal bukan sebab kecelakaan kerja. Iuran sebesar 0,30% dari upah ditanggung pemberi kerja (Chikam dkk., 2022).

Problematika perlindungan pekerja kontrak di lapangan

Dalam konteks penerapan perlindungan hukum pada pekerja PKWT dan pekerja alih daya, terdapat problematika serius pada aras praktik yang menyebabkan frasa “demi hukum” tidak mampu bekerja sebagaimana mestinya. Meskipun ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), serta Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan sejatinya bersifat preskriptif dan seharusnya berlaku otomatis ketika syarat-syarat pelanggaran terpenuhi, kenyataannya di lapangan terjadi kesenjangan antara norma dan implementasi. Multitafsir terhadap frasa “demi hukum” di kalangan pengusaha, pekerja, dan instansi pengawas membuat perubahan status hubungan kerja sering tidak berjalan efektif (Budiyo, 2021).

Perusahaan pun kerap mengabaikan nota pengawasan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan, sementara tidak tersedia mekanisme eksekusi yang jelas apabila penetapan tersebut tidak dipatuhi. Akibatnya, pekerja kontrak yang secara hukum seharusnya berubah status menjadi PKWTT atau pekerja pemberi kerja tidak memperoleh perlindungan

sebagaimana dijanjikan undang-undang. Kondisi ini diperburuk oleh pandangan sebagian pihak bahwa penerapan “demi hukum” baru sah jika telah melalui putusan pengadilan, yang justru memperpanjang proses, menambah biaya, dan mengaburkan kepastian hukum bagi pekerja. Mahkamah Konstitusi sendiri mengakui bahwa kerancuan tersebut merupakan problem implementatif yang berdampak pada tidak efektifnya perlindungan hukum, sehingga memicu judicial review untuk memastikan pengawasan ketenagakerjaan dapat ditegakkan secara nyata dan tidak hanya bersifat normatif (Liana Nasir dkk., 2025).

Problematika perlindungan pekerja kontrak di lapangan semakin tampak ketika menelaah hubungan kerja triangular antara perusahaan pengguna dan penyedia, yang menciptakan zona abu-abu yuridis mengenai siapa pihak yang bertanggung jawab atas hak-hak pekerja ketika terjadi sengketa atau pelanggaran kontrak. Meskipun PP 35/2021 telah memberikan dasar normatif, celah interpretasi dalam aturan tetap memungkinkan perusahaan mengalihkan tanggung jawab sehingga hak dasar pekerja misalnya upah layak, jaminan sosial, serta keselamatan kerja tidak terpenuhi secara optimal. Ketidakjelasan struktur tanggung jawab ini menimbulkan “kabut hukum” yang menyulitkan pekerja menentukan pihak yang seharusnya dimintai pertanggungjawaban, sekaligus menghambat aparat pengawas dalam menjatuhkan sanksi secara tegas. Difusi pertanggungjawaban antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia menjadikan perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing tidak efektif dalam praktik (Tejamukti, 2025).

Selain itu, terdapat pula ketidaksesuaian antara norma hukum dan implementasinya. Ambiguitas regulasi memungkinkan perusahaan terus menggeser risiko melalui kontrak yang tidak seimbang, sementara fragmentasi subjek hukum dalam hubungan tripartit memperlemah posisi pekerja karena tanggung jawab hukum tidak terpusat pada satu entitas. Hambatan struktural dalam pengawasan juga memperburuk situasi. Keterbatasan jumlah pengawas, rendahnya kepatuhan perusahaan, dan lemahnya eksekusi atas nota pemeriksaan membuat pelanggaran sering tidak ditindaklanjuti secara efektif. Rendahnya literasi hukum serta terbatasnya akses keadilan semakin mempersempit ruang pekerja untuk memperjuangkan haknya (Putri dkk., 2025).

Secara keseluruhan, terlihat jurang yang lebar antara hukum tertulis (*das sollen*) dan pelaksanaannya (*das sein*). Celah regulasi, lemahnya pengawasan, dan ketidakjelasan tanggung jawab dalam hubungan kerja outsourcing menunjukkan bahwa perlindungan pekerja kontrak masih jauh dari efektif dan membutuhkan pembenahan mendasar, baik pada aspek normatif maupun kelembagaan.

Analisis perlindungan dalam perspektif UU 13/2003

Dasar perlindungan hukum bagi pekerja PKWT bertumpu pada perjanjian kerja yang disepakati antara pihak pekerja serta pihak pengusaha. Perjanjian yang sudah disetujui mengikat kedua belah pihak secara legal apabila telah memenuhi kriteria keabsahan sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 1320 KUH Perdata serta pasal 52 ayat (1) UU ketenagakerjaan yang mencakup : terdapat persetujuan di antara para pihak, kecakapan untuk bertindak secara hukum dari setiap pihak, objek perjanjian yang definitif, dan pekerjaan yang sesuai dengan ketertarikan publik serta nilai kesusilaan.

Mematuhi aturan hukum dalam penyusunan kontrak kerja menjadi bagian penting dari mekanisme perlindungan terhadap pekerja. Apabila PKWT dibuat tanpa bentuk tertulis, maka statusnya otomatis berubah menjadi PKWTT. Soepomo menyatakan bahwa perlindungan pekerja mencakup tiga dimensi : ekonomi, sosial, dan teknis. Khusus untuk pekerja dengan status PKWT, UU ketenagakerjaan mengatur berbagai bentuk perlindungan yang meliputi :

1. pengaturan waktu kerja (Pasal 77 ayat (2))
2. jaminan terkait upah, hak kesejahteraan, dan jaminan sosial (Pasal 88)

3. perlindungan terhadap aspek keselamatan serta kesehatan kerja (K3) sebagaimana tercantum pada pasal 86 ayat (1)
4. beserta perlindungan hak pekerja untuk berserikat (Pasal 104 ayat (1))(Hamsar Suci Amalia & Marwah Masruroh, 2024).

Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak menjadi isu penting karena sifat hubungan kerja yang tidak permanen menjadikan posisi mereka lebih lemah dibandingkan pekerja tetap. Landasan yuridisnya merujuk dalam UU No. 13 Tahun 2003 serta UU No. 11 Tahun 2020 terkait Cipta Kerja.

Berbagai persoalan umum yang sering muncul mencakup ketidakpastian isi kontrak, pemutusan hubungan kerja sepihak, hingga penetapan masa kontrak yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan. Penelitian Putri dan kolega (2022) menemukan bahwa sejumlah besar pekerja kontrak tidak memperoleh hak normatif seperti jaminan sosial maupun THR.

Kurangnya efektivitas pengawasan ketenagakerjaan serta lemahnya posisi tawar pekerja semakin memperburuk keadaan, termasuk pada sektor gig economy. Selain itu, peran serikat pekerja dinilai masih belum maksimal (Kamarudin & Arif, 2024). Karena itu, diperlukan langkah-langkah progresif, penegakan aturan yang konsisten, peningkatan kapasitas pengawas, serta edukasi hukum bagi pekerja.

Perlindungan hukum yang menyeluruh tidak hanya mewujudkan keadilan sosial, tetapi juga berkontribusi pada meningkatnya produktivitas dan keberlanjutan dunia industri (Arifuddin dkk., 2025).

Pengaturan Pekerja Harian Lepas & Perlindungan Hukumnya Berdasarkan UU 13/2003 yakni sebagai berikut:

1. Pengaturan Pekerja Harian Lepas

Pekerja harian lepas termasuk salah satu bentuk PKWT yang diakui oleh peraturan ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003 membedakan dua jenis perjanjian kerja, yaitu PKWT dan PKWTT. Untuk memberikan kepastian hukum, PKWT harus dituangkan secara tertulis sebagaimana ditetapkan pada Pasal 51 ayat (2), dan wajib memenuhi ketentuan sahnya perjanjian dalam Pasal 52 UU yang sama.

UU No. 6 Tahun 2023 kemudian melaksanakan penyesuaian terhadap beberapa aspek PKWT, namun tetap mempertahankan prinsip dasar perlindungan pekerja, seperti kewajiban bentuk tertulis, kejelasan bahasa, pembatasan jangka waktu maksimal lima tahun, serta pengaturan perpanjangan berdasarkan kesepakatan para pihak.

2. Perlindungan Hukum bagi Pekerja Harian Lepas

- a. Perlindungan Pengupahan

Pasal 1 angka 30 UU 13/2003, “upah merupakan hak pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.” Ketentuan mengenai upah minimum tercantum dalam Pasal 89, sementara Pasal 92 mengharuskan pengusaha merancang struktur serta skala upah. Pasal 93 memberikan pengaturan bahwa dalam kondisi tertentu, upah tetap wajib dibayarkan meskipun pekerja tidak hadir.

- b. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pasal 86 ayat (1) memastikan bahwasannya setiap tenaga kerja memiliki hak terjamin atas perlindungan keselamatan kerja, moralitas, serta kehormatan martabatnya. Ayat selanjutnya mengamanatkan bahwa negara wajib melaksanakan berbagai upaya K3 untuk mencegah terjadinya kecelakaan di lingkungan kerja. Selain itu, dalam pasal 87 diatur kewajiban bagi perusahaan untuk melaksanakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja selaku mekanisme perlindungan ketenagakerjaan.

c. Perlindungan Jaminan Sosial

Pasal 99 ayat (1)–(2) menegaskan bahwa seluruh pekerja berhak atas jaminan sosial ketenagakerjaan. Pelaksanaannya merujuk pada BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan lain seperti UU 24/2011 dan PP 44/2015 (Raflianto & Sayudi, 2024).

Meskipun UU ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003 sudah mengatur perlindungan yang beragam bagi seluruh pekerja baik mereka yang memiliki status PKWT ataupun status kerja permanen termasuk ketentuan mengenai upah, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), cuti hamil dan cuti haid bagi perempuan, hingga jaminan sosial ketenagakerjaan, namun ternyata penerapannya di lapangan khususnya di Indonesia masih dikategorikan jauh dari ideal. Karena faktanya masih banyak pekerja PKWT yang tidak mendapatkan hak-hak normatifnya yang sebagaimana diatur dalam peraturan, seperti asuransi kesehatan (BPJS kesehatan), susunan dan tingkat upah yang ditetapkan secara jelas, serta penerapan K3 yang memadai. Banyak perusahaan atau pengusaha yang mengabaikan peraturan terkait prosedur dan pembatasan dalam pelaksanaan PKWT sehingga hal ini menempatkan pekerja dalam kondisi yang rentan dan dapat menimbulkan kerugian bagi mereka. Kenyataan ini memperlihatkan bahwa walaupun adanya aturan yang telah dibuat dan tegas tidak otomatis menjamin terlaksananya perlindungan jika tidak di sertai dengan pengawasan yang efektif dan konsistensi perusahaan perusahaan dalam memenuhi ketentuan.

Lemahnya sistem pengawasan ketenagakerjaan, minimnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak mereka, bahkan muncul perbedaan perlakuan berdasarkan gender dalam penyampaian permintaan mereka dalam kontrak kerjanya, serta rendahnya posisi tawar pekerja kontrak yang membuat semakin memperlebar kesenjangan antara ketentuan hukum dan praktik yang terjadi. Sebagian besar pekerja PKWT masih mengalami PHK sepihak tanpa kompensasi, perpanjangan kontrak yang tidak mengikuti ketentuan perundang-undangan hingga penggunaan kontrak standar yang merugikan posisi kerja. Keadaan ini mencerminkan bahwa masih terdapat kesenjangan yang mencolok antara norma hukum dan praktik di lapangan dalam ketenagakerjaan. Untuk itu, ketentuan perlindungan yang tercantum dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 perlu dilaksanakan secara lebih konsisten dan sistematis di lapangan agar dapat memberikan perlindungan yang efektif kepada tenaga kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis normatif terhadap pengaturan PKWT dalam UU No. 13 Tahun 2003 beserta regulasi pelaksanaannya, penelitian ini mengungkap sejumlah temuan utama. Pertama, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya telah menyediakan perangkat perlindungan yang relatif lengkap bagi pekerja kontrak, mulai dari jaminan sosial melalui BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, ketentuan pengupahan yang layak, perlindungan K3, hingga pemenuhan hak berserikat. Keberadaan ketentuan “*demi hukum*” dalam regulasi PKWT pada dasarnya ditujukan untuk memastikan adanya kepastian hukum agar pekerja kontrak tidak diperlakukan secara tidak adil.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya kesenjangan besar antara norma yang tertulis (*das sollen*) dan praktik yang berlangsung di lapangan (*das sein*). Permasalahan yang muncul meliputi keberagaman tafsir atas frasa “*demi hukum*” sehingga perubahan status hubungan kerja tidak terlaksana dengan efektif, ketidakjelasan pembagian tanggung jawab dalam hubungan kerja tripartit (*outsourcing*), lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan akibat minimnya jumlah pengawas dan rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan, serta terbatasnya literasi hukum dan akses terhadap keadilan bagi pekerja.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa meskipun regulasi telah tersedia, efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja PKWT masih jauh dari optimal. Diperlukan perbaikan mendasar pada tataran normatif maupun kelembagaan, termasuk penegakan hukum

yang konsisten, peningkatan kapasitas pengawasan, penguatan mekanisme eksekusi pelanggaran, serta perluasan edukasi hukum bagi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A. Z. (2024). Analisis Dampak Penerapan Outsourcing Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Yang Berimplikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(3), 449–456. <https://doi.org/10.55182/jtp.v4i3.504>
- Arifuddin, A. M. Y. A., Afnina, A., & Siti Syafiqah Shada. (2025). Legal Protection for Contract Workers in the Perspective of Labor Law. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(4), 9017–9031. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i4.20989>
- Budiyono, T. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dan Outsourcing, Serta Problematika Implementasinya. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(2), 145–160. <https://doi.org/10.24246/jrh.2021.v5i2.p145-160>
- Chikam, A., Dwi Miarsa, F. R., & Qoilun, N. (2022). Problematika Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Perusahaan. *Jurnal Reformasi Hukum : Cogito Ergo Sum*, 5(2), 1–8. <https://doi.org/10.51804/jrhces.v5i2.1989>
- Damanik, V. A., & Andriyani, D. D. (2024). Analisis Perlindungan Hak Pekerjaan Penyandang Disabilitas dalam Perpres Nomor 60 Tahun 2023. *Milthree Law Journal*, 1(2), 238–265. <https://doi.org/10.70565/mlj.v1i2.9>
- Faiki, L. O., Putra, M., Arti, A. J., Daud, M., & Maharani, A. L. (2025). Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). *Jurnal Addayyan*, 20(1). <https://jurnalstaiibnusina.ac.id/index.php/AD/article/view/305>
- Hamsar Suci Amalia & Marwah Masruroh. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *JURNAL ILMIAH RESEARCH STUDENT*, 1(2), 596–601. <https://doi.org/10.61722/jirs.v1i2.1039>
- Harjanto, A. I. (2025). Analisis Hubungan Globalisasi Dan Ketenangan Pekerja Di Indonesia: Perspektif Ketenagakerjaan. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 8(4), 81–90. <https://doi.org/10.9963/wjxph289>
- Harnani, M. A., & Pratama, R. A. (2025). Pelindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Dilakukan Berulang Secara Terus-Menerus. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 2413–2434. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i3.8241>
- Ilela, Y., Laturette, A. I., & Kuahaty, S. S. (2024). Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia. *PAMALI: Pattimura Magister Law Review*, 4(2), 226. <https://doi.org/10.47268/pamali.v4i2.2144>
- Kamarudin, O., & Arif, A. (2024). Ekonomi Gig: Peluang Dan Tantangan Di Era Kerja Fleksibel. *CURRENCY: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 3(1), 362–373. <https://doi.org/10.32806/ccy.v3i1.321>
- Kambey, G. S. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 9(6). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/lexprivatum/article/view/35243>
- Liana Nasir, Syamsul Rijal, & Aksan Akbar, M. (2025). Kedudukan Putusan Mahkamah Konstitusi Dalam Pembentukan Undang-Undang di Indonesia. *JURNAL USM LAW REVIEW*, 8(2), 622–638. <https://doi.org/10.26623/julr.v8i2.11333>
- Lutfiyah, L., MW, Y. E., Salma, O., & Izzaba, N. (2024). Penerapan Asas Non-Diskriminasi Dalam Perjanjian Kerja Part Time. *Gudang Pustaka Cendekia*, 2(6). <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i6.488>
- Matahari, R. T., & Dwipayana, D. P. (2024). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hukum

- Ketenagakerjaan. *J. Huk. dan Pembang*, 12(1). <https://doi.org/10.62379/6h3ba061>
- Maulandari, F. D., Musfianawati, M., Setiawan, S. A., & A. Razaq, Moh. K. (2025). Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Jaminan Hak-Hak Pekerja (Undang-Undang NRI Nomor 13 Tahun 2003). *WELFARE STATE Jurnal Hukum*, 4(1), 167–196. <https://doi.org/10.56013/welfarestate.v4i1.4054>
- Muhammad Iqbal Rifai, Yopa Emalia Fajarini, & Reinhard Silaen. (2025). Kontrak Kerja: Analisis Hukum dan Implementasi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 4(3), 912–919. <https://doi.org/10.55606/jurrish.v4i3.6052>
- Oldistra, F., & Machdum, S. V. (2020). Analisis Perencanaan Kebijakan Jaminan Kesehatan Nasional Dari Aspek Kepesertaan Di Kementerian Ppn/Bappenas. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 21(1). <https://doi.org/10.7454/jurnalkessos.v21i1.253>
- Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, 1(2), 60–71. <https://doi.org/10.26905/mlj.v2i1.5493>
- Putri, T. A., Hasanah, U., & Marlinah, M. (2025). Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Terhadap Pelanggaran Kontrak Kerja Perusahaan (Studi Kasus Sport Station). *Rio Law Journal*, 6(2). <https://doi.org/10.36355/rlj.v6i2.1803>
- Raflianto, M. C., & Sayudi, A. (2024). Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 6(2), 2232–2249. <https://doi.org/10.47467/as.v6i2.7072>
- Tejamukti, R. (2025). Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *IBLAM LAW REVIEW*, 5(2). <https://doi.org/10.52249/ilr.v5i2.633>
- Yusuf, Y., & Fadhlillah, M. R. (2028). Upaya Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Al-Zayn : Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3). <https://doi.org/10.61104/alz.v3i3.1697>