



PERAN DISNAKERTRANS DALAM MENJAMIN KEPASTIAN HUKUM ATAS HAK-HAK PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Siti Romadhani Marlina*, Sonhaji, Solechan

Program Studi S1 Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

*E-mail: sitimarlynaa@students.undip.ac.id

Abstrak

Penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh perusahaan menunjukkan kecenderungan yang semakin meningkat. Penerapan sistem kerja tersebut kerap dinilai lebih menguntungkan bagi pengusaha dan berpotensi mengabaikan pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnaker) Provinsi Jawa Tengah dalam menjamin kepastian hukum serta perlindungan hak-hak pekerja terkait pelanggaran batas waktu PKWT. Penelitian ini menerapkan pendekatan yuridis empiris dengan metode analisis kualitatif. Data penelitian diperoleh dari sumber data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum dan literatur yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap pengaturan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja khususnya dalam aspek pengawasan terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja PKWT melebihi jangka waktu maksimal yang ditetapkan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya peningkatan kinerja pengawasan Dinas Ketenagakerjaan, perbaikan pengaturan mengenai hak dan kewajiban pengawas ketenagakerjaan serta penegasan sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja.

Kata kunci: Kepastian Hukum; Hak Pekerja; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Abstract

The use of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) by companies shows an increasing trend. The implementation of this work system is often considered more profitable for employers and has the potential to neglect the fulfillment of workers' normative rights. This study aims to analyze the role of the Central Java Provincial Manpower and Transmigration Office (Disnaker) in ensuring legal certainty and protecting workers' rights related to violations of the PKWT term limit. This study applies an empirical juridical approach with qualitative analysis methods. Research data were obtained from primary and secondary data sources. Primary data were collected through interviews and observations, while secondary data were obtained through a library study of relevant legal materials and literature. The results indicate that a comprehensive evaluation of the PKWT regulations in the Job Creation Law is still needed, particularly regarding the supervision aspect of companies that employ PKWT workers beyond the stipulated maximum period. This study recommends improving the Manpower Office's supervisory performance, improving regulations regarding the rights and obligations of labor inspectors, and strengthening legal sanctions for companies that do not comply with the provisions of the Job Creation Law.

Keywords: Legal Certainty; Worker Rights; Fixed Term Employment Agreement (PKWT).

I. PENDAHULUAN

Kesejahteraan adalah suatu kondisi dimana seseorang manusia merasa hidupnya sejahtera.¹ Kesejahteraan tidak hanya dimaknai sebagai terpenuhinya kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai realisasi hak konstitusional atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, jaminan normatif tersebut kerap berhadapan dengan realitas hubungan kerja yang ketimpangan, di mana posisi pekerja terutama pekerja kontrak cenderung lebih lemah dibandingkan pengusaha. Terbukti masih ditemukan hubungan kerja yang tidak tercatat serta minim pengawasan yang menunjukkan adanya ketimpangan dalam relasi kerja dan belum optimalnya peran negara. Sebagai respons, pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mengintegrasikan berbagai regulasi ketenagakerjaan guna menyederhanakan regulasi dan menciptakan kepastian hukum. Melalui klaster ketenagakerjaan, khususnya Pasal 80 kini dilakukan penataan ulang terhadap ketentuan yang ada melalui perubahan, penghapusan dan pembentukan norma baru. Kebijakan ini bertujuan menyeimbangkan antara perlindungan tenaga kerja dan kebutuhan fleksibilitas dunia usaha.

Perlindungan hukum dalam hubungan kerja bertujuan menjamin keadilan serta melindungi hak-hak pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia. Hubungan kerja terbentuk berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Sesuai Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pekerja.² Perjanjian kerja memuat unsur pekerjaan, upah, perintah dan jangka waktu. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perjanjian kerja dibedakan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja untuk jangka waktu atau pekerjaan tertentu yang pada dasarnya ditujukan bagi pekerja yang bersifat sementara, musiman atau berbasis proyek. Pengaturan ini dimaksudkan untuk melindungi pekerja sekaligus mencegah penyalahgunaan PKWT yang kerap menyimpang dari ketentuan terutama terkait batas waktu perjanjian dan pemenuhan hak-hak pekerja sehingga berpotensi merugikan pekerja dan melemahkan kepastian hukum dalam hubungan kerja.

Data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah pekerja dengan status PKWT di Indonesia sejak priode Februari tahun 2020 mencapai lebih dari 17.839.458 orang, dengan komposisi pekerja laki-laki sebanyak 10.974.868 orang dan pekerja perempuan sebanyak 6.864.590 orang.³ Di tingkat daerah seperti Kota Semarang, tingginya jumlah perusahaan dan pekerja PKWT menegaskan bahwa sistem kerja kontrak masih menjadi pilihan utama dalam hubungan kerja. Dalam praktiknya penggunaan PKWT kerap menyimpang dari ketentuan hukum,

¹ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 270.

² Khairani, Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan, (Depok: Rajawali Pers, 2021), 84

³ <https://satudata.kemnaker.go.id/data-hubungan-industrial-dan-jamsostek>, diakses pada tanggal 29 September 2025

khususnya ketika diterapkan secara berulang untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Secara normatif kondisi tersebut seharusnya mengubah status pekerja menjadi PKWTT⁴, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pekerja sering kali tidak memperoleh status tersebut.

Secara normatif, pengaturan PKWT telah mengalami perubahan signifikan, khususnya melalui Undang-Undang Cipta Kerja yang memperpanjang batas waktu PKWT menjadi 5 tahun. Perubahan ini bertujuan memberikan fleksibilitas dalam hubungan kerja, namun sekaligus membawa implikasi terhadap turunnya kepastian kerja dan posisi tawar pekerja. Perpanjangan masa PKWT justru berpotensi merugikan pekerja, antara lain melalui ketidakpastian status kerja, terbatasnya akses terhadap hak normatif serta meningkatnya potensi penyimpangan oleh pengusaha. Pelanggaran seperti perpanjangan kontrak yang tidak sesuai ketentuan atau penghindaran kewajiban pengangkatan pekerja tetap masih kerap terjadi. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan hukum (*das sollen*) dan implementasinya (*das sein*) yang berdampak pada lemahnya perlindungan dan kesejahteraan pekerja PKWT.

Intrusmen hukum di bidang ketenagakerjaan pada dasarnya telah tersedia, namun efektivitasnya sangat bergantung pada kinerja pengawas Disnakertrans. Lemahnya fungsi pengawasan tidak hanya mendorong terjadinya pelanggaran, tetapi juga menunjukkan adanya pembiaran terhadap praktik-praktik yang menyimpang tanpa penegakan hukum yang tegas. Kondisi ini berpotensi memperkuat ketidakadilan struktural dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan analisis kritis terhadap peran Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah dalam menjamin kepastian hukum serta perlindungan hak-hak pekerja PKWT terutama dalam menangani pelanggaran terkait batas waktu PKWT.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan untuk memudahkan pembahasan terhadap masalah yang diteliti. Adapun fokus kajian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Tengah dalam menangani perusahaan yang melanggar ketentuan batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kota Semarang berdasarkan peraturan perundang-undangan?
2. Bagaimanakah implikasi hukum yang timbul dari pelanggaran batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap status hubungan kerja serta perlindungan hak-hak pekerja?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian yuridis empiris. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris yang mengkaji perilaku hukum dalam masyarakat dengan melihat keterkaitan antara norma hukum dan realitas di lapangan. Spesifikasi penelitian bersifat deskriptif analitis. Metode deskriptif analitis digunakan untuk mendeskripsikan, menjelaskan, dan menemukan fakta hukum, serta menganalisis peran Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah dalam

⁴ Khairani, Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan, (Depok: Rajawali Pers, 2021), 84.

menangani perusahaan di Kota Semarang yang melanggar ketentuan batas waktu PKWT, sekaligus menelaah implikasi hukumnya terhadap status hubungan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data skunter yang terdiri atas bahan hukum primer, skunder dan tersier.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah serta studi kepustakaan dengan menelusuri literatur hukum, dokumen resmi dari perpustakaan dan sumber yang valid. Metode analisis data yang digunakan adalah kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu proses analisa terhadap data dari keadaan yang nyata dalam kehidupan sehari-hari, bukan hanya data yang terdiri dari kata-kata yang dapat ditafsirkan.⁵ Pendekatan kualitatif menekankan pada upaya menggali dan memahami persoalan melalui beragam informasi yang tersedia dengan berupaya memahami makna di balik data sosial yang diamati.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum tentang Dinas Tenaga Kerja

1. Gambaran Umum Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Tengah merupakan perangkat daerah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi serta bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Tugas utamanya meliputi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi, serta pengawasan di bidang pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, jaminan sosial dan pengawasan ketenagakerjaan. Struktur organisasi Disnakertrans terdiri dari kepala dinas, sekretariat, beberapa bidang teknis serta Unit Pelaksana teknis (UPT) yang mendukung pelaksanaan tugas operasional.⁶ Peran Disnakertrans bersifat strategis dalam menciptakan hubungan kerja yang adil, produktif dan berkelanjutan.

2. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan ketenagakerjaan di tingkat kota dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang memiliki fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan program, koordinasi serta monitoring dan evaluasi di bidang pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan informasi pasar kerja.⁷ struktur organisasinya terdiri dari kepala dinas, sekretariat, bidang-bidang teknis, UPTD serta jabatan fungsional. Keberadaan Disnaker Kota Semarang berperan penting dalam

⁵ Sonhaji, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perubahan Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan Dari Pemerintah Kabupaten/Kota Kepada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah," *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 2 (Juni, 2019), 355

⁶ Disnakertrans, "Struktur Organisasi Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah," 2025, <https://disnakertrans.jatengprov.go.id/publik/struktur/OTlMjk1ZjZlYmJlMDAxZTMxODk1NzAxOGExYmRlNzU4MmRiZGM3NDE4MTNmOTVmZjgwMjM5ZTZiYzRhNA-->.

⁷ Disnaker Kota Semarang, 2026, <https://disnaker.semarangkota.go.id/profil/opd>

mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan secara langsung di tingkat daerah.

B. Peran Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah dalam Menangani Perusahaan yang Melanggar Ketentuan Batas Waktu PKWT di Kota Semarang Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

1. Kedudukan dan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Hubungan Kerja PKWT

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan instrumen penting dalam menjamin pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebagai hubungan kerja yang menimbulkan akibat hukum, PKWT memerlukan pengawasan menyeluruh sejak tahap pembentukan, pelaksanaan hingga berakhirnya perjanjian. Hal tersebut guna memastikan terpenuhinya hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha.

Secara kelembagaan, kewenangan pengawasan ketenagakerjaan berada pada pemerintah provinsi termasuk Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah. Pengawasan ini bertujuan untuk menjamin ditaatinya norma ketenagakerjaan serta mencegah terjadinya pelanggaran di tempat kerja. dalam pelaksanaannya, pengawasan dilakukan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan. Kegiatan tersebut mencakup pembinaan untuk meningkatkan kesadaran hukum, pemeriksaan untuk menilai kepatuhan perusahaan, pengujian terhadap pemenuhan norma kerja dan keselamatan kerja serta penyidikan sebagai langkah terakhir dalam penegakan hukum.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui tiga pendekatan utama yaitu preventif edukatif, represif non-yustisial dan represif yustisial. Pendekatan preventif diutamakan untuk mendorong kesadaran hukum, sedangkan pendekatan represif diterapkan apabila terjadi pelanggaran. Seluruh mekanisme ini berpedoman pada prinsip-prinsip pengawasan ketenagakerjaan yaitu pelayanan publik, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas, universalitas, transparansi, konsistensi, proporsionalitas, kesetaraan, kerja sama dan kolaborasi.⁸ Prinsip-prinsip tersebut menjadi landasan dalam memastikan bahwa pengawasan dilakukan secara adil, profesional dan berorientasi pada perlindungan pekerja.

2. Implementasi dan Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

Efektivitas pengawasan ketenagakerjaan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah dapat dianalisis menggunakan pendekatan sistem yang mencakup aspek *input*, *process* dan *output*. Pendekatan ini menekankan bahwa keberhasilan pengawasan tidak hanya ditentukan oleh hasil akhir tetapi juga oleh keterpaduan sumber daya, mekanisme pelaksanaan serta umpan balik sebagai dasar evaluasi

⁸ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti, 2020), 342-343.

berkelanjutan.⁹ Pada aspek *input* ketersediaan sumber daya menjadi faktor utama dalam menentukan efektivitas pengawasan. Unsur ini meliputi sumber daya manusia, anggaran serta sarana dan prasarana pendukung. Dalam praktiknya, Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah masih menghadapi keterbatasan, khususnya dalam jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Ketimpangan ini menyebabkan beban kerja yang tinggi, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan dalam pengawasan dan menurunkan kualitas hasil pemeriksaan. Aspek *input* ini belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pengawasan yang optimal.

Pada aspek *process*, pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui serangkaian mekanisme yang meliputi pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala dan pemeriksaan khusus sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Proses ini juga mencakup kegiatan pembinaan, pemeriksaan dan pengujian untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan termasuk dalam pelaksanaan PKWT. Selain itu, pengawasan dilakukan melalui pendekatan preventif edukatif, represif non-yustisial dan represif yustisial. Keterbatasan pada aspek *input* berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan proses terutama dalam menjangkau seluruh perusahaan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Pada aspek *output*, pengawasan diharapkan mampu menghasilkan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan serta menurunkan jumlah pelanggaran, khususnya terkait PKWT. Akan tetapi, masih ditemukannya berbagai pelanggaran menunjukkan bahwa hasil pengawasan belum sepenuhnya efektif. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara tujuan pengawasan dengan realitas di lapangan.

Efektivitas pengawasan ketenagakerjaan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah masih menghadapi kendala terutama pada aspek *input* yang berdampak pada *process* dan *output*. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sumber daya, peningkatan kapasitas pengawas serta optimalisasi sistem pengawasan agar perlindungan hukum terhadap pekerja, khususnya pekerja PKWT dapat terwujud secara lebih efektif.

3. Penegakan Hukum atas Pelanggaran Batas Waktu PKWT melalui Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengaturan mengenai batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah ditetapkan secara tegas dalam peraturan perundang-undangan, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yang membatasi jangka waktu PKWT maksimal 5 tahun. Ketentuan ini bertujuan memberikan kepastian hukum serta melindungi hak pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya masih ditemukan pelanggaran seperti penggunaan PKWT melebihi batas waktu yang ditentukan yang berpotensi merugikan pekerja. Berikut rekapitulasi data perusahaan yang melanggar ketentuan batas waktu PKWT pada tahun 2018 hingga 2025:

⁹ Garlita Ayu, "Efektivitas Pengawasan Norma Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta melalui Wajib Laport Ketenagakerjaan secara Online," Universitas Indonesia, (2019): 76.

Tabel 1. Daftar Perusahaan yang Melanggar Peraturan PKWT di Kota Semarang

Tahun	Jumlah Perusahaan yang Melanggar PKWT
2018	13
2019	3
2020	35
2021	4
2022	8
2023	5
2024	8
2025	4

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

Data pelanggaran di Kota Semarang menunjukkan bahwa pelanggaran batas waktu PKWT masih terjadi dari tahun ke tahun, meskipun terdapat kecenderungan penurunan setelah berlakunya regulasi baru. Penurunan ini belum sepenuhnya mencerminkan keberhasilan substansial, melainkan lebih pada penyesuaian administratif karena pelanggaran tetap ditemukan terutama pada sektor industri tertentu seperti garmen dan outsourcing.

Penegakan hukum terhadap pelanggaran PKWT dilakukan melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang diawali dari pengaduan pekerja melalui berbagai kanal resmi seperti SILADU, LaporGub dan SP4N-Lapor. Aduan tersebut kemudian ditindaklanjuti melalui disposisi kepada pengawas ketenagakerjaan kemudian dilanjutkan dengan tahap konfirmasi dan pemeriksaan lapangan untuk memverifikasi kebenaran pelanggaran. Selain itu, pengawasan juga dilakukan secara berkala sebagai bagian dari upaya preventif. Apabila ditemukan pelanggaran, pengawas ketenagakerjaan menerbitkan Nota Pemeriksaan Khusus yang berisi perintah kepada pengusaha untuk memperbaiki pelanggaran dalam jangka waktu tertentu. Nota tersebut berfungsi sebagai bentuk sanksi administratif sekaligus peringatan hukum. Pada kenyataan di lapangan, sebagian besar perusahaan memilih untuk melaksanakan perintah nota tersebut antara lain dengan membayar kompensasi. Dari data tahun 2024 sampai tahun 2025 belum ditemukan kasus yang berlanjut sampai tahap penerapan tindakan represif yustisial.

C. Implikasi Hukum yang Timbul Dari Pelanggaran Batas Waktu PKWT Terhadap Status Hubungan Kerja serta Perlindungan Hak-Hak Pekerja

Setiap tindakan manusia yang menimbulkan peristiwa hukum akan melahirkan akibat tertentu, baik berupa hak maupun kewajiban bagi para pihak yang terlibat.¹⁰ Implikasi hukum atas pelanggaran batas waktu Perjanjian Kerja

¹⁰ Chika Agishintya & Siti Hoesin, “Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan,” *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)* 12, no. 1 (Mei 1, 2022): 125-139

Waktu Tertentu (PKWT) merupakan konsekuensi yuridis yang timbul akibat ketidakpatuhan terhadap norma ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, PKWT hanya diperbolehkan untuk pekerjaan yang bersifat sementara dengan jangka waktu maksimal 5 tahun. Perluasan durasi tersebut justru membuka peluang penyalahgunaan, di mana pekerja terus dipertahankan dalam status kontrak tanpa kepastian kerja sehingga menempatkan mereka pada posisi yang rentan dan minim perlindungan.

Pelanggaran terhadap ketentuan PKWT, baik dari segi jangka waktu maupun jenis pekerjaan menimbulkan implikasi hukum berupa perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT secara otomatis atau demi hukum. Implikasi hukum atas pelanggaran tersebut ditegaskan dalam penjelasan Pasal 81 angka (15) Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah penjelasan Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa apabila PKWT tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan maka demi hukum status hubungan kerja berubah menjadi PKWTT.¹¹ Dengan begitu, pekerja yang semula berstatus kontrak berhak memperoleh perlindungan layaknya pekerja tetap termasuk hak atas pesangon, jaminan sosial dan kepastian kerja.

Dalam praktik empiris masih ditemukan kasus pelanggaran seperti pekerja yang dipekerjakan selama bertahun-tahun dalam posisi yang bersifat tetap namun tetap berstatus PKWT. Salah satu contoh di Kota Semarang menunjukkan pekerja dengan masa kerja hingga 12 tahun tetap menjalani PKWT dan kemudian mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dalam kasus tersebut mediator hubungan industrial merekomendasikan pemenuhan hak pekerja sebagaimana pekerja tetap yang menegaskan bahwa secara substansi hubungan kerja telah bergeser menjadi PKWTT. Dari perspektif hukum perjanjian, meskipun PKWT dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak dan memenuhi asas *pacta sunt servanda* pelaksanaannya tetap harus tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila isi atau praktik perjanjian bertentangan dengan hukum maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Legalitas formal tidak dapat dijadikan pembenaran atas praktik yang menyimpang dari norma ketenagakerjaan.

Secara konseptual, pengaturan PKWT seharusnya menjadi instrumen dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan khususnya dalam memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja.¹² penyalahgunaan PKWT justru berpotensi menghambat tujuan tersebut karena menciptakan ketidakpastian kerja, melemahkan perlindungan tenaga kerja dan berdampak pada rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja. Permasalahan ini semakin kompleks karena belum adanya sanksi represif yang tegas terhadap pelanggaran PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Mekanisme yang ada cenderung berhenti pada tahap administratif seperti mediasi atau penerbitan nota pemeriksaan khusus tanpa efek jera yang signifikan. Akibatnya perusahaan kerap mengulangi pola pelanggaran yang sama dengan merekrut pekerja PKWT baru.

¹¹ Saufa Taqiyya, "PKWT Tidak Didaftarkan ke Disnaker, Ini Akibat Hukumnya," Hukum Online, Desember 17, 2021.

¹² Suparman, *Pembangunan Ketenagakerjaan Teori, Konsep, Model dan Studi Empiris*, (Jakarta: Publica Utama Indonesia, 2022), 84.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian saya disimpulkan bahwa peran Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah secara normatif sudah didukung oleh kerangka hukum yang komprehensif dan berlandaskan prinsip akuntabilitas, transparansi serta kolaborasi dalam melindungi hak pekerja. Melalui mekanisme pengawasan yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 serta dukungan kanal aduan digital seperti SILADU, Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah memiliki instrumen preventif dan represif untuk menangani pelanggaran termasuk pelanggaran PKWT. Pendekatan sistem input, proses dan output juga memperlihatkan bahwa secara konseptual peran pengawasan telah dirancang secara terstruktur. Kenyataan dalam praktiknya peran Disnakertrans belum berjalan optimal karena keterbatasan jumlah pengawas dibandingkan dengan banyaknya perusahaan yang harus diawasi sejak pengalihan kewenangan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Ketidakseimbangan ini menyebabkan pengawasan cenderung reaktif, belum merata dan kurang fokus pada sektor rentang seperti outsourcing. Selain itu, kepatuhan perusahaan terhadap Nota Pemeriksaan Khusus sering kali bersifat administratif untuk menghindari sanksi bukan karena kesadaran hukum. Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah memiliki peran sentral dalam menjamin perlindungan hak pekerja, efektivitasnya masih memerlukan penguatan sumber daya dan strategi pengawasan agar penegakan hukum ketenagakerjaan dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan.

Pelanggaran batas waktu PKWT menimbulkan implikasi hukum yang serius terhadap status hubungan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja karena secara normatif status kerja tersebut seharusnya beralih demi hukum menjadi PKWTT. Perluasan jangka waktu PKWT hingga 5 (lima) tahun melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dimaksudkan untuk memberikan fleksibilitas bagi pengusaha namun dalam praktik justru membuka ruang penyalahgunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan. Kondisi ini menempatkan pekerja pada posisi rentang, kehilangan kepastian kerja dan berpotensi mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa perlindungan yang memadai. Kasus konkret terjadi di Kota Semarang menunjukkan bahwa ketentuan peralihan status PKWT menjadi PKWTT sering kali baru efektif setelah adanya sengketa dan intervensi aparat ketenagakerjaan sehingga perlindungan hukum bagi pekerja bersifat reaktif bukan preventif. Lemahnya pengaturan sanksi represif dalam Undang-Undang Cipta Kerja serta keterbatasan pengawasan ketenagakerjaan menyebabkan perusahaan cenderung mengulang pola pelanggaran yang sama tanpa efek jera. Oleh karena itu, meskipun kerangka hukum PKWT telah diatur secara normatif, efektivitas perlindungan pekerja masih terhambat oleh kelemahan penegakan hukum dan pengawasan sehingga penguatan regulasi dan sistem pengawasan menjadi keharusan untuk menjamin keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA**A. Buku**

- Asyhadie, H. Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta, Rajawali Pers, 2008.
- ____ dan Kusuma, Rahmawati. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Khahkim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet. IV, Edisi Revisi. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.
- Khairani. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*. Depok: Rajawali Pers, 2021.
- Meliala, A. Qirom. *Pokok-pokok Hukum Perikatan Beserta Perkembangannya*. Yogyakarta: Liberty, 2010.
- Nugraha, Safri. *Hukum Administrasi Negara: Edisi Revisi, Center For Law and Good Governance Studies (CLGSFHUI)*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2001.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2014.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cet. I, Edisi. I. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

B. Jurnal

- Agishintya Chika dan Hoesin Siti. "Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan." *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*. 2022.
- Ayu Garlita. "Efektivitas Pengawasan Norma Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta melalui Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara Online." *Universitas Indonesia*. 2019.
- Hakim Syerrin, Haryanto Imam. "Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Jurnal USM Law Review*. 2023.
- Hascaryo Venia, Solechan, Sa'adah Nabitus. "Tinjauan Terhadap Penjatuhan Sanksi Yang Diberikan Pengusaha Terhadap Pekerja Yang Mengundurkan Diri Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak (Studi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Pusat Palangka Raya)." *Diponegoro Law Journal*. 2020.

- Kornelius Benuf, dan Azhar Muhammad. “Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer.” Jurnal Gema Keadilan. 2020.
- Kusuma Ahmad, Edith Ratna, Irawati. “Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.” Notarius. 2020.
- Maulandari Fernanda, Musfianawati, Setiawan Sidi. “Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Jaminan Hak-Hak Pekerja (Undang-Undang NRI Nomor 13 Tahun 2003).” Welfare State. 2025.
- Muttaqin Fajri. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) Pada Beberapa Perusahaan Di Provinsi DKI Jakarta.” Universitas Indonesia. 2019.
- Sonhaji. “Tinjauan Yuridis Terhadap Perubahan Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan Dari Pemerintah Kabupaten/Kota Kepada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.” Administrative Law & Governance Journal. 2019.
- Taqiyya Saufa. “PKWT Tidak Didaftarkan ke Disnaker, Ini Akibat Hukumnya.” Hukum Online. 2021.

C. Peraturan dan Keputusan

- Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- 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, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah.
- Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 64 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.



Peraturan Walikota Semarang Nomor 27 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.

Peraturan Walikota Semarang Nomor 100 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Sistem Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.