

Analisis Dampak Kekosongan Hukum Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja

Engel Thomas Rumfaan^{1*}, Joko Widarto²

^{1,2} Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jl. Arjuna Utara No.9, Duri Kepa, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

E-mail: engelrumfaan11@student.esaunggul.ac.id

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4935>

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received: 07 Jan 2026

Revised: 13 Jan 2026

Accepted: 19 Jan 2026

Kata Kunci:

PKWT, Pembaruan,
Perlindungan Hukum.

Keywords:

PKWT, Renewal,
Legal Protection.



Perubahan pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melalui Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai perubahan undang-undang nomor 13 tahun 2003 telah menghilangkan ketentuan mengenai mekanisme pembaruan PKWT yang sebelumnya diatur secara tegas. Pengaturan jangka waktu dan perpanjangan PKWT kemudian dialihkan ke peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tanpa diikuti pengaturan pembaruan secara eksplisit. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan hukum terkait kepastian hukum dan perlindungan hukum pekerja dalam hubungan kerja PKWT. Urgensi penelitian ini terletak pada kekosongan pengaturan pembaruan PKWT yang berpotensi melemahkan perlindungan hukum terhadap pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan jangka waktu PKWT pasca perubahan peraturan perundang-undangan serta dampak kekosongan pengaturan pembaruan PKWT terhadap perlindungan hukum pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekosongan pengaturan pembaruan PKWT menimbulkan norma yang berpotensi melemahkan perlindungan hukum preventif bagi pekerja, khususnya terkait kepastian status hubungan kerja dan pencegahan penggunaan PKWT secara berulang. Dari perspektif kepastian hukum dan teori perlindungan hukum, perubahan tersebut belum sepenuhnya mampu menjamin keseimbangan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

The amendment to the regulation of the Fixed-Time Work Agreement (PKWT) through Law Number 6 of 2023 as an amendment to Law Number 13 of 2003 has eliminated the provisions regarding the PKWT renewal mechanism that was previously strictly regulated. The term and extension of PKWT were then transferred to government regulation number 35 of 2021 without being followed by an explicit renewal arrangement. This condition raises legal issues related to legal certainty and legal protection of workers in PKWT employment relationships. The urgency of this research lies in the void of PKWT renewal arrangements that have the potential to weaken legal protection for workers. This study aims to analyze the regulation of the PKWT period after changes in laws and regulations and the impact of the vacancy in the regulation of PKWT renewal on the legal protection of workers. The research method used is normative legal research with a legislative approach and a conceptual approach, using primary and secondary legal materials. The results of the study show that the vacancy in the regulation of PKWT renewal creates norms that have the potential to weaken preventive legal protection for workers, especially related to the certainty of employment relationship status and the prevention of repeated use of PKWT. From the perspective of legal certainty and legal protection theory, these changes have not been able to fully guarantee a balance of employment relations between employers and workers.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Engel Thomas Rumfaan, et al. (2026). Analisis Dampak Kekosongan Hukum Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4935>

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum sehingga menempatkan hukum sebagai instrumen penting untuk memelihara keseimbangan dan keadilan sosial. Dalam konteks ketenagakerjaan, prinsip ini merujuk kepada upaya pemerintah menjamin keadilan dan melindungi pekerja dari penyalahgunaan wewenang pengusaha. Hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada kesepakatan yang diformalkan dalam perjanjian kerja, yang mengatur hak dan kewajiban para pihak secara timbal balik. Hukum ketenagakerjaan Indonesia membedakan perjanjian kerja menjadi dua jenis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). (Harnani & Pratama, 2025)

PKWT secara khusus hadir sebagai instrumen yang merepresentasikan fleksibilitas dalam hubungan kerja. PKWT memberikan keleluasaan bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja berdasarkan jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan usaha. Di sisi lain, ia tetap bertujuan memastikan adanya perlindungan hukum bagi pekerja selama masa kontrak berlangsung. Melalui PKWT, hukum ketenagakerjaan berupaya menyeimbangkan antara kebutuhan efisiensi usaha dan stabilitas hubungan kerja (PN, 2025). Akan tetapi, keseimbangan ini menghadapi dinamika baru seiring dengan fleksibilitas yang mengalami perluasan setelah adanya UU Nomor 6 Tahun 2023 yang mengubah Sebagian peraturan ketenagakerjaan, khususnya setelah pasal 81 angka 15 UU tersebut mengubah Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya dengan tidak lagi memuat ketentuan pembaruan.

Sebelum perubahan tersebut, ketentuan pembaruan dalam Pasal 59 ayat (6) UU tersebut memegang peranan krusial sebagai instrumen perlindungan bagi pekerja kontrak. Pasal ini secara spesifik mengatur mekanisme pembaruan (renewal) PKWT yang secara yuridis berbeda dari perpanjangan, di mana perpanjangan ialah ketentuan di mana pengusaha dan pekerja sepakat untuk melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir sedangkan pembaruan ialah kesepakatan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja untuk melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir dengan ketentuan syarat yang berlaku (Sinambela et al., 2024). Di mana Ketika pengusaha ingin melakukan pembaruan PKWT, pengusaha harus memberikan jeda minimal 30 (tiga puluh) hari sebelum kontrak kerja dapat diperbarui dan pembaruan tersebut hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali, ketentuan tersebut memiliki tujuan untuk dapat memberikan perlindungan kepada pekerja dengan mencegah adanya kontrak PKWT secara terus menerus (RIANA, 2024).

Namun, dalam perubahan Pasal 59 melalui Pasal 81 angka 15 UU 6 tahun 2023, ketentu pembaruan PKWT tidak lagi dimuat. Kekosongan ketentuan pembaruan dalam Pasal 59 ayat (6) tersebut menimbulkan persoalan yuridis karena menghapus batasan formal atas kemungkinan dilakukannya hubungan kerja baru setelah kontrak sebelumnya berakhir. Akibatnya, hukum positif saat ini hanya mengatur perpanjangan PKWT, tanpa memberikan kejelasan mekanisme apabila hubungan kerja dilanjutkan kembali setelah kontrak dan perpanjangannya berakhir (Izzati, 2024). Kekosongan norma yang mengatur secara eksplisit mengenai pembaruan menimbulkan hukum (*rechtsvacuum*) yang berpotensi dimanfaatkan untuk melakukan praktik hubungan kerja kontraktual berulang tanpa jeda waktu yang jelas. Kondisi ini menimbulkan ketidakharmonisan antara prinsip fleksibilitas pasar kerja dengan asas kepastian dan perlindungan hukum. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan fundamental mengenai sejauh mana hukum ketenagakerjaan Indonesia mampu menjaga keseimbangan antara efisiensi pasar tenaga kerja dan perlindungan hak-hak pekerja dalam kontrak.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk menganalisis secara yuridis dampak dari kekosongan mekanisme pembaruan PKWT terhadap kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja. Penelitian ini berupaya menelaah bagaimana kekosongan norma pembaruan PKWT mempengaruhi struktur hukum hubungan kerja dan apakah kebijakan tersebut masih sejalan dengan asas perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Untuk menjawab persoalan tersebut, penelitian ini menggunakan Teori Kepastian Hukum guna mengukur sejauh mana norma hukum saat ini memberikan prediktabilitas dalam pelaksanaan PKWT, serta Teori Perlindungan Hukum untuk menilai apakah pekerja masih memperoleh perlindungan yang memadai.

Mengacu pada uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaturan jangka waktu PKWT setelah ketentuan pembaruan dalam Pasal 59 ayat (6) Undang-undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi dimuat dalam perubahannya melalui Pasal 81 angka 15 Undang-undang 6 tahun 2023 tentang Penetapan

Peraturan pemerintah pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang? (2) Bagaimana dampak kekosongan pengaturan pembaruan PKWT terhadap perlindungan hukum bagi pekerja?

METODE

Penelitian ini menerapkan metode yuridis normatif yang mengandalkan studi pustaka sebagai teknik pengumpulan data. Metode ini digunakan karena fokusnya adalah menganalisis norma-norma hukum yang terdapat dalam legislasi, yurisprudensi, dan doktrin, bukan mengamati fakta sosial di lapangan. Penelitian normatif ini bertujuan untuk memberikan saran atau rekomendasi tentang apa yang seharusnya (*dass sollen*) atas isu hukum yang diangkat. Sehingga penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) guna memecahkan permasalahan yang diteliti. (Solikin, 2021)

Penelitian ini secara eksklusif memanfaatkan bahan-bahan sekunder, yang diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan hukum mengikat, seperti UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023, dan PP No. 35 Tahun 2021 yang menjadi fokus sentral studi ini. Bahan hukum sekunder mencakup berbagai publikasi ilmiah yang berfungsi menjelaskan dan menganalisis bahan hukum primer, meliputi jurnal-jurnal hukum bereputasi, buku-buku, disertasi, serta doktrin dari para ahli hukum ketenagakerjaan. Bahan hukum tersier, yang juga disebut bahan penunjang, pada dasarnya untuk memberikan klarifikasi atau informasi pelengkap bagi bahan hukum primer dan sekunder. (Atikah, 2022)

Dalam lingkup penelitian ini, bahan dikumpulkan menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*), khususnya melalui proses mengkaji, menilai, dan mengevaluasi UU dan tulisan hukum ilmiah yang relevan, tanpa melibatkan pengamatan langsung atau wawancara pribadi. Tujuan utama penelitian hukum normatif adalah untuk menentukan, menjelaskan, dan menafsirkan ketentuan hukum dan asas-asas hukum yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. (Benuf & Azhar, 2020)

Bahan yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan secara kualitatif dengan metode deduktif, yaitu dengan menarik kesimpulan dari norma-norma hukum umum ke kasus khusus yang berkaitan dengan kekosongan ketentuan pembaruan PKWT sebagaimana dalam UU yang berlaku. Analisis kualitatif ini dilakukan dengan menafsirkan ketentuan hukum secara sistematis dan logis guna mengidentifikasi dampak yuridis dari kekosongan norma pembaruan PKWT terhadap kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Jangka Waktu PKWT dan Kekosongan Mekanisme Pembaruan

Hukum ketenagakerjaan melalui UU Nomor 13 Tahun 2003 dua jenis hubungan kerja salah satunya PKWT. PKWT merupakan jenis hubungan kerja yang selesai dalam waktu tertentu, sehingga pada undang di atas diatur secara jelas jangka waktu dan mekanisme yang dapat ditempuh setelah jangka waktu PKWT berakhir. Namun dalam perubahannya memalui UU Nomor 6 Tahun 2023, terjadi perubahan dalam hal jangka waktu dan mekanisme yang dapat digunakan dalam hal melanjutkan hubungan kerja PKWT setelah kontrak berakhir. (Nurul Listiyani)

Pengaturan Jangka Waktu PKWT

Pengaturan jangka waktu PKWT beserta mekanisme yang dapat dilakukan setelah berakhirnya suatu kontrak pada dasarnya telah diatur secara komprehensif dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelum mengalami perubahan melalui UU Nomor 6 Tahun 2023. Pasal 59 UU ketenagakerjaan memuat ketentuan mendasar mengenai lamanya jangka waktu PKWT berikut dua mekanisme lanjutan yang dapat ditempuh ketika masa berlakunya berakhir, yaitu perpanjangan dan pembaruan. Dalam konstruksi pengaturan sebelumnya, PKWT dapat diadakan untuk jangka waktu paling lama dua tahun, dan ketentuan ini menjadi batas utama bagi hubungan kerja kontraktual berdasarkan waktu tertentu.

Mekanisme perpanjangan PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003, yang secara tegas menentukan bahwa PKWT dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu paling lama satu tahun. Dengan demikian, hubungan kerja berdasarkan PKWT dapat berlangsung paling lama tiga tahun, yaitu dua tahun PKWT awal ditambah satu tahun perpanjangan. Mekanisme perpanjangan ini

bertujuan memberikan ruang bagi pengusaha untuk melanjutkan kontrak yang sama apabila pekerjaan yang menjadi objek perjanjian masih belum selesai dalam jangka waktu PKWT sebelumnya, namun tetap dalam batas waktu yang ketat demi mencegah kontrak berulang yang tidak terbatas. (Gunawan et al., 2024)

Selain perpanjangan, terdapat juga memberikan mekanisme pembaruan PKWT dalam Pasal 59 ayat (6) yang berbeda secara yuridis dari perpanjangan. Pembaruan PKWT merupakan pembuatan hubungan kerja baru setelah kontrak sebelumnya berakhir, tetapi hanya dapat dilakukan jika telah melewati masa tenggang (*cooling-off period*) selama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya PKWT lama. Pembaruan ini pun hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan hanya untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Adanya pembaruan disertai jeda waktu tersebut berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum bagi pekerja untuk mencegah praktik pemutusan dan perpanjangan kontrak secara terus-menerus tanpa memberikan kepastian kerja yang layak. (Serrao & Hamzah, 2025)

Namun, konstruksi pengaturan tersebut mengalami perubahan fundamental setelah diberlakukannya UU Nomor 6 Tahun 2023, khususnya melalui Pasal 81 angka 15 yang mengubah pengaturan Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003. Dalam perubahan tersebut, ketentuan mengenai jangka waktu PKWT, mekanisme perpanjangan, serta mekanisme pembaruan tidak lagi termuat dalam tingkat undang-undang. Perubahan ini mengalihkan seluruh pengaturan teknis mengenai jangka waktu dan mekanisme lanjutan PKWT ke tingkat peraturan pelaksana, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam PP 35 Tahun 2021, pengaturan mengenai jangka waktu PKWT mengalami perubahan signifikan. Pasal 8 PP 35 Tahun 2021 mengatur bahwa PKWT beserta perpanjangannya dapat dilaksanakan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun secara akumulatif. Ketentuan ini menandai pergeseran dari model terdahulu yang membatasi PKWT secara ketat di mana PKWT dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama 1 (satu) tahun dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Namun, meskipun PP 35 Tahun 2021 mengatur mengenai perpanjangan PKWT, peraturan ini tidak lagi memuat mekanisme pembaruan PKWT, termasuk tidak mengatur masa tenggang 30 (tiga puluh) hari yang sebelumnya menjadi syarat pembaruan. Hilangnya mekanisme pembaruan dalam tingkat regulasi secara langsung mengubah struktur hukum pengaturan durasi PKWT, di mana PKWT sekarang hanya mengenal mekanisme perpanjangan dengan batas akumulatif 5 (lima) tahun. (Listiyani et al., 2022)

Dengan demikian, perbandingan antara UU Nomor 13 Tahun 2003 dengan pengaturan terbaru melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 dan PP 35 Tahun 2021 menunjukkan adanya perubahan mendasar dalam model pengaturan jangka waktu PKWT. Jika sebelum perubahan terdapat dua mekanisme lanjutan yang secara jelas diatur, maka setelah perubahan hanya terdapat pengaturan mengenai perpanjangan dengan batas 5 (lima) tahun, sementara pembaruan sebagai mekanisme hukum yang berdiri sendiri tidak lagi dikenal dalam sistem hukum ketenagakerjaan saat ini. Perubahan ini turut memberi dampak pada aspek kepastian hukum dan perlindungan pekerja.

Kekosongan Pengaturan Pembaruan PKWT terhadap Kepastian Hukum

Kekosongan pengaturan mengenai pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) setelah perubahan melalui Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 menimbulkan persoalan penting dalam konteks kepastian hukum bagi pekerja. Sebelumnya, pembaruan PKWT dalam Pasal 59 ayat (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan batasan yang jelas mengenai jeda waktu 30 hari serta pembatasan jumlah pembaruan, sehingga secara normatif perbedaan antara perpanjangan dan pembaruan dapat diidentifikasi secara jelas. Namun, setelah pasal tersebut tidak lagi dimuat dalam perubahan undang-undang, hilang pula dasar normatif yang mengatur mekanisme hubungan kerja baru setelah berakhirnya PKWT sebelumnya. Hal ini menyebabkan munculnya *legal vacuum* terkait pembaruan PKWT pada tingkat undang-undang maupun peraturan pelaksana, sehingga rentan menimbulkan ketidakpastian dalam praktik ketenagakerjaan.

Dalam perspektif kepastian hukum sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch, suatu norma hukum harus mengandung kejelasan, konsistensi, dan dapat diprediksi dalam penerapannya. Kekosongan pengaturan pembaruan PKWT menyebabkan hilangnya elemen prediktabilitas tersebut, karena pekerja tidak lagi memiliki rujukan normatif untuk Perubahan pengaturan mengenai jangka waktu dan mekanisme lanjutan PKWT melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 telah menimbulkan implikasi

penting terhadap kepastian hukum, khususnya karena ketentuan mengenai pembaruan PKWT yang sebelumnya diatur secara jelas dalam Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan tidak lagi dimuat dalam regulasi tingkat UU, dan tidak diatur dalam PP 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana. Kekosongan norma ini menghadirkan persoalan fundamental apakah pembaruan PKWT masih dapat dilakukan, ataukah mekanisme tersebut secara substantif telah ditiadakan. Ketidakjelasan ini tidak sekadar menjadi problem teknis, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian dalam hubungan kerja yang seharusnya dijalankan berdasarkan prinsip kejelasan norma dan keteraturan hukum. (Sumertajaya et al., 2024)

Dalam teori kepastian hukum sebagaimana dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman, suatu norma hukum harus memiliki kejelasan substansi, mekanisme penegakan, dan cara berpikir hukum yang konsisten agar dapat memberikan arah yang pasti bagi para pihak. Begitu pula menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum berfungsi untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang, sehingga setiap pihak dapat mengetahui hak dan kewajibannya secara prediktif. Sementara Maria S.W. Sumardjono menekankan bahwa aturan hukum harus siap diterapkan tanpa menimbulkan penafsiran yang membingungkan atau hasil yang tidak dapat diprediksi. Jika dihadapkan pada standar ini, kekosongan pengaturan pembaruan PKWT dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 belum sepenuhnya memenuhi prinsip kepastian hukum tersebut. (Halilah & Arif, 2021)

Hilangnya norma pembaruan melahirkan ambiguitas interpretatif yang tidak diantisipasi oleh pembentuk undang-undang. Di satu sisi, pembaruan sebagai mekanisme hukum tidak lagi tertulis dalam peraturan sehingga dapat ditafsirkan sebagai mekanisme yang tidak lagi berlaku. Namun di sisi lain, karena tidak ada ketentuan yang secara eksplisit melarang pembaruan, sebagian pihak berpotensi menganggap bahwa pembaruan tetap dimungkinkan sebagai bentuk kebebasan berkontrak. Kekosongan penegasan ini dapat menciptakan perbedaan interpretasi di antara pemangku kepentingan, termasuk pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan penegak hukum. (RIANA, 2024)

Kekosongan pengaturan pembaruan juga membuka ruang praktik kontrak berulang yang seolah-olah sah secara formal namun berpotensi menabrak asas keadilan dalam hubungan kerja. Tanpa adanya masa tenggang seperti sebelumnya, pengusaha dapat memutus PKWT pada satu hari dan kembali membuat PKWT baru pada hari berikutnya tanpa melanggar aturan eksplisit manapun. Dari perspektif kepastian hukum, kondisi ini problematis karena pekerja tidak dapat memperkirakan status hubungan kerja mereka di masa depan, sedangkan pengusaha dapat memanfaatkan celah ini untuk mempertahankan hubungan kerja kontraktual tanpa batas yang jelas. Hal ini bertentangan dengan prinsip bahwa peraturan perundang-undangan harus menciptakan keteraturan yang konsisten, sebagaimana ditegaskan oleh Maria S.W. Sumardjono.

Dengan demikian, kekosongan pengaturan pembaruan PKWT dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 maupun PP 35 Tahun 2021 mencerminkan adanya defisit kepastian hukum dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Meskipun pembentuk undang-undang berupaya memberikan fleksibilitas melalui batas akumulatif lima tahun, fleksibilitas tersebut tidak diimbangi dengan penjelasan yang memadai mengenai mekanisme lanjutan setelah masa kerja lima tahun tersebut habis. Hal ini menyebabkan ketidakharmonisan antara tujuan perlindungan pekerja dengan kebutuhan fleksibilitas pasar kerja, dan menunjukkan perlunya elaborasi normatif lebih lanjut baik melalui regulasi baru maupun melalui interpretasi hakim (*rechtsvinding*) untuk memastikan bahwa norma tidak menimbulkan ketidakpastian yang merugikan pekerja. Dengan kata lain, kekosongan ketentuan pembaruan tanpa memberikan mekanisme alternatif yang jelas justru menciptakan ketidakpastian hukum substantif, yang bertentangan dengan esensi dari teori kepastian hukum itu sendiri.

Dampak Kekosongan Pengaturan Pembaruan PKWT

Perubahan pengaturan PKWT membawa implikasi hukum yang signifikan, khususnya dengan tidak lagi dimuatnya ketentuan mengenai mekanisme pembaruan PKWT sebagaimana sebelumnya diatur. Kekosongan pengaturan tersebut tidak hanya memengaruhi konstruksi normatif hubungan kerja, tetapi juga berdampak terhadap kedudukan hukum para pihak, baik pengusaha maupun pekerja. Dampak tersebut bersifat tidak simetris, mengingat dalam hubungan kerja terdapat perbedaan posisi tawar dan kepentingan hukum antara pengusaha sebagai pihak pemberi kerja dan pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah. Oleh karena itu, pembahasan dampak kekosongan pengaturan pembaruan PKWT perlu dianalisis secara proporsional dengan menempatkan pengusaha dan pekerja sebagai subjek hukum yang memiliki konsekuensi hukum berbeda atas perubahan regulasi tersebut.

Dampak Terhadap Pengusaha

1. Peningkatan Fleksibilitas Hubungan Kerja

Ketiadaan pengaturan pembaruan membuka ruang baru dalam pengaturan kontrak kerja yang dapat digunakan oleh pengusaha. Dengan tidak lagi dimuatnya ketentuan pembaruan PKWT sebagaimana sebelumnya diatur dalam Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha tidak lagi terikat pada kewajiban masa tenggang 30 (tiga puluh) hari maupun pembatasan jumlah pembaruan kontrak. Kondisi tersebut memberikan ruang yang lebih luas bagi pengusaha untuk menyesuaikan durasi hubungan kerja dengan kebutuhan operasional dan karakteristik pekerjaan, khususnya pada sektor usaha yang bersifat dinamis dan berbasis proyek.

Fleksibilitas tersebut dipandang mampu meningkatkan efisiensi manajemen sumber daya manusia, karena perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerja yang dibutuhkan tanpa harus menghadapi tenaga kerja akibat ketentuan administratif yang rigid. Dalam konteks ini, kekosongan pengaturan pembaruan PKWT dapat dipahami sebagai upaya penyesuaian regulasi ketenagakerjaan terhadap kebutuhan dunia usaha yang menuntut kecepatan, adaptabilitas, dan efisiensi dalam pengaturan hubungan kerja.

2. Penyederhanaan Kewajiban Hukum dalam Pengaturan PKWT

Selain meningkatkan fleksibilitas, kekosongan pengaturan pembaruan PKWT juga berdampak pada penyederhanaan kewajiban hukum yang harus dipenuhi oleh pengusaha dalam menyusun dan melaksanakan PKWT. Dalam pengaturan sebelumnya, pengusaha diwajibkan untuk memperhatikan sejumlah ketentuan normatif secara berlapis, mulai dari jangka waktu kontrak, jumlah perpanjangan, ketentuan pembaruan, hingga masa tenggang yang harus dipatuhi agar tidak menimbulkan akibat hukum berupa perubahan status hubungan kerja. Kompleksitas tersebut menuntut kehati-hatian tinggi dalam praktik, karena kesalahan administratif berpotensi berimplikasi pada batalnya PKWT atau beralihnya status hubungan kerja menjadi PKWTT.

Setelah perubahan melalui UU Nomor 6 Tahun 2023, struktur kewajiban hukum tersebut menjadi lebih sederhana karena pengaturan PKWT difokuskan pada jangka waktu dan mekanisme perpanjangan sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Dengan tidak lagi dimuatnya mekanisme pembaruan PKWT, pengusaha tidak dihadapkan pada norma tambahan yang bersifat pembatas. Penyederhanaan ini secara hukum memberikan kepastian normatif dalam penyusunan perjanjian kerja, karena pengusaha dapat merancang hubungan kerja kontraktual dengan memperhatikan satu kerangka pengaturan utama tanpa harus mempertimbangkan mekanisme pembaruan yang sebelumnya bersifat imperatif.

Dampak Terhadap Pekerja

Meskipun perubahan pengaturan PKWT memberikan fleksibilitas dan penyederhanaan kewajiban hukum bagi pengusaha, implikasi hukum yang ditimbulkan tidak berhenti pada satu pihak semata. Dalam hubungan kerja yang bersifat asimetris, setiap perubahan regulasi yang mengurangi pembatasan normatif terhadap pengusaha berpotensi memberikan dampak yang lebih besar terhadap pekerja sebagai pihak yang berada pada posisi tawar lebih lemah. Oleh karena itu, penting untuk menelaah dampak kekosongan pengaturan pembaruan PKWT terhadap pekerja, khususnya dalam kaitannya dengan kepastian dan perlindungan hukum yang seharusnya dijamin dalam hubungan kerja.

1. Menurunnya Kepastian Status Pekerja Menjadi PKWTT

Pengaturan pembaruan PKWT dalam UU ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen pembatas penggunaan hubungan kerja kontraktual secara berkelanjutan. Ketentuan mengenai masa tenggang 30 (tiga puluh) hari dan pembatasan pembaruan hanya satu kali mendorong pengusaha untuk menentukan kepastian status hubungan kerja apabila pekerja masih dibutuhkan secara terus-menerus. Dalam konteks tersebut, mekanisme pembaruan PKWT secara normatif membuka jalan bagi peralihan status pekerja menjadi PKWTT ketika pekerjaan yang dilakukan tidak lagi bersifat sementara, sehingga memberikan kepastian hukum terhadap kelangsungan hubungan kerja pekerja. (RIANA, 2024)

Ketentuan mengenai pembaruan PKWT tidak lagi dimuat secara eksplisit dalam tingkat UU maupun peraturan pelaksanaannya. Kekosongan mekanisme pembaruan tersebut menyebabkan hilangnya pembatas normatif yang sebelumnya mengarahkan peralihan status hubungan kerja menjadi PKWTT. Akibatnya, pekerja berpotensi tetap berada dalam status PKWT meskipun telah bekerja dalam jangka waktu yang panjang dan pada pekerjaan yang bersifat tetap, sehingga

menurunkan kepastian hukum mengenai status hubungan kerja dan memperlemah perlindungan terhadap pekerja dalam memperoleh hubungan kerja yang lebih stabil.

2. Potensi Perbedaan Interpretasi

Kekosongan pengaturan eksplisit mengenai pembaruan PKWT juga membuka ruang terjadinya perbedaan interpretasi dalam praktik hubungan kerja. Tanpa adanya norma yang secara tegas mengatur apakah pembaruan PKWT masih dimungkinkan atau dilarang, masing-masing pihak dapat menafsirkan ketentuan PKWT berdasarkan kepentingannya sendiri. Pengusaha cenderung menafsirkan kekosongan pengaturan sebagai legitimasi untuk melanjutkan hubungan kerja melalui perpanjangan atau kontrak baru, sementara pekerja dapat memandang kondisi tersebut sebagai bentuk penghindaran terhadap kepastian status hubungan kerja.

Perbedaan interpretasi ini tidak hanya berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum, tetapi juga meningkatkan risiko sengketa hubungan industrial. Dalam kondisi norma yang tidak jelas, aparat penegak hukum pun dapat memiliki penafsiran yang berbeda-beda dalam menyelesaikan sengketa PKWT. Akibatnya, perlindungan hukum bagi pekerja menjadi bergantung pada penafsiran kasus per kasus, bukan pada kepastian norma yang seharusnya memberikan pedoman yang jelas dan seragam.

3. Melemahnya Posisi Tawar Pekerja Dalam Hubungan Kerja

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, secara struktural pekerja berada pada posisi tawar yang lebih lemah, terutama dalam proses perundingan perjanjian kerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memiliki fungsi korektif untuk menciptakan keseimbangan kepentingan antara kedua belah pihak. Pengaturan pembaruan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebelumnya berperan sebagai instrumen pembatas kekuasaan pengusaha dalam menentukan durasi hubungan kerja, karena adanya ketentuan jeda waktu dan pembatasan jumlah pembaruan yang secara tidak langsung memperkuat posisi tawar pekerja dalam menuntut kepastian status hubungan kerja.

Setelah ketentuan pembaruan PKWT tidak lagi dimuat dalam perubahan UU, posisi tawar pekerja cenderung semakin melemah. Kekosongan pengaturan yang jelas mengenai mekanisme pembaruan memberikan ruang yang lebih luas bagi pengusaha untuk menentukan durasi kontrak dan perpanjangannya berdasarkan kehendak sepihak, sementara pekerja berada pada posisi menerima atau kehilangan pekerjaan. Kondisi ini menyebabkan asas kesepakatan dalam perjanjian kerja menjadi tidak sepenuhnya mencerminkan kehendak bebas para pihak, melainkan lebih didominasi oleh kepentingan pengusaha, sehingga tujuan perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan menjadi kurang optimal.

4. Penurunan Perlindungan Hukum Pekerja

Hukum ketenagakerjaan sebagai instrument hukum yang mengatur hubungan kerja seharusnya dapat memberikan perlindungan hukum kepada para pihak pengusaha dan pekerja agar hubungan kerja dapat berjalan dengan seimbang. Dalam hubungan kerja pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah jika dibandingkan dengan pengusaha sehingga, hukum ketenagakerjaan seharusnya mampu untuk memberikan perlindungan hukum untuk mencegah tindakan kesewenang-wenangan pengusaha. Perlindungan hukum juga dibutuhkan untuk dapat menjamin kepastian status, keberlanjutan dan hak normatif pekerja khususnya dalam hubungan kerja PKWT. (Haidar, 2022)

Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan melalui cara hukum melibatkan pemeliharaan penghormatan terhadap individu dan pengakuan hak-hak yang melekat pada mereka yang berada di bawah hukum, berdasarkan kerangka hukum yang melindungi dari tindakan tidak adil, yang berakar pada prinsip-prinsip dasar Pancasila dan cita-cita masyarakat yang berlandaskan hukum (Hadjon, 1987). Philipus M. Hadjon membedakan bentuk perlindungan hukum menjadi 2 (dua) yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Dalam konteks hubungan kerja, teori perlindungan hukum menegaskan pentingnya peran negara dalam melindungi pihak yang secara posisi lebih lemah, yaitu pekerja, dari praktik kerja yang berpotensi dieksploitasi. (SA, 2024)

Dalam UU Ketenagakerjaan mekanisme jangka PKWT diatur secara kaku, dengan memberikan mekanisme perpanjangan (dapat dilakukan untuk maksimal 1 (satu) kali dan maksimal 1 (satu) tahun) dan pembaruan (dapat dilakukan untuk maksimal 1 (satu) kali dan maksimal 2 (dua) tahun) sebagai mekanisme yang dapat dilakukan untuk menambah jangka waktu PKWT. Kedua mekanisme tersebut memberikan perlindungan preventif yang dapat mencegah terjadinya kontrak secara terus menerus,

mendorong untuk pengusaha dapat melakukan peralihan status pekerja menjadi PKWTT dan memberikan prediktabilitas status kerja. Terutama pada mekanisme pembaruan yang mensyaratkan adanya jeda waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum pengusaha dapat mempekerjakan kembali pekerja.

Perubahan UU ketenagakerjaan melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 dan PP 35 Tahun 2021 yang juga mengubah pengaturan jangka waktu PKWT kini hanya mengatur mengenai mekanisme perpanjangan dan tidak lagi mengatur mekanisme pembaruan. Kondisi tersebut menyebabkan perlindungan hukum yang sebelumnya diberikan menjadi berkurang dengan tidak adanya lagi Batasan yang diberikan, kemudian diperparah dengan pengaturan mekanisme perpanjangan yang dapat dilakukan tanpa batas dengan syarat tidak melebihi 5 (lima) Tahun. Kekosongan pengaturan pembaruan tidak diikuti dengan adanya larangan untuk melakukan pembaruan kontrak ataupun Batasan kontrak baru setelah berakhirnya kontrak.

Kondisi tersebut berimplikasi pada menurunnya tingkat perlindungan hukum pekerja, karena terbuka peluang bagi pengusaha untuk menggunakan PKWT secara berulang dengan substansi pekerjaan yang sama tanpa keharusan mengangkat pekerja menjadi PKWTT. Meskipun terdapat pembatasan jangka waktu maksimal dalam peraturan pelaksana, kekosongan pengaturan pembaruan secara tegas pada tingkat undang-undang menyebabkan perlindungan hukum yang bersifat preventif menjadi tidak optimal. Dalam situasi ini, pekerja tidak lagi memperoleh jaminan normatif yang kuat untuk mencegah praktik kontrak berkepanjangan, melainkan harus bergantung pada mekanisme perlindungan represif melalui penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Dengan demikian, dari perspektif teori perlindungan hukum, kekosongan pengaturan pembaruan PKWT menunjukkan adanya pergeseran pola perlindungan dari perlindungan preventif menuju perlindungan represif. Pergeseran ini berpotensi melemahkan perlindungan hukum pekerja karena hukum tidak lagi secara efektif mencegah terjadinya pelanggaran sejak awal, melainkan baru memberikan perlindungan setelah hak pekerja dilanggar. Kondisi tersebut bertentangan dengan tujuan dasar hukum ketenagakerjaan yang seharusnya memberikan perlindungan maksimal bagi pekerja sebagai pihak yang berada dalam posisi lemah, serta menjamin kepastian dan keadilan dalam hubungan kerja.

SIMPULAN

Pengaturan jangka waktu PKWT setelah dihapusnya ketentuan pembaruan dalam Pasal 59 ayat (6) UU Nomor 13 Tahun 2003 melalui Pasal 81 angka 15 UU Nomor 6 Tahun 2023 mengalami perubahan mendasar. Saat ini, sistem hukum ketenagakerjaan hanya mengenal mekanisme perpanjangan PKWT dengan batas akumulatif paling lama 5 (lima) tahun sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tanpa lagi mengatur mekanisme pembaruan dan masa jeda sebagaimana dalam peraturan sebelumnya. Kekosongan pengaturan pembaruan tersebut menimbulkan ketidakjelasan normatif mengenai kelanjutan hubungan kerja setelah berakhirnya PKWT dan perpanjangannya, sehingga dari perspektif teori kepastian hukum, pengaturan PKWT pasca perubahan belum sepenuhnya memberikan prediktabilitas dan kejelasan status hubungan kerja bagi para pihak.

Kekosongan pengaturan pembaruan PKWT berdampak langsung pada menurunnya tingkat perlindungan hukum bagi pekerja. Hilangnya mekanisme pembaruan yang sebelumnya berfungsi sebagai perlindungan hukum preventif menyebabkan terbukanya peluang penggunaan PKWT secara berulang tanpa batas normatif yang tegas. Kondisi ini melemahkan kepastian status hubungan kerja, memperburuk posisi tawar pekerja, serta menggeser pola perlindungan hukum dari preventif menjadi represif sebagaimana dikemukakan dalam teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon. Akibatnya, pekerja tidak lagi memperoleh jaminan normatif yang kuat untuk mencegah praktik kontrak berkepanjangan, sehingga tujuan hukum ketenagakerjaan untuk melindungi pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja menjadi tidak optimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar pembentuk undang-undang melakukan penegasan kembali pengaturan PKWT dengan mengatur secara eksplisit mekanisme lanjutan setelah berakhirnya jangka waktu PKWT, baik melalui penghidupan kembali ketentuan pembaruan maupun melalui mekanisme alternatif yang memberikan batasan normatif yang jelas. Pengaturan tersebut penting untuk mengembalikan fungsi perlindungan hukum preventif bagi pekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kelancaran proses penyusunan artikel ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Joko Widarto selaku dosen pembimbing dan rekan penulis (co-author) yang telah memberikan arahan, koreksi, dan pandangan hukum yang tajam selama penyusunan naskah ini. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada Civitas Akademika Universitas Esa Unggul dan rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan dukungan moril dan diskusi yang bermanfaat terkait isu reformasi birokrasi dan perizinan digital.

REFERENSI

- Atikah, I. (2022). *Metode penelitian hukum* (Zulfa, Ed.; Edisi ke-1). CV. Haura Utama.
- Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Jurnal Gema Keadilan*, 7, 145–160. <https://doi.org/10.24246/jrh.2019.v3.i2.p145-160>
- Gunawan, A. R., Suherman, A. M., & Setiady, T. (2024). Kepastian hukum terhadap tenaga kerja PKWT yang dipekerjakan kembali setelah lima tahun masa kontrak berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 5. <https://ojs.rewangrencang.com/index.php/JHLG/article/view/675/332>
- Haidar, M. (2022). Reformulasi ketentuan masa kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, 51(2).
- Halilah, S., & Arif, F. (2021). Asas kepastian hukum menurut para ahli. *Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara*, 4. <https://www.ejurnal.an-nadwah.ac.id>
- Harnani, M. A., & Pratama, R. A. (2025). Pelindungan hukum pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan berulang secara terus-menerus. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3).
- Izzati, N. R. (2024). Kepastian hukum vs ketidakpastian kerja: Substansi ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 31(2), 384–407. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol31.iss2.art7>
- Listiyani, N., Nopliardy, R., & Justiceka, I. (2022). Kajian terhadap perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 4.
- PN, S. S. (2025). *Reformasi hukum ketenagakerjaan antara perlindungan hukum dan fleksibilitas dunia usaha* (Efendi Bahtiyar, Ed.; Edisi ke-1). Kencana.
- Riana, A. (2024). Kepastian hukum status perjanjian kerja waktu tertentu setelah adanya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 klaster ketenagakerjaan. *Juridica: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani*, 6(1), 78. <https://doi.org/10.46601/juridicaugr.v6i1.339>
- SA, R. (2024). *Perlindungan hukum* (Q. Berkah, Ed.; Edisi ke-1). CV. Doki Course and Training. <http://book.dokicti.org/index.php/Press>
- Serrao, A. C. N., & Hamzah, A. S. (2025). Kepastian hukum pekerja PKWT setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang. *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*, 5(3).
- Sinambela, S. M., Ningsih, P. W., Aridho, A., Lumbantobing, J. N. Y., Simbolon, N. A., Sinaga, R. S., Nababan, N., & Ibrahim, M. (2024). Perkembangan dan dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*, 2(1), 25–43. <https://doi.org/10.51903/hakim.v2i1.1539>
- Solikin, N. (2021). *Buku pengantar penelitian hukum* (Tim Qiara Media, Ed.). CV. Penerbit Qiara Media.
- Sumertajaya, I. K. S., Dewi, K. A. P., Swetasoma, C. G., & Hutama, I. M. A. (2024). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). *Jurnal Yustitia*, 19(2), 30–41. <https://doi.org/10.62279/yustitia.v19i2.1353>