



Implikasi Hukum dan Perlindungan Hak Karyawan dalam Ketidakjelasan Status Pasca Berakhirnya Kontrak Kerja

Ardina Khoirun Nisa¹, Zulfahmi²

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal^{1,2}

ardinas88@gmail.com¹, zulfahmi1901@gmail.com²

Diserahkan tanggal 15 Januari 2025 | Diterima tanggal 15 Februari 2025 | Diterbitkan tanggal 10 Desember 2024

Abstract:

This paper analyzes the legal implications of unclear employee work status after the end of a Specific Time Work Agreement (PKWT) in Indonesia, as well as the protection of employee rights. The increasing use of PKWT as a form of flexible employment relationship often creates uncertainty about employee status after the contract ends, which affects employee welfare and creates legal risks for companies. This research aims to examine legal protection for post-contract PKWT employees, as well as the impact of unclear status on the company's welfare and compliance with employment law. The approach used is normative juridical and empirical. Through a normative juridical approach, this research examines legal regulations regarding PKWT, while an empirical approach explores facts in the field regarding the legal protection that employees receive. The research results show that there is a gap between applicable regulations and practice in the field. Even though the law regulates PKWT limits, many companies do not comply with these provisions, so employees often do not receive legal certainty after the contract ends. The conclusion confirms that legal protection for PKWT employees in Indonesia is still weak, especially regarding certainty of status after the contract ends. The suggestions given are increasing government supervision of the implementation of PKWT and revising stricter policies to ensure employee protection in accordance with the law.

Keywords: PKWT, unclear work status, employee protection, work relations, employment, employee rights

Abstrak :

Tulisan ini menganalisis implikasi hukum dari ketidakjelasan status kerja karyawan setelah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia, serta perlindungan hak-hak karyawan. Meningkatnya penggunaan PKWT sebagai bentuk hubungan kerja fleksibel sering menimbulkan ketidakpastian status karyawan setelah kontrak berakhir, yang memengaruhi kesejahteraan karyawan dan menimbulkan risiko hukum bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan mengkaji perlindungan hukum bagi karyawan PKWT pasca-kontrak, serta dampak ketidakjelasan status tersebut terhadap kesejahteraan dan kepatuhan perusahaan terhadap hukum ketenagakerjaan. Pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif dan empiris. Melalui pendekatan yuridis normatif, penelitian ini mengkaji aturan hukum tentang PKWT, sementara pendekatan empiris menggali fakta di lapangan terkait perlindungan hukum yang diterima karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi yang berlaku dan praktik di lapangan. Meskipun hukum telah mengatur batasan PKWT, banyak perusahaan tidak mematuhi ketentuan tersebut, sehingga karyawan sering tidak mendapatkan kepastian hukum setelah kontrak berakhir. Kesimpulan menegaskan bahwa perlindungan hukum bagi karyawan PKWT di Indonesia masih lemah, terutama terkait kepastian status setelah kontrak berakhir. Saran yang diberikan adalah peningkatan pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan PKWT dan revisi kebijakan yang lebih ketat untuk memastikan perlindungan karyawan sesuai dengan undang-undang.

Kata Kunci: PKWT, ketidakjelasan status kerja, perlindungan karyawan, hubungan kerja, ketenagakerjaan, hak karyawan

Copyright © 2024, Author

This is an open-access article under the [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



PENDAHULUAN

Dunia kerja modern telah mengalami perubahan yang signifikan, menjadikannya semakin fleksibel dan kompleks. Berbagai bentuk hubungan kerja baru muncul untuk memenuhi kebutuhan yang terus berkembang di pasar tenaga kerja (Ray & Pana-Cryan, 2021). Dalam beberapa tahun terakhir, pasar tenaga kerja di Indonesia telah mengalami transformasi besar yang dipicu oleh globalisasi, kemajuan teknologi, dan perubahan ekonomi yang cepat (Haryani et al., 2023). Transformasi ini telah menciptakan dinamika baru dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan, menjadikannya semakin kompleks dan fleksibel (Han et al., 2024). Salah satu bentuk hubungan kerja yang semakin populer dalam konteks ini adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang sering disebut sebagai perjanjian kontrak. PKWT memungkinkan pemberi kerja untuk menyesuaikan tenaga kerja dengan kebutuhan perusahaan yang berubah-ubah atau bersifat musiman (Avianto et al., 2022; Shalihah et al., 2022).

Pertumbuhan angkatan kerja di Indonesia, yang mencakup penduduk usia 15 tahun ke atas yang aktif secara ekonomi, baik yang bekerja, memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun pengangguran, telah menunjukkan peningkatan yang signifikan. Selama periode 2021-2023, jumlah angkatan kerja di Indonesia meningkat sebesar 7,56 juta orang atau sekitar 5,39 persen. Pada tahun 2023, jumlah penduduk bekerja mencapai 140 juta orang, meningkat sekitar 6,71 persen sejak 2021 (Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, 2024a). Meskipun peningkatan jumlah angkatan kerja menunjukkan bahwa pasokan tenaga kerja semakin bertambah, hal ini juga menambah tantangan dalam mengelola hubungan kerja yang adil dan efisien di sektor-sektor yang berbeda.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikutip dalam Hartono et al. (2024), lebih dari 25% tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2023 bekerja dengan PKWT. Sektor-sektor seperti manufaktur dan konstruksi adalah penyumbang terbesar penggunaan PKWT, menunjukkan tingginya ketergantungan sektor-sektor ini pada fleksibilitas tenaga kerja. Meskipun PKWT menawarkan fleksibilitas bagi pemberi kerja, terdapat tantangan serius terkait ketidakjelasan status karyawan setelah kontrak berakhir. Ketidakpastian ini sering kali timbul dari kurangnya komunikasi mengenai perpanjangan kontrak, pengangkatan menjadi karyawan tetap, atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Banyak karyawan yang terus bekerja meskipun kontrak telah berakhir, tanpa adanya kejelasan mengenai status hubungan kerja mereka (Kusuma et al., 2020; Sitabuana & Kurniawan, 2021). Situasi ini menimbulkan pertanyaan mendalam mengenai legalitas hubungan kerja dan perlindungan hukum yang tersedia bagi karyawan.

Tabel 1. Kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyelesaiannya

Jenis Kasus	Jumlah Kasus	Jenis Penyelesaian Perselisihan					Jumlah	Sisa Kasus
		Bipartit	Mediasi	Konsiliasi	Arbitrasi	Hakim HI		
Perselisihan Hak	250	49	133	-	-	-	182	68
Perselisihan Kepentingan	32	3	15	-	-	-	18	14
Perselisihan PHK	722	147	448	-	-	-	595	127
Perselisihan Antar Serikat Pekerja / Serikat Buruh	5	-	2	-	-	-	2	3
Total	1,009	199	598	-	-	-	797	212

Sumber: Kemnaker RI (2024b).

Tabel 1 menunjukkan jumlah kasus perselisihan hubungan industrial dan penyelesaiannya dari Februari hingga Maret 2024. Data menunjukkan bahwa kasus perselisihan hak dan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) adalah kasus yang paling banyak terjadi. Hal ini mencerminkan tingginya tingkat perselisihan antara pemberi kerja dan karyawan, salah satunya disebabkan oleh ketidakjelasan status kerja karyawan (Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, 2024b). Ketidakjelasan status kontrak tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan tetapi juga menimbulkan risiko hukum bagi perusahaan (Deakin, 2020). Dalam konteks ini, perusahaan dituntut untuk memenuhi kewajiban hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk memberikan jaminan sosial, tunjangan, dan upah yang sesuai dengan ketentuan.

PKWT diatur dalam beberapa peraturan perUndang-undangan di Indonesia. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), PKWT diatur dalam Pasal 56 hingga 60, yang mencakup jenis perjanjian, jangka waktu, serta ketentuan tentang perpanjangan dan pengakhiran kontrak (Republik Indonesia, 2003). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) menjelaskan ketentuan mengenai PKWT dalam Pasal 8 dan 9, termasuk alasan sah dan hak-hak pekerja (Republik Indonesia, 2021). Selain itu, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mengatur PKWT dalam Pasal 59 hingga 62, yang memperkenalkan perubahan terkait jangka waktu dan hak-hak pekerja serta pengaturan lebih lanjut melalui peraturan pemerintah (Republik Indonesia, 2020), yang kemudian Undang-undang ini diperbaharui oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang (UU Cipta Kerja) (Republik Indonesia, 2022).

Beberapa penelitian sebelumnya telah memberikan wawasan penting mengenai implikasi ketidakjelasan status kerja. Adiwinarso et al. (2023) mengeksplorasi dampak pengaturan PKWT dalam UU Cipta Kerja, yang dianggap merugikan pekerja dan tidak memberikan kepastian status ketenagakerjaan karena adanya batas waktu perpanjangan PKWT yang berbeda dari regulasi sebelumnya. Wati et al. (2024) menggambarkan pengaruh ambiguitas kontrak, ketidakpastian, dan kekurangan kontrak terhadap perselisihan di sektor konstruksi. Sengkey & Tiwa (2020) mengungkapkan bahwa ketidakpastian dalam status kerja menghambat pencapaian kesejahteraan subjektif pekerja, menciptakan ketidakberdayaan dan rasa tidak aman. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kepastian status kerja guna mengurangi ketidakpastian dan mendorong kesejahteraan pekerja.

Ketidakpastian status kontrak kerja dapat memberikan dampak signifikan terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Chirumbolo et al. (2022), ketidakpastian berkontribusi pada penurunan kesejahteraan psikologis, di mana karyawan mengalami tingkat kecemasan dan stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki status kerja tetap. Ketidakpastian ini membuat karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dan motivasi kerja mereka.

Oleh karena itu, memperkuat perlindungan hukum bagi karyawan sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi hukum dari ketidakjelasan status karyawan setelah berakhirnya kontrak kerja, dengan fokus pada perlindungan hak-hak karyawan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini juga mengeksplorasi praktik-praktik umum di perusahaan Indonesia, mengidentifikasi kelemahan dalam sistem perlindungan hukum yang ada, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat memperkuat perlindungan hukum bagi karyawan dengan status kontrak kerja.

Dengan analisis ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk reformasi kebijakan guna meningkatkan kepastian hukum dan perlindungan bagi karyawan. Penelitian ini juga bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih adil dan stabil di Indonesia. Melalui gambaran menyeluruh mengenai implikasi hukum ketidakjelasan status

karyawan pasca berakhirnya kontrak kerja dan evaluasi kemungkinan reformasi kebijakan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memperbaiki sistem ketenagakerjaan di Indonesia dan memastikan perlindungan yang lebih baik bagi karyawan di masa depan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan empiris untuk menganalisis implikasi hukum dari ketidakjelasan status karyawan setelah berakhirnya kontrak kerja, serta mengeksplorasi perlindungan hak-hak karyawan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pendekatan yuridis normatif menelaah peraturan perundang-undangan dan literatur yang relevan, sementara pendekatan empiris dilakukan melalui studi kasus yang menganalisis perselisihan hubungan industrial terkait ketidakjelasan status kerja (Taekema, 2021). Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis dan kualitatif, dengan tujuan memberikan gambaran mendalam mengenai dampak ketidakjelasan status kerja terhadap perlindungan hak-hak karyawan (Cheong et al., 2023). Data yang digunakan adalah data sekunder yang mencakup peraturan perundang-undangan, buku, artikel jurnal, serta data statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia (Nicmanis, 2024; Taherdoost, 2021).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan untuk menelaah dokumen hukum dan literatur akademik, serta studi kasus untuk memahami lebih dalam perselisihan yang muncul akibat ketidakjelasan status kerja (Kraus et al., 2022; Priya, 2021). Data dianalisis menggunakan analisis yuridis untuk memahami implikasi hukum, analisis kualitatif untuk mengidentifikasi pola dan tema dari kasus yang diteliti, serta content analysis untuk mengevaluasi sejauh mana regulasi yang ada melindungi hak-hak karyawan (Nicmanis, 2024; Taherdoost, 2021).

PEMBAHASAN

Dampak Ketidakjelasan Status Kontrak Kerja Bagi Karyawan dan Perusahaan

Ketidakpastian kerja kerap kali dipandang sebagai salah satu sumber stres terbesar bagi karyawan. Ketika karyawan bekerja dengan perjanjian kontrak atau PKWT tanpa kejelasan apakah kontrak mereka akan diperpanjang atau diakhiri, banyak dari mereka mengalami stres psikologis yang berkepanjangan. Situasi ini terjadi terutama di Indonesia, di mana banyak karyawan kontrak bekerja lebih lama dari batas waktu kontrak mereka, tetapi tanpa kepastian mengenai status mereka sebagai karyawan tetap.

Berdasarkan studi Chirumbolo et al. (2022), kondisi ketidakpastian pekerjaan dapat memicu respons fisik dan emosional yang buruk di kalangan pekerja. Stres yang disebabkan oleh ketidakpastian pekerjaan terbukti mengakibatkan kecemasan, hingga gangguan kesehatan mental yang lebih serius seperti depresi. Kondisi ini juga berdampak pada hubungan interpersonal di tempat kerja dan di luar pekerjaan, seperti hubungan dengan keluarga dan teman-teman mereka.

Sebagai contoh, dalam sebuah penelitian oleh Wati et al. (2024), ditemukan bahwa pekerja kontrak di sektor konstruksi di Indonesia mengalami tingkat kecemasan yang tinggi terkait dengan ketidakpastian kontrak. Pekerja konstruksi sering kali diperlakukan sebagai tenaga kerja sementara yang diberhentikan setelah proyek selesai, dan ketidakpastian mengenai perpanjangan kontrak atau proyek berikutnya menambah beban mental mereka. Sebagaimana studi oleh Sengkey & Tiwa (2020), yang juga menyatakan ketidakpastian status kerja ini menyebabkan efek negatif terhadap kesejahteraan subjektif pada pekerja. Sebuah studi oleh Titus et al. (2023) juga menunjukkan, ketidakjelasan kontrak di industri konstruksi di Nigeria juga menyebabkan perselisihan antara pemberi kerja dan pekerja yang ada. Studi lain oleh Vignoli et al. (2020) menyatakan bahwa ketidakpastian status kerja juga memiliki pengaruh lain, yaitu mempengaruhi pekerja untuk menunda niat memiliki keturunan atau anak dalam keluarga mereka.

Dampak psikologis akibat ketidakpastian kontrak tidak hanya terbatas pada stres emosional dan mental, ketidakpastian ekonomi, atau beberapa dampak yang disebutkan sebelumnya. Pekerja yang terikat pada PKWT sering kali tidak memiliki akses penuh ke berbagai tunjangan yang diberikan kepada karyawan tetap, seperti jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan insentif lainnya (Hartono et al., 2024). Dari sisi perusahaan, juga terdapat dampak buruk atas kepastian status kerja. Misalnya, ketidakjelasan status karyawan juga dapat merusak reputasi perusahaan di mata publik dan calon pekerja (Peng et al., 2023). Di era digital saat ini, informasi mengenai perlakuan buruk terhadap karyawan dapat dengan cepat menyebar di media sosial, yang pada akhirnya merusak citra perusahaan.

Contoh kasus nyata yang menggambarkan hal ini adalah kasus PT Freeport Indonesia pada tahun 2018, di mana karyawan kontrak yang telah bekerja selama bertahun-tahun tidak mendapatkan jaminan perpanjangan kontrak maupun kompensasi layak setelah kontrak mereka berakhir. Mereka mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) karena hak-hak mereka, termasuk tunjangan dan kompensasi, tidak diberikan secara adil. Gugatan tersebut menunjukkan ketidakpastian ekonomi yang dialami oleh karyawan kontrak (Soeharto, 2021). Contoh kasus lain, PT Indikom Samudra Perkasa adalah bukti nyata bagaimana ketidakjelasan status karyawan kontrak dapat merugikan karyawan maupun perusahaan secara hukum. Dimana hal ini kemudian hal ini menyebabkan perselisihan hubungan industrial antara pihak perusahaan dan pekerja mengajukan gugatan kepada perusahaan melalui persidangan di pengadilan negeri (Kusuma et al., 2020).

Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Karyawan PKWT dan Rekomendasi Reformasi Kebijakan

Perlindungan hukum bagi karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja), serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) yang mengatur mengenai PKWT, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Meskipun aturan-aturan tersebut telah mencakup berbagai aspek perlindungan hukum bagi pekerja PKWT, implementasinya sering kali tidak optimal sehingga menimbulkan permasalahan ketidakpastian status dan perlindungan bagi karyawan setelah berakhirnya masa kerja (Kusuma et al., 2020; Santoso, 2023).

Menurut Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 5 PP 35/2001, terdapat dua kategori PKWT di Indonesia. Berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan penyelesaian suatu pekerjaan tertentu. PKWT yang didasarkan pada jangka waktu biasanya diterapkan untuk pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu singkat, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang terkait dengan produk atau kegiatan baru yang masih dalam tahap uji coba. Di sisi lain, PKWT berdasarkan penyelesaian pekerjaan tertentu digunakan untuk tugas-tugas yang bersifat sementara atau dianggap selesai ketika tujuan tertentu telah tercapai (Republik Indonesia, 2021). Meskipun regulasi tersebut sudah mengatur berbagai aspek, masih terdapat perbedaan antara ketentuan hukum dan praktik di lapangan, terutama dalam hal pelaksanaan dan pengawasan oleh otoritas terkait.

Menurut UU Cipta Kerja 2023 Pasal 5 ayat (1), PKWT memiliki batas maksimal selama 5 tahun, sedangkan untuk PKWT yang didasarkan pada penyelesaian pekerjaan tertentu, rincian mengenai ruang lingkup pekerjaan dan waktu penyelesaian disesuaikan dengan selesainya pekerjaan tersebut, sebagaimana diatur dalam Pasal 8 Ayat (1) dan Pasal 9 Ayat (1) dan (2) PP 35/2021. Kemudian dalam Pasal 86 ayat (1), diatur bahwa pekerja berhak mendapatkan perlindungan yang mencakup aspek keselamatan, kesejahteraan, moralitas, etika, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat, nilai-nilai kemanusiaan, dan prinsip-prinsip agama. Selanjutnya Pasal 77 Ayat (1) UU Cipta Kerja 2023 menjabarkan aturan terkait jam kerja, yaitu 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja, serta 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 5

hari kerja (Republik Indonesia, 2021, 2023). Meski pengaturan ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari potensi eksploitasi, dalam praktiknya masih banyak pekerja yang mengalami pelanggaran hak, seperti pemutusan kontrak sepihak atau perpanjangan kontrak tanpa pemberitahuan dan kejelasan status kerja.

Jika PKWT berdasarkan jangka waktu hampir berakhir namun pekerjaan belum selesai, maka perpanjangan dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, dengan syarat total durasi PKWT termasuk perpanjangan tidak boleh melebihi 5 tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 8 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021. Untuk PKWT yang didasarkan pada penyelesaian pekerjaan tertentu, jika pekerjaan belum selesai sesuai kesepakatan, perpanjangan bisa dilakukan sampai pekerjaan tersebut selesai, sesuai Pasal 9 Ayat (4) PP 35/2021. Ketika masa kontrak PKWT berakhir dan tidak diperpanjang, pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi kepada pekerja, sesuai ketentuan dalam Pasal 15 Ayat (1) dan (2) PP 35/2021. Kompensasi ini hanya berlaku bagi pekerja yang telah bekerja setidaknya satu bulan berturut-turut, sebagaimana tercantum dalam Pasal 15 Ayat (3) PP 35/2021. Jika terjadi perpanjangan, kompensasi akan diberikan pada akhir durasi PKWT sebelum perpanjangan, dan kompensasi selanjutnya akan diberikan setelah perpanjangan berakhir, sesuai dengan Pasal 15 Ayat (4) PP 35/2021. Secara garis besar, aturan tentang batas waktu, perpanjangan PKWT, dan kewajiban pemberian kompensasi dimaksudkan untuk melindungi hak-hak pekerja dan mencegah adanya eksploitasi. Namun, kenyataannya masih banyak pekerja yang menghadapi masalah seperti kontrak yang diputus secara sepihak, perpanjangan yang dilakukan tanpa pemberitahuan jelas, atau ketidakpastian mengenai status kerja mereka.

Ketentuan mengenai uang kompensasi dalam PKWT melengkapi perlindungan terhadap pekerja, termasuk dalam hal perpanjangan kontrak dan kewajiban pemberian kompensasi. Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja. Jika bekerja selama 12 bulan penuh, pekerja berhak atas satu bulan upah; untuk masa kerja antara satu bulan hingga kurang dari 12 bulan, kompensasi dihitung secara proporsional dengan rumus masa kerja dibagi 12, dikalikan satu bulan upah; dan bagi pekerja yang telah bekerja lebih dari 12 bulan, perhitungan tetap menggunakan proporsi yang sama. Ketentuan mengenai uang kompensasi dalam PKWT melengkapi perlindungan terhadap pekerja, termasuk dalam hal perpanjangan kontrak dan kewajiban pemberian kompensasi. Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja: jika bekerja selama 12 bulan penuh, pekerja berhak atas satu bulan upah; untuk masa kerja antara satu bulan hingga kurang dari 12 bulan, kompensasi dihitung secara proporsional dengan rumus masa kerja dibagi 12, dikalikan satu bulan upah; dan bagi pekerja yang telah bekerja lebih dari 12 bulan, perhitungan tetap menggunakan proporsi yang sama. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 16 ayat (1) PP 35/2021 (Republik Indonesia, 2021).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yang menjadi acuan utama dalam aturan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya pada Pasal 56 hingga 59, menetapkan bahwa PKWT hanya diperuntukkan bagi pekerjaan yang bersifat sementara. Jika setelah masa kontrak berakhir pekerja masih tetap bekerja tanpa ada perpanjangan kontrak atau perubahan status menjadi karyawan tetap, hal ini bisa menyebabkan ketidakjelasan mengenai status hukum pekerja tersebut. Secara hukum, Pasal 61 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir ketika masa kontrak habis, dan pekerja berhak menerima kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku (Republik Indonesia, 2003). Namun, dalam kenyataannya, banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak tersebut, baik karena kurangnya pemahaman mengenai aturan hukum maupun ketidakpatuhan perusahaan terhadap ketentuan yang ada.

PP 35/2021 mengatur bahwa kontrak PKWT tidak boleh diperpanjang tanpa masa tenggang 30 hari dan mewajibkan pemberian kompensasi saat kontrak berakhir. Namun, ketentuan ini sering dilanggar, terutama oleh perusahaan yang kurang mendapat pengawasan atau di sektor usaha mikro dan kecil yang jarang diawasi ketenagakerjaan. Akibatnya, banyak pekerja

mengalami ketidakpastian status setelah kontrak berakhir, tanpa ada kejelasan mengenai perpanjangan kontrak atau pengangkatan menjadi karyawan tetap. Kemudian, Pasal 59 UU Cipta Kerja 2023 menetapkan bahwa perjanjian kerja dapat berbentuk PKWT atau PKWTT, dengan tujuan menjelaskan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, serta syarat-syarat agar perjanjian sah dan menghindari ketidakpastian status (Republik Indonesia, 2003, 2021). Namun, dalam kenyataannya, ketentuan tersebut sering tidak ditaati, terutama terkait hak-hak pekerja setelah kontrak PKWT berakhir (Kusuma et al., 2020; Santoso, 2023). Banyak pekerja tetap dipekerjakan tanpa kontrak tertulis atau tanpa kejelasan status, yang merupakan pelanggaran terhadap prinsip perlindungan ketenagakerjaan.

Jika seorang karyawan mengalami ketidakjelasan status kerja setelah kontrak berakhir, ada beberapa langkah hukum yang dapat ditempuh untuk melindungi hak-haknya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengajukan aduan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat untuk memperoleh mediasi (Kusuma et al., 2020). Tujuan mediasi adalah mencapai kesepakatan antara pekerja dan perusahaan terkait status kerja. Jika mediasi tidak membuahkan hasil, pekerja dapat mengajukan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk menuntut hak-hak mereka, seperti pengakuan sebagai karyawan tetap atau kompensasi atas kerugian yang diderita (Yuliasuti & Syarif, 2021). Menurut Pasal 61 UU Ketenagakerjaan, jika kontrak tidak diperpanjang namun pekerja tetap bekerja, maka statusnya dianggap sebagai karyawan tetap, yang berhak atas perlindungan dan hak-hak seperti karyawan tetap lainnya (Republik Indonesia, 2003). Dukungan dari serikat pekerja atau organisasi buruh juga dapat menjadi pilihan bagi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Organisasi ini dapat memberikan bantuan hukum atau membantu dalam negosiasi dengan perusahaan. Namun, dalam kenyataannya, tidak semua pekerja memiliki akses yang cukup terhadap bantuan serikat pekerja, terutama bagi mereka yang bekerja di sektor informal atau pada perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja yang aktif.

Untuk memperkuat perlindungan hukum bagi karyawan dengan PKWT dan mengurangi ketidakpastian status kerja, diperlukan reformasi kebijakan yang lebih jelas dan tegas. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah menerapkan mekanisme otomatis untuk mengangkat pekerja menjadi karyawan tetap setelah mereka bekerja dalam jangka waktu tertentu. Pengalaman dari negara seperti Belanda menunjukkan bahwa penerapan batas maksimal untuk kontrak sementara, misalnya tiga tahun dengan maksimal tiga kali perpanjangan, dapat memberikan hasil yang positif. Setelah melewati batas tersebut, kontrak otomatis berubah menjadi kontrak tetap tanpa batas waktu (Oliemans & James, 2020). Pendekatan ini dapat membantu mengurangi potensi penyalahgunaan PKWT dan memberikan kepastian status kerja kepada pekerja. Selain itu, pengawasan terhadap perusahaan yang melanggar aturan mengenai PKWT perlu ditingkatkan. Pemerintah dapat memperkuat fungsi pengawasan ketenagakerjaan serta menerapkan sanksi yang lebih ketat bagi perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan terkait perpanjangan kontrak dan pembayaran kompensasi kepada pekerja, terutama yang berada di bawah status PKWT.

SIMPULAN

Ketidakpastian status kerja yang dihadapi pekerja menimbulkan berbagai dampak negatif, baik dari segi psikologis, sosial, maupun ekonomi. Karyawan yang terjebak dalam situasi ketidakpastian sering mengalami stres, kecemasan, dan penurunan kesejahteraan mental yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Dari perspektif hukum, ketidakpastian ini menunjukkan adanya kelemahan dalam sistem perlindungan hak-hak karyawan yang ada di Indonesia. Peraturan terkait PKWT, seperti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, PP 35/2021 dan UU Cipta Kerja, belum secara memadai memberikan perlindungan bagi karyawan yang terus bekerja meskipun kontraknya berakhir. Kurangnya komunikasi yang jelas antara perusahaan dan karyawan terkait perpanjangan kontrak atau pengangkatan menjadi karyawan tetap, menjadi pemicu utama terjadinya perselisihan industrial.

Dampak hukum dari ketidakjelasan status kerja ini sangat luas. Di satu sisi, perusahaan menghadapi risiko hukum jika tidak mematuhi peraturan yang berlaku, termasuk kewajiban memberikan kompensasi. Di sisi lain, karyawan kehilangan hak-hak mereka akibat ketidakpastian status kontrak yang tidak diatur dengan jelas. Oleh karena itu, diperlukan reformasi kebijakan yang memperkuat perlindungan hukum bagi karyawan kontrak, baik melalui perbaikan regulasi maupun peningkatan pengawasan terhadap praktik-praktik hubungan kerja yang kurang transparan. Melalui reformasi kebijakan yang lebih jelas dan konsisten, diharapkan ketidakpastian yang dialami karyawan kontrak dapat diminimalisir, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan stabil bagi semua pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinarto, S., Mahardika, T. P. P., & Leeavi, T. (2023). Kepastian Hukum tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *National Multidisciplinary Sciences*, 2(4), 349–355. <https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.315>
- Avianto, R., Suhartini, E., & Adiwijaya, A. J. S. (2022). Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT DAN PKWT dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 14(2), 154–167. <https://doi.org/10.30997/jill.v14i2.6361>
- Cheong, H., Lyons, A., Houghton, R., & Majumdar, A. (2023). Secondary Qualitative Research Methodology Using Online Data within the Context of Social Sciences. *International Journal of Qualitative Methods*, 22, 160940692311801. <https://doi.org/10.1177/16094069231180160>
- Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2022). Living in Liquid Times: The Relationships among Job Insecurity, Life Uncertainty, and Psychosocial Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15225. <https://doi.org/10.3390/ijerph192215225>
- Deakin, S. (2020). Decoding Employment Status. *King's Law Journal*, 31(2), 180–193. <https://doi.org/10.1080/09615768.2020.1789432>
- Han, Y., Yang, J., Ying, L., & Niu, Y. (2024). The Impact of Corporate Digital Transformation on Labor Employment. *Finance Research Letters*, 60, 104888. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2023.104888>
- Hartono, A., Said, A., Solih, R., Friska, M., Rahmawatiningsih, A., Isnawati, S., & Sitorus, U. R. (2024). *Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2024* (D. Romadhon & A. H. Yusuf (Eds.); M. Friska (Trans.); v18.i1). Badan Pusat Statistik Indonesia. <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/06/07/bd40ab2fa4fac6c726ab4ad4>
- Haryani, E., Sarinanto, M. M., Nawawi, Nurhayati, R., Ismed, K., Rajagukguk, Z., Ngadi, Rahmawati, K. A., Asiati, D., Zaelany, A. A., Gunawan, B. T., Suryono, I. L., Triyono, Hennigusnia, Kurniawati, A., Chahyadi, H., Effendi, A., Ersandi, N., Apriyanto, E. B., & Subandi. (2023). *Rencana Tenaga Kerja Jangka Panjang Menuju: Indonesia Emas 2045*. Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI. <https://satudata.kemnaker.go.id/publikasi/118>
- Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. (2024a). *Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia Tahun 2021-2023*. Satudata Kemnaker. <https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/59>
- Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. (2024b). *Perselisihan yang Ditangani dan Diselesaikan oleh Mediator, Maret Tahun 2024: Hubungan Industrial dan Jamsostek*. Satudata Kemnaker. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1803>
- Kraus, S., Breier, M., Lim, W. M., Dabić, M., Kumar, S., Kanbach, D., Mukherjee, D., Corvello, V., Piñeiro-Chousa, J., Liguori, E., Palacios-Marqués, D., Schiavone, F., Ferraris, A., Fernandes, C., & Ferreira, J. J. (2022). Literature Reviews as Independent Studies: Guidelines for Academic Practice. *Review of Managerial Science*, 16(8), 2577–2595. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00588-8>

- Kusuma, A. J., Ratna, E., & Irawati. (2020). Kedudukan Hukum Pekerja PKWT yang Tidak Sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *NOTARIUS*, 13(1), 193–208. <https://doi.org/10.14710/nts.v13i1.30324>
- Nicmanis, M. (2024). Reflexive Content Analysis: An Approach to Qualitative Data Analysis, Reduction, and Description. *International Journal of Qualitative Methods*, 23. <https://doi.org/10.1177/16094069241236603>
- Olaolu Titus, O., Liyana binti Tajul Ariffin, H., & Nita Ali, K. (2023). Construction dispute and contract incompleteness in Nigeria construction industry. *Ain Shams Engineering Journal*, 14(10), 102153. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2023.102153>
- Oliemans, M., & James, R. (2020). *New Regulations Enhance Rights of Fixed-Term Employees in the Netherlands*. Ogletree Deakins. <https://ogletree.com/international-employment-update/articles/july-2020/netherlands/2020-06-22/new-regulations-enhance-rights-of-fixed-term-employees-in-the-netherlands/>
- Peng, D., Colak, G., & Shen, J. (2023). Lean Against the Wind: The Effect of Policy Uncertainty on a Firm's Corporate Social Responsibility Strategy. *Journal of Corporate Finance*, 79, 102376. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2023.102376>
- Priya, A. (2021). Case Study Methodology of Qualitative Research: Key Attributes and Navigating the Conundrums in Its Application. *Sociological Bulletin*, 70(1), 94–110. <https://doi.org/10.1177/0038022920970318>
- Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3254. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063254>
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.
- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022*.
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*.
- Santoso, I. B. (2023). Legal Protection of Employees With a Specific Time Working Agreement Within The Framework of The Rule of Law State in Indonesia. *Pena Justisia: Media Komunikasi Dan Kajian Hukum*, 22(2), 243–261. <https://doi.org/10.31941/pj.v22i2.3140>
- Sengkey, M. M., & Tiwa, T. M. (2020). Kesejahteraan Subjektif Pekerja Kontrak (PKWT). *SEURUNE: Jurnal Psikologi Unsyiah*, 3(2), 1–21. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v3i2.17551>
- Shalihah, F., Megawati, M., Suryadi, S., Zuliyah, S., & Muhammadiyah, F. (2022). Fixed-Time Employment Agreement Based on Legal Awareness to Realize Harmonious Employment Relationship. *Substantive Justice International Journal of Law*, 5(2), 178–192. <https://doi.org/10.56087/substantivejustice.v5i2.184>
- Sitabuana, T. H., & Kurniawan, R. (2021). Permasalahan Keadilan dan Kepastian Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia terhadap Kesejahteraan Hidup Tenaga Kerja dan Keberlanjutan Perusahaan. *ERA HUKUM: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 19(1), 162–182. <https://doi.org/10.24912/erahukum.v19i1.11154>
- Soeharto, D. N. (2021). Kekuatan Politik & Hukum PT Freeport Indonesia atas Kasus Pemblokiran Jaminan Kesehatan Pekerja Tahun 2018. *Politeia: Jurnal Ilmu Politik*, 13(2), 61–75. <https://doi.org/10.32734/politeia.v13i2.6189>
- Taekema, S. (2021). Methodologies of Rule of Law Research: Why Legal Philosophy Needs Empirical and Doctrinal Scholarship. *Law and Philosophy*, 40(1), 33–66. <https://doi.org/10.1007/s10982-020-09388-1>

- Taherdoost, H. (2021). Data Collection Methods and Tools for Research: A Step-by-Step Guide to Choose Data Collection Technique for Academic and Business Research Projects. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 10(1), 10–38. <https://hal.science/hal-03741847v1>
- Vignoli, D., Mencarini, L., & Alderotti, G. (2020). Is the effect of job uncertainty on fertility intentions channeled by subjective well-being? *Advances in Life Course Research*, 46, 100343. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2020.100343>
- Wati, D. L., Sarifudin, F., & Waty, M. (2024). Ketidaklengkapan Kontrak dan Sengketa Konstruksi di Indonesia. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 7(2), 489–502. <https://doi.org/10.24912/jmts.v7i2.27338>
- Yuliasuti, A., & Syarif, E. (2021). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2), 88–102. <https://doi.org/10.47198/naker.v16i2.107>