

Jaminan Konstitusional terhadap Kepastian Kerja bagi Pekerja Kontrak di Indonesia

Zulrijal Bushido Gani^{1*}, Galang Taufani¹, Billy Kalangi¹

¹Universitas Cenderawasih

*Korespondensi Email: zulrijal.bushidogami05.zbg@gmail.com

Abstrak

Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan kelompok pekerja yang rentan mengalami ketidakpastian kerja akibat fleksibilitas hubungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menimbulkan persoalan mengenai perlindungan hak pekerja kontrak, khususnya terkait kepastian kerja sebagai hak konstitusional warga negara. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaturan hukum PKWT di Indonesia serta jaminan konstitusional terhadap kepastian kerja bagi pekerja kontrak berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum dianalisis secara kualitatif terhadap peraturan perundang-undangan dan konsep perlindungan hak pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan PKWT pasca Undang-Undang Cipta Kerja lebih menekankan fleksibilitas hubungan kerja dibandingkan perlindungan kepastian kerja pekerja. Kondisi tersebut berpotensi melemahkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, negara berkewajiban menghadirkan regulasi ketenagakerjaan yang berorientasi pada perlindungan hak konstitusional pekerja.

Kata Kunci: hak konstitusional, PKWT, kepastian kerja, perlindungan pekerja.

Abstract

Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) workers are a vulnerable group of employees who often experience job insecurity due to the flexibility of employment relations in Indonesia's labor system. Regulatory changes through Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation have raised issues regarding the protection of contract workers' rights, particularly job security as a constitutional right of citizens. This study aims to analyze the legal regulation of PKWT workers in Indonesia and the constitutional guarantee of job security for contract workers based on the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. This research employs a normative legal research method using statutory and conceptual approaches. Legal materials were analyzed qualitatively through legislation and concepts of labor rights protection. The results indicate that the regulation of PKWT after the Job Creation Law emphasizes labor flexibility more than the protection of workers' job security. This condition potentially weakens the right to work and to earn a decent living as guaranteed under Article 27 paragraph (2) and Article 28D paragraph (2) of the 1945

Constitution of the Republic of Indonesia. Therefore, the state is obligated to establish labor regulations oriented toward protecting the constitutional rights of workers.

Keywords: *constitutional rights, fixed-term employment agreement, job security, worker protection.*

Pendahuluan

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional karena berkaitan langsung dengan pemenuhan hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Konstitusi Indonesia melalui Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) juga menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban konstitusional untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk jaminan kepastian kerja. Dalam perspektif negara hukum (*rechtsstaat*), sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945, segala kebijakan dan tindakan pemerintah harus berlandaskan hukum serta diarahkan untuk melindungi hak-hak warga negara. Oleh karena itu, pengaturan ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen ekonomi, tetapi juga sebagai sarana perlindungan hukum terhadap pekerja agar memperoleh kepastian dan keadilan dalam hubungan kerja.

Dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) semakin meningkat seiring dengan perkembangan dunia usaha dan kebutuhan fleksibilitas tenaga kerja. Pada dasarnya, PKWT diperuntukkan bagi pekerjaan yang bersifat sementara atau memiliki batas waktu tertentu. Namun, dalam praktiknya penggunaan pekerja kontrak sering kali dilakukan secara berulang dan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sehingga menimbulkan ketidakpastian kerja bagi pekerja. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja kontrak berada pada posisi yang rentan terhadap pemutusan hubungan kerja, keterbatasan jaminan sosial, serta lemahnya perlindungan hak-hak normatif pekerja. Dalam konteks ini, teori perlindungan hukum menegaskan bahwa hukum harus mampu memberikan jaminan terhadap hak dan kepentingan individu dari tindakan sewenang-wenang maupun ketimpangan kekuasaan. Mengingat posisi pekerja kontrak yang relatif lebih lemah dibandingkan pemberi kerja, negara berkewajiban menghadirkan regulasi yang mampu mencegah penyalahgunaan sistem PKWT dan menjamin kepastian kerja yang adil bagi pekerja.

Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang juga menimbulkan berbagai perdebatan di masyarakat. Kebijakan tersebut dinilai lebih menekankan fleksibilitas pasar kerja guna mendukung investasi dan pertumbuhan ekonomi, namun di sisi lain berpotensi mengurangi kepastian kerja bagi pekerja kontrak. Pengaturan mengenai PKWT yang lebih fleksibel dikhawatirkan dapat memperluas praktik hubungan kerja tidak tetap dan melemahkan

perlindungan pekerja sebagai bagian dari hak konstitusional warga negara. Hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja merupakan bagian dari hak konstitusional yang dijamin oleh UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, kepastian kerja bagi pekerja kontrak tidak hanya berkaitan dengan aspek hubungan industrial, tetapi juga menyangkut pemenuhan hak konstitusional warga negara yang wajib dihormati, dilindungi, dan dipenuhi oleh negara.

Permasalahan kepastian kerja bagi pekerja kontrak juga tidak dapat dilepaskan dari konsep negara kesejahteraan (*welfare state*). Dalam konsep ini, negara tidak hanya berfungsi sebagai penjaga ketertiban, tetapi juga memiliki tanggung jawab aktif untuk menjamin kesejahteraan masyarakat melalui berbagai kebijakan sosial dan ekonomi. Kepastian kerja menjadi bagian penting dari perlindungan sosial karena berkaitan dengan stabilitas pendapatan, akses terhadap jaminan sosial, dan keberlangsungan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Dengan demikian, kebijakan ketenagakerjaan, termasuk pengaturan PKWT, seharusnya tidak hanya berorientasi pada kebutuhan fleksibilitas dunia usaha, tetapi juga memperhatikan perlindungan kesejahteraan pekerja sebagai wujud tanggung jawab konstitusional negara.

Selain itu, pengaturan PKWT juga harus mencerminkan prinsip keadilan sosial sebagaimana terkandung dalam sila kelima Pancasila dan tujuan negara yang tercantum dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945. Keadilan sosial menuntut adanya keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan hak-hak pekerja. Pengaturan PKWT yang terlalu fleksibel tanpa jaminan kepastian kerja berpotensi menciptakan ketimpangan hubungan industrial dan memperbesar kerentanan pekerja kontrak. Oleh sebab itu, diperlukan pengkajian terhadap regulasi PKWT dari perspektif hukum tata negara untuk menilai sejauh mana pengaturan yang berlaku telah sesuai dengan prinsip negara hukum, negara kesejahteraan, perlindungan hukum, hak konstitusional warga negara, dan keadilan sosial.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis jaminan konstitusional terhadap kepastian kerja bagi pekerja kontrak dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia serta menilai kesesuaian pengaturan PKWT dengan prinsip perlindungan hak konstitusional warga negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang berkaitan dengan jaminan konstitusional terhadap kepastian kerja bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, konsep hukum, serta doktrin yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan mengkaji berbagai regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep negara hukum, welfare state, hak konstitusional, dan perlindungan hukum terhadap pekerja.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang relevan. Bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, artikel, dan pendapat para ahli hukum. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia hukum yang mendukung penelitian.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*). Selanjutnya, bahan hukum yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif-analitis untuk memperoleh kesimpulan mengenai jaminan konstitusional terhadap kepastian kerja bagi pekerja kontrak di Indonesia.

Hasil dan Diskusi

Pengaturan Hukum mengenai Pekerja PKWT di Indonesia

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan bentuk hubungan kerja yang didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pengaturan mengenai PKWT pada awalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi tersebut memberikan ruang yang lebih fleksibel bagi penggunaan pekerja kontrak dalam hubungan industrial di Indonesia.

Secara normatif, PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Namun, dalam praktiknya penggunaan pekerja kontrak sering kali dilakukan secara berulang untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Kondisi tersebut menunjukkan adanya penyimpangan terhadap tujuan awal pengaturan PKWT dan menyebabkan pekerja mengalami ketidakpastian kerja dalam jangka panjang. (Sari and Fauzi, 2025)

Perubahan pengaturan ketenagakerjaan pasca Undang-Undang Cipta Kerja juga menimbulkan kritik karena dianggap lebih mengakomodasi kepentingan fleksibilitas pasar tenaga kerja dibandingkan perlindungan terhadap pekerja. Penghapusan batas maksimal jangka waktu kontrak tertentu dinilai berpotensi memperpanjang status pekerja kontrak tanpa kepastian untuk diangkat sebagai pekerja tetap. Akibatnya, pekerja berada dalam posisi rentan terhadap pemutusan hubungan kerja dan kehilangan jaminan keberlanjutan pekerjaan.

Selain itu, posisi tawar pekerja kontrak yang relatif lemah menyebabkan pekerja sering menerima syarat kerja yang tidak seimbang dengan alasan mempertahankan pekerjaan. Dalam hubungan industrial, kondisi tersebut mencerminkan adanya ketimpangan relasi antara pekerja dan pengusaha sehingga diperlukan peran negara

untuk menghadirkan regulasi yang mampu memberikan perlindungan hukum secara adil.

Jaminan Konstitusional terhadap Kepastian Kerja bagi Pekerja Kontrak

Jaminan terhadap kepastian kerja bagi pekerja kontrak pada dasarnya merupakan bagian dari perlindungan hak konstitusional warga negara. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 melalui Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Hak atas pekerjaan tidak hanya dimaknai sebagai kesempatan memperoleh pekerjaan, tetapi juga mencakup jaminan keberlanjutan dan kepastian dalam hubungan kerja. Kepastian kerja menjadi penting karena berkaitan langsung dengan stabilitas ekonomi, kesejahteraan pekerja, dan pemenuhan kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Oleh sebab itu, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan tidak menghilangkan hak dasar pekerja atas perlindungan dan kepastian kerja.

Dalam perspektif negara kesejahteraan (*welfare state*), negara tidak cukup hanya berfungsi sebagai pembentuk regulasi, tetapi juga harus aktif melindungi kelompok masyarakat yang rentan, termasuk pekerja kontrak. Pengaturan PKWT yang terlalu fleksibel tanpa pembatasan yang jelas berpotensi menimbulkan praktik eksploitasi tenaga kerja dan melemahkan prinsip keadilan sosial. Hal tersebut bertentangan dengan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 untuk mewujudkan kesejahteraan umum.

Di sisi lain, fleksibilitas hubungan kerja memang diperlukan dalam perkembangan dunia usaha dan investasi. Namun, fleksibilitas tersebut harus tetap diimbangi dengan perlindungan hak pekerja agar tidak menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan industrial. Negara perlu memastikan adanya keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan hak konstitusional pekerja melalui regulasi yang memberikan kepastian hukum serta pengawasan yang efektif terhadap pelaksanaan PKWT.

Dengan demikian, pengaturan PKWT di Indonesia masih memerlukan penguatan dari aspek perlindungan konstitusional terhadap pekerja. Negara harus hadir untuk menjamin bahwa sistem ketenagakerjaan tidak hanya berorientasi pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga mampu memberikan kepastian kerja, perlindungan hukum, dan kesejahteraan bagi pekerja sebagai bagian dari hak konstitusional warga negara.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja cenderung memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam hubungan kerja. Namun, fleksibilitas tersebut dalam praktiknya berpotensi menimbulkan ketidakpastian kerja bagi pekerja kontrak, terutama akibat penggunaan

PKWT yang berulang dan tidak selalu sesuai dengan sifat pekerjaan yang bersifat sementara.

Selanjutnya, jaminan kepastian kerja bagi pekerja kontrak merupakan bagian dari hak konstitusional warga negara sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam perspektif negara hukum dan negara kesejahteraan (*welfare state*), negara memiliki kewajiban untuk tidak hanya membuka lapangan kerja, tetapi juga memastikan adanya perlindungan, kepastian, dan keadilan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, pengaturan PKWT saat ini masih perlu penguatan agar selaras dengan prinsip perlindungan hak konstitusional pekerja.

Referensi

- Asyhadie, Z. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asshiddiqie, J. (2019). *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asshiddiqie, J. (2021). *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Derry Setiawan, D. S. (2025). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kesehatan Atas Tindakan Diskriminasi Terhadap Kegagalan Pemulihan Pada Pasien*. Semarang: UPT Perpustakaan Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman.
- Febriansyah, F. I. (2017). Keadilan berdasarkan Pancasila sebagai dasar filosofis dan ideologis bangsa. *DIH: Jurnal Ilmu Hukum*, 13(25), 1-27.
- Gultom, B. Y. (2025). *Tinjauan Normatif Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi dan Perundang-Undangan di Indonesia*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Islam Sumatera Utara.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Husni, L. (2023). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- International Labour Organization. (2020). *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*. Geneva: International Labour Organization.
- Khakim, A. (2020). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mahfud MD. (2017). *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Rahardjo, S. (2006). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

- Sari, A. P. P., & Fauzi, E. (2025). Perlindungan hukum terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hal pemberian uang kompensasi setelah berakhirnya kontrak. *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(4), 427-439.
- Simamora, J. (2014). Tafsir makna negara hukum dalam perspektif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. *Jurnal Dinamika Hukum*, 14(3), 547-561.
- Soepomo, I. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Sukmana, O. (2016). Konsep dan desain negara kesejahteraan (*welfare state*). *Sospol*, 2(1), 103-122.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.