

Judul : Soal PKWT, Buruh Tunggu Kepastian
Tanggal : Rabu, 09 September 2026
Surat Kabar : Kompas
Halaman : 10

Soal PKWT, Buruh Tunggu Kepastian

Salah satu isu yang menjadi tarik menarik di RUU Ketenagakerjaan adalah hubungan kerja kontrak atau pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Caecilia Mediana

Bagi pekerja kontrak, tanggal berakhirnya perjanjian kerja bukan sekadar angka di atas kertas. Di sanalah keberlanjutan status bisa tetap bekerja dan kepastian penghasilan ditentukan. Nis (bukan nama sebenarnya), perempuan asal Surabaya, mengeluh sudah lima tahun ia bekerja sebagai karyawan di sebuah perusahaan media dan kreatif, tetapi statusnya adalah karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau kontrak. Setiap tahun, dalam lima tahun berturut-turut, dia selalu diminta memperbarui surat PKWT.

"Pekerjaan saya yang tertulis di surat PKWT adalah *search engine optimization* (SEO) konten. Sudah lima tahun bekerja di perusahaan media dan kreatif, tetapi tidak pernah mendapat pemberitahuan naik status menjadi karyawan tetap. Setiap tanggal habis kontrak tiap tahun, saya diminta perpanjangan kontrak," ujar Nis, Selasa (8/9/2026).

Situasi itu membuat Nis, yang sudah berusia hampir kepala tiga dan baru saja menikah, menjadi tidak pasti. Dia menyukai pekerjaannya, bahkan selalu bekerja melebihi target. Namun, dia terganjal status karyawan PKWT yang terus diperpanjang. "Apalagi, kantor tidak membayar asuransi sosial saya," kata Nis.

Masih banyak rupa-rupa kekhawatiran yang mirip dengan cerita Nis. Ada pula yang lebih ekstrem, seperti kasus viral seorang pekerja perempuan berinisial AD di Cikarang, Bekasi, pada 2023. Menjelang kontrak kerjanya berakhir pada Mei 2023, ia mengalami dugaan pelecehan seksual dari oknum atasan. Namun, ia terpaksa harus memperpanjang surat PKWT karena AD tidak mau diajak *staycation*.

Polemik PKWT

Pengaturan PKWT hampir selalu menjadi salah satu isu yang ramai diperdebatkan dan jadi tarik menarik antara pengusaha dan serikat pekerja. Kasus yang dialami Nis dan AD adalah bagian realitas yang hampir tak pernah luput ikut meramaikan.

Kali ini, pengaturan PKWT kembali ramai seiring Rancangan Undang-Undang Perlindungan Ketenagakerjaan (RUU Ketenagakerjaan) dibahas di DPR dan harus selesai pada Oktober 2026. Pembentukan RUU Ketenagakerjaan baru ini merupakan amanat Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168 Tahun 2024 atas uji materi UU Nomor 6 Tahun 2023, yaitu pengesahan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU.

Dalam draf RUU versi DPR



Pekerja membersihkan sisa abu vulkanik hasil erupsi Gunung Anak Krakatau di sebuah gedung perkantoran di kawasan Lendeng Agung, Jakarta, Selasa (8/9/2026). DPR saat ini sedang membahas RUU Perlindungan Ketenagakerjaan dan harus selesai pada Oktober 2026.

yang menyebar di berbagai kalangan serikat pekerja, buruh, PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat, atau kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang bersangkutan paling lama 1 tahun.

PKWT, masih dalam draf yang sama, tidak dapat menyatakan adanya masa percobaan kerja. PKWT disebut hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat, atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Di antaranya adalah pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.

Substansi PKWT seperti itu mengundang polemik. Dalam dokumen usulan koreksi, perbaikan Koalisi Besar Perjuang Buruh Indonesia (KBPI) per 26 Agustus 2026, koalisi meminta RUU Ketenagakerjaan baru memperketat jangka waktu PKWT. KBPI tidak sekuat kata-kata yang di-

dasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu itu, ditentukan paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 2 kali dengan perpanjangan paling lama 1 tahun.

"Secara umum, 'dapat diadakan untuk paling lama 1 tahun termasuk perpanjangannya,'" tulis KBPI dalam dokumen usulan koreksi draf RUU Ketenagakerjaan versi DPR.

Ketua Umum Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) Sunarno, saat dihubungi Selasa (8/9), di Jakarta, mengatakan, KASBI yang tergabung dalam KBPI menentang sistem kontrak/PKWT. Kini banyak pekerja produksi atau operator pabrik sekalipun kontrak berulang kali dan berstatus PKWT bertahun-tahun.

Kalau disebut tren, memang kecenderungan hubungan kerja semakin fleksibel. Pemerintah beralih ke fleksibilitas dibutuhkan karena lapangan kerja terbatas dan untuk menarik investasi. Namun, menawarkan tenaga kerja fleksibel dan upah murah

kepada investor justru bertentangan dengan upaya memberikan kepastian kerja layak," ujar Sunarno.

Persolan lainnya dari sistem PKWT adalah lemahnya sanksi dari negara. KASBI pernah mendampingi sejumlah pekerja yang sudah diskontrak. Oleh karena itu, Sunarno mengusulkan pelanggaran ketentuan PKWT disertai sanksi tegas, termasuk sanksi pidana. Dengan demikian, perusahaan tidak bisa terus menghidupkan kewajiban mengontrak pekerja menjadi karyawan tetap.

Sudah lebih baik

Sekretaris Jenderal Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI) Timboel Sitigar memilik pandangan berbeda soal substansi pengaturan PKWT di draf RUU Ketenagakerjaan versi DPR. Dia menilai, pembatasan perpanjangan PKWT maksimal dua kali dalam RUU Ketenagakerjaan merupakan jalan tengah antara kepentingan dunia usaha dan pekerja.

Dalam UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT yang didasarkan atas jangka

waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Sementara dalam rezim UU Cipta Kerja dan PP No 35/2021, PKWT berdasarkan jangka waktu dapat berlangsung maksimal lima tahun, termasuk perpanjangannya.

Tidak dibatasi berapa kali kontrak dapat diperpanjang. Meski demikian, Timboel menilai, rumusan skema PKWT di draf RUU Ketenagakerjaan versi DPR masih perlu diperjelas, terutama mengenai durasi maksimal dari 2 kali perpanjangan tersebut.

Ketentuan itu dapat ditafsirkan bahwa dua kali perpanjangan secara keseluruhan maksimal satu tahun sehingga total PKWT menjadi tiga tahun, atau setiap perpanjangan dapat berlangsung maksimal satu tahun sehingga totalnya empat tahun.

Jika tafsir terakhir yang digunakan, menurut dia, skema empat tahun tetap dapat menjadi jalan tengah antara UU No 13/2003 yang lebih ketat dan rezim UU Cipta Kerja

yang memungkinkan PKWT berlangsung hingga lima tahun dengan perpanjangan berkali-kali.

Fleksibilitas dan efisiensi

Praktisi human resources Dudi Arisandi, dalam kesempatan terpisah, mengatakan, setelah UU Cipta Kerja berlaku, tren rekrutmen karyawan PKWT semakin meningkat. Hal ini juga didukung sejumlah faktor, antara lain, kebutuhan fleksibilitas operasional perusahaan dan keberlanjutan bisnis.

Faktor lainnya, fokus sejumlah perusahaan bergeser ke *skill based hiring*. Jadi, perusahaan merekrut karyawan PKWT hanya untuk keperluan rilis proyek. Setelah proyek usai, usia juga durasi kerja karyawan PKWT. "Faktor terakhir adalah pertimbangan efisiensi perusahaan, seperti biaya pesangon," ujar Dudi.

Untuk mendukung kepastian bekerja, Dudi berpendapat, sistem pengaturan PKWT sebaiknya dikembalikan seperti di UU No 13/2003 atau seperti di draf RUU Ketenagakerjaan

baru versi DPR. Dia juga menyarankan agar pengawasan oleh pemerintah diperketat supaya pelaksanaan PKWT sesuai peraturan yang ada.

Sementara itu, dosen Fakultas Hukum Universitas Katolik Atma Jaya Jakarta, Andriko S Otang, mengatakan, kalau dibandingkan dengan pengaturan dalam UU Cipta Kerja, ketentuan PKWT dalam draf RUU Ketenagakerjaan versi DPR lebih baik. Sebab, isinya tidak hanya total jangka waktunya yang dibatasi, tetapi juga ada batas yang lebih jelas mengenai berapa kali PKWT itu bisa diperpanjang.

Dari perspektif perlindungan pekerja, menurut dia, hal itu merupakan perkembangan yang positif. Sebab, persoalan PKWT sebenarnya bukan hanya soal berapa tahun maksimal seseorang boleh bekerja dengan status kontrak.

Hanya saja, dia belum melihat adanya ketentuan yang secara tegas mengatur apa akibat hukumnya kalau batas perpanjangan PKWT yang diamanatkan oleh draf RUU Ketenagakerjaan dilanggar.