MANDALIKA LAW JOURNAL
Journal website: https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/mlj/index

ISSN: 2987-3401 (Online)
DOI: https://doi.org/10.59613/mlj.v4i1.6569

Vol. 4 No. 1 (2026)
pp. 50-63

Research Article

Perlindungan Hukum Pegawai dalam Perjanjian Kerja antara Pegawai dengan DPRD Kabupaten Pati

Wardjono[1], Suparnyo*[2]
[1,2]Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muria Kudus, Indonesia
Corresponding Author, Email: suparnyo@umk.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pati serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat pelaksanaannya. Penelitian menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan menggabungkan analisis normatif terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan data empiris yang diperoleh melalui studi kepustakaan, wawancara, dan observasi. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan PKWT di DPRD Kabupaten Pati secara formal telah mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, namun implementasinya masih menghadapi kendala berupa rendahnya kesadaran hukum, kurangnya komunikasi yang efektif, lemahnya pengawasan, serta belum optimalnya mekanisme penegakan hukum. Kondisi tersebut berimplikasi pada ketidakpastian hukum dan belum optimalnya perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis implementasi perlindungan hukum PKWT di lingkungan DPRD sebagai lembaga pemerintahan daerah melalui pendekatan yuridis empiris yang mengintegrasikan aspek normatif dan praktik pelaksanaan hubungan kerja, sehingga memberikan gambaran mengenai kesenjangan antara regulasi dan implementasinya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja PKWT memerlukan tidak hanya regulasi yang memadai, tetapi juga penguatan pengawasan, penegakan hukum, peningkatan literasi hukum, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih efektif untuk mewujudkan hubungan kerja yang berkeadilan.

Kata Kunci: DPRD; Perjanjian Kerja; Perlindungan Hukum; PKWT.

PENDAHULUAN

Perlindungan pekerja merupakan hak konstitusional yang harus dijamin oleh negara. Sebagaimana diatur dalam Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa perekonomian sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.[1] Namun, dalam kenyataannya, terdapat banyak kasus pelanggaran hak-hak normatif pekerja. Beberapa contoh umum meliputi pelanggaran peraturan upah minimum, pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang sah, dan perlakuan diskriminatif terhadap pekerja tetap dan pekerja

[1] Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945* (Indonesia, 1945), hlm 25.

This is an open access article under the CC BY License (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0).

kontrak. Pelanggaran terhadap hak-hak dasar ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia, karena pekerjaan memungkinkan orang untuk memperoleh penghidupan dan tetap hidup.[2] Pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan perlindungan hukum bagi pekerja sesuai dengan martabat manusia.[3]

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat penting karena posisi mereka yang rentan. Hal ini dapat dijamin oleh negara melalui penyediaan bimbingan, kompensasi, atau peningkatan dalam hal hak asasi manusia, keselamatan fisik, dan perlindungan sosial-ekonomi, sebagaimana diatur dalam norma-norma yang berlaku bagi pemberi kerja.[4] Menurut Zainal Asikin, perlindungan hukum dari kekuasaan pemberi kerja dapat terwujud jika undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan mewajibkan pemberi kerja untuk bertindak sesuai dengan ketentuan yang ada dan ditegakkan secara ketat oleh semua pihak, karena efektivitas hukum tidak dapat diukur hanya dalam istilah hukum.[5] Perlindungan hukum harus didukung oleh kepastian regulasi dan implementasi yang konsisten agar hak-hak pekerja benar-benar terlindungi.

Jaminan dan perlindungan hak asasi manusia dalam konstitusi membuka peluang bagi individu untuk dihargai melalui pekerjaan mereka, memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.[6] Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 mengatur hak atas pekerjaan dengan menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Lebih jauh, Pasal 28D ayat (2) lebih lanjut memperkuat hak ini dengan menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan berhak menerima upah yang adil dan layak serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja.[7] Kondisi ini mencerminkan bahwa negara tidak hanya bertanggung jawab untuk menciptakan ketentuan hukum yang jelas, tetapi juga untuk implementasinya yang tepat guna melindungi pekerja dari diskriminasi, eksploitasi, dan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, pengembangan sektor ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan peluang kerja bagi warga negara guna memastikan mata pencaharian yang memenuhi standar kemanusiaan.[8] Selain itu, perlindungan bagi pekerja harus mencakup aspek kesejahteraan jangka panjang, termasuk penyediaan jaminan sosial, perlindungan kesehatan di tempat kerja, dan jaminan hak cuti, jam kerja yang wajar, serta akses terhadap pelatihan dan pengembangan keterampilan. Dengan demikian, pekerja tidak hanya dianggap sebagai elemen produksi, tetapi juga sebagai subjek pembangunan yang memiliki hak penuh untuk berkembang sesuai dengan kemampuan mereka. Oleh karena itu, undang-undang perlindungan tenaga kerja hadir untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, kesetaraan kesempatan, dan perlakuan yang tidak diskriminatif, serta memastikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, beriringan pula dengan memperhitungkan perkembangan dunia usaha.[9]

---

[2] Boturan N.P Simatupang, Binka L.G Simatupang, and Hildayani Karokaro, "Dampak Sistem Kerja Yang Buruk Terhadap Pemenuhan Hak Dan Kesehatan Mental Pekerja Oleh Pemberi Kerja," *JURNAL TEKNOLOGI KESEHATAN DAN ILMU SOSIAL (TEKESNOS)* 7, no. 1 (May 27, 2025) hlm 60.

[3] Muhammad Fitra Hardinata et al., "Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pekerja Di Indonesia," *JURNAL HUKUM, POLITIK DAN ILMU SOSIAL* 3, no. 1 (December 21, 2023): hlm 190.

[4] Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (April 1, 2021), hlm 70.

[5] Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 5.

[6] Achmad Amin Amiruddin Bachtiar, A. Muin Fahmal, and Agussalim A. Gadjong, "Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia (Pekerja) Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja," *Journal of Lex Philosophy (JLP)* 5, no. 3 (2024), hlm 1150.

[7] Mario Lawendatu, "Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," *LEX ET SOCIETATIS* 9, no. 1 (January 12, 2021) hlm 78.

[8] Faridha Ath Thooriq, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak Di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan)," *Gema Keadilan* 10, no. 3 (October 1, 2023) hlm 156.

[9] Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014), hlm 53.

Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja atau perusahaan, antara pekerja dan pekerja, serta antara pekerja dan pihak berwenang, yang mencakup aturan-aturan mengenai kehidupan dan pekerjaan yang secara langsung berkaitan dengan hubungan-hubungan tersebut.[10] Dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja menempatkan pekerja dalam posisi yang lebih lemah secara ekonomi dibanding pengusaha. Oleh karena itu, munculnya hukum ketenagakerjaan bukan hanya aturan administratif, tetapi juga alat korektif untuk menyeimbangkan ketidakseimbangan dalam hubungan industrial. Secara umum, hukum ketenagakerjaan mencakup peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, baik sebelum, selama, maupun setelah hubungan kerja.[11] Pasal 18 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Berjangka Waktu mengatur ketentuan-ketentuan terkait ketenagakerjaan dan menyatakan bahwa perusahaan outsourcing dan pekerja/buruh menjalin hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja berjangka waktu (PKWT) atau perjanjian kerja berjangka waktu tidak tertentu (PKWTT).[12] Sehingga PKWT atau perjanjian kerja kontrak menggambarkan status karyawan sebagai pekerja sementara, sedangkan PKWTT menunjukkan status pekerja tetap.

Dalam kerangka hukum perdata, sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian adalah kesepakatan yang dibuat oleh satu atau lebih orang yang mengikat diri mereka kepada satu atau lebih orang lain. Dengan demikian, perjanjian mengandung komitmen dari para pihak untuk melaksanakan kesepakatan yang telah dibuat.[13] Perjanjian kerja merupakan bagian dari prinsip kebebasan kontrak. Namun, dalam hukum ketenagakerjaan, prinsip ini dibatasi oleh prinsip perlindungan, sehingga perjanjian tidak boleh merugikan atau menghilangkan hak-hak dasar pekerja. Oleh karena itu, hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja hanya sah jika terdapat perjanjian yang mengikat antara kedua belah pihak, menjadikan hukum ketenagakerjaan sebagai alat penting untuk memastikan kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan hak-hak pekerja.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pati adalah dewan perwakilan daerah yang berlokasi di Kabupaten Pati, yang mempekerjakan sejumlah besar pekerja melalui sistem PKWTT. Menurut salah satu anggota DPRD Kabupaten Pati, DPRD bertugas melindungi setiap pekerja atau buruh yang dipekerjakan di dalamnya. Pekerja kontrak di DPRD Kabupaten Pati dipekerjakan untuk periode satu tahun per kontrak dan kemudian menandatangani kontrak baru untuk tahun berikutnya. Ketika kontrak berakhir, pekerja dapat mengajukan perpanjangan masa kerja, namun hal ini dapat disetujui atau ditolak oleh pimpinan DPRD Kabupaten Pati.

Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan memperbolehkan penerapan kontrak kerja tetap tanpa memandang jenis, sifat, atau apakah kegiatan tersebut bersifat sementara.[14] Hal ini mengakibatkan perlindungan yang lemah bagi pekerja, seperti terlihat dari beberapa indikasi, termasuk pekerja

[10] San Mikael Sinambela et al., "Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia," *HAKIM: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial* 2, no. 1 (2023), hlm 28.
[11] Aumalia Hanipah et al., "Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja," *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam* 13, no. 1 (June 25, 2023): 126, https://jurnalfsh.uinsa.ac.id/index.php/maliyah/article/view/1814.
[12] Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja* (Indonesia, 2021), hlm 13.
[13] Sudarsono, *Kamus Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hlm 456.
[14] Pasal 56 Ayat (2) "(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. (2) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
Pasal 59 Ayat (2) "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap." Lihat: Republik Indonesia," Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (2003), hlm 22.

tidak berhak atas beberapa manfaat seperti jaminan sosial, asuransi kecelakaan, dan pensiun, pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja, upah yang lebih rendah, tidak adanya jaminan pekerjaan, dan penggantian status pekerja PKWT oleh pemberi kerja PKWTT. Namun dalam penerapannya masih ada pemberi kerja yang mengontrak pekerjanya melebihi ketentuan dari peraturan perundang-undangan, termasuk DPRD Kabupaten Pati yang melakukan perpanjangan kontrak terhadap karyawan yang berstatus PKWT melebihi dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

Dengan menerapkan sistem PKWT, biaya yang dikeluarkan pemberi kerja untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena pemberi kerja tidak perlu memiliki jumlah pekerja yang besar. Dimana, ketika pemberi kerja memiliki jumlah pekerja yang besar, mereka diwajibkan untuk menyediakan berbagai manfaat untuk kesejahteraan karyawan, seperti manfaat kesehatan, pesangon, dan manfaat penghargaan kerja, di antara lainnya. Namun, dengan mempekerjakan pekerja melalui sistem PKWT, biaya-biaya tersebut dapat dikurangi. Hal ini menimbulkan permasalhan berupa terjadinya pelanggaran dalam penerapan system PKWT di lapangan yang dapat melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

**Sejumlah penelitian terdahulu mengenai perlindungan hukum pekerja PKWT pada umumnya berfokus pada analisis normatif mengenai kesesuaian pengaturan PKWT dengan peraturan perundang-undangan, perlindungan hak pekerja kontrak di sektor swasta, serta implikasi perubahan regulasi pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian-penelitian tersebut belum secara komprehensif mengkaji implementasi perlindungan hukum PKWT pada institusi pemerintahan daerah melalui pendekatan yuridis empiris yang menghubungkan aspek normatif dengan praktik pelaksanaan hubungan kerja. Akibatnya, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) mengenai bagaimana ketentuan hukum PKWT diterapkan dalam praktik serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di lingkungan lembaga pemerintahan. Berangkat dari kesenjangan tersebut, penelitian ini menganalisis implementasi perlindungan hukum pekerja PKWT di DPRD Kabupaten Pati dengan mengidentifikasi bentuk perlindungan hukum yang diberikan, hambatan pelaksanaannya, serta upaya untuk meningkatkan efektivitas perlindungan hak pekerja. Kontribusi penelitian ini terletak pada penyajian analisis empiris mengenai implementasi perlindungan hukum PKWT pada institusi pemerintahan daerah yang selama ini masih relatif terbatas dibahas dalam literatur hukum ketenagakerjaan, sehingga dapat memperkaya pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan sekaligus menjadi masukan bagi perumusan kebijakan di lingkungan pemerintahan daerah.

Oleh karena itu, studi ini mengusulkan dua masalah utama. pertama, bagaimana bentuk perlindungan hukum dalam perjanjian kerja antara karyawan dan kantor DPRD Kabupaten Pati dan kedua, bagaimana faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum dalam perjanjian kerja antara karyawan dan kantor DPRD Kabupaten Pati? Dengan perumusan masalah yang tepat, penelitian ini memberikan pemahaman komprehensif tentang efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kondisi yang ada.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris.[15] Pendekatan yuridis digunakan untuk mengkaji peraturan perundang-undangan yang mengatur

[15] Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), hlm 80.

perlindungan hukum bagi pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sedangkan pendekatan empiris digunakan untuk menganalisis implementasi ketentuan tersebut di DPRD Kabupaten Pati. Lokasi penelitian dipilih secara purposif karena DPRD Kabupaten Pati merupakan institusi pemerintahan daerah yang mempekerjakan pekerja dengan status PKWT sehingga relevan dengan objek penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu informan yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman mengenai pelaksanaan PKWT di DPRD Kabupaten Pati. Informan terdiri atas pekerja PKWT, pejabat Sekretariat DPRD Kabupaten Pati yang membidangi kepegawaian, serta pihak lain yang memiliki kompetensi di bidang hukum ketenagakerjaan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Data sekunder diperoleh dari bahan hukum primer berupa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen yang berkaitan dengan kebijakan ketenagakerjaan di DPRD Kabupaten Pati.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, observasi lapangan, dan wawancara semi-terstruktur. Wawancara dilakukan menggunakan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan rumusan masalah penelitian, kemudian hasil wawancara ditranskripsikan, diklasifikasikan, dan dianalisis berdasarkan tema-tema yang relevan dengan fokus penelitian.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data (data condensation), penyajian data (data display), serta penarikan dan verifikasi kesimpulan (conclusion drawing/verification). Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi metode dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumen sehingga diperoleh data yang kredibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Kerja antara Karyawan dan Kantor DPRD Kabupaten Pati

Perjanjian kerja tetap atau PKWT, mengikat para pihak untuk jangka waktu tertentu atau hingga selesainya tugas tertentu yang bersifat tidak permanen, dengan jenis dan kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan. Perjanjian kerja ini biasanya mencakup informasi yang jelas tentang hak-hak karyawan, termasuk kebijakan pemberi kerja yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Pada akhir periode waktu yang ditentukan, perjanjian kerja akan berakhir secara otomatis, dan hubungan kerja akan berakhir.[16] Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Tenaga Kerja adalah:

1. pekerjaan yang bersifat satu kali atau sementara;
2. pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu relatif singkat atau paling lama tiga (3) tahun;
3. pekerjaan yang bersifat musiman;

[16] Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.Pdf* (Semarang: Semarang University Press, 2008), hlm 19.

4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih berada pada tahap eksperimental atau eksplorasi.[17]

Pasal 59 ayat (2) menjelaskan bahwa pekerjaan tetap merujuk pada pekerjaan yang bersifat berkelanjutan, tidak terputus, atau berlanjut, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang tidak musiman. Sementara itu, pekerjaan non-musiman merujuk pada pekerjaan yang tidak bergantung pada cuaca atau kondisi tertentu.[18]

Pengusaha sering menggunakan perjanjian kerja tetap atau pekerja kontrak selama masa percobaan bagi pekerja. PKWT umumnya diterapkan dalam praktik pekerja kontrak, seperti yang dialami oleh karyawan yang bekerja di minimarket. Dalam praktiknya, pekerja kontrak seringkali tidak sepenuhnya memahami ketentuan hukum yang mengatur hubungan kerja mereka, termasuk hak dan kewajiban selama masa kontrak maupun masa percobaan. Selain itu, posisi tawar pekerja terhadap pengusaha cenderung lemah, sehingga mereka menerima segala bentuk perjanjian kerja yang ditetapkan perusahaan tanpa negosiasi yang seimbang. Secara tidak langsung, hal ini menyebabkan kerugian bagi pekerja kontrak, terutama ketika mereka tidak bekerja sesuai harapan atau gagal melaksanakan perintah pengusaha. Dalam kasus seperti itu, pengusaha memiliki kewenangan lebih besar untuk mengakhiri kontrak dan tidak memperpanjang masa kontrak, serta dapat mencari pekerja lain sesuai kebutuhan. Pemutusan kontrak tidak akan menyebabkan kerugian bagi pemberi kerja karena pemberi kerja tidak memiliki kewajiban untuk memberikan pesangon.[19]

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 100/Men/2004 menjelaskan secara rinci peraturan yang mengatur PKWT sebagai berikut:

1. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat sekali atau sementara, dengan jangka waktu maksimum 3 (tiga) tahun.
   a. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat sekali atau sementara adalah PKWT yang didasarkan pada penyelesaian pekerjaan tertentu, berlaku untuk jangka waktu maksimum 3 (tiga) tahun;
   b. Jika pekerjaan tertentu yang disepakati dalam PKWT dapat diselesaikan lebih awal dari yang tercantum dalam perjanjian, PKWT akan berakhir secara otomatis setelah pekerjaan selesai;
   c. Jika para pihak membuat PKWT berdasarkan penyelesaian pekerjaan tertentu, mereka harus menyatakan batasan untuk menyatakan pekerjaan selesai. Namun, jika kondisi tertentu mencegah penyelesaian pekerjaan, mereka dapat memperbarui PKWT;
   d. Pemberi kerja dan pekerja harus memperbarui perjanjian setelah masa tenggang 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja sebelumnya, selama periode tersebut tidak ada hubungan kerja antara keduanya.
2. Perjanjian Kerja Berjangka Waktu untuk Pekerjaan Musiman
   a. Pekerjaan musiman adalah pekerjaan yang bergantung pada musim atau cuaca dan hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.[20]

[17] Hendra Gunawan, "Analisis Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Journal Justice* 4, no. 2 (2022), hlm 68.
[18] Rachmat Ihya', "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014," *Jurnal Legisia* 12, no. 1 (2022), hlm 50.
[19] Ahmad Jaya Kusuma, Edith Ratna M. S., and Irawati, "Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *NOTARIUS* 13, no. 1 (2020), hlm 195.
[20] La Ode Faiki et al., "Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)," *Jurnal Addayyan* 20, no. 1 (2025), hlm 4.

b. Pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan kontrak kerja tetap, karena seringkali melibatkan pekerjaan musiman yang memerlukan tenaga kerja tambahan. Pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja/buruh semacam itu wajib menyusun daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan;
c. Pemberi kerja tidak boleh memperpanjang PKWT untuk pekerjaan musiman yang bergantung pada cuaca atau musim, atau untuk pekerjaan yang harus diselesaikan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.[21]

Perjanjian kerja tetap harus dibuat secara tertulis dalam Bahasa Indonesia. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan jaminan yang lebih baik atau melindungi dari keadaan yang tidak diinginkan yang berkaitan dengan pengakhiran kontrak.[22]

Jika perjanjian tidak dibuat secara tertulis, maka secara otomatis menjadi perjanjian kerja tidak tertentu.[23] Berdasarkan ketentuan ini, status pekerja sementara juga berubah menjadi pekerja tetap karena PKWT dibuat secara tertulis, dan pekerja-pekerja ini berhak atas hak-hak pekerja tetap. Selain itu, perjanjian tersebut juga harus dibuat dalam minimal dua salinan yang memiliki kekuatan hukum yang sama untuk diberikan kepada pemberi kerja dan pekerja, sehingga dapat digunakan dan dipelajari oleh masing-masing pihak.[24] Namun, masih ada pekerja yang tidak memiliki perjanjian kerja mereka karena perusahaan tidak memberikannya. Ketidaktahuan pekerja seringkali menghalangi mereka untuk meminta atau menuntut perjanjian kerja, meskipun perjanjian tersebut dimaksudkan untuk mereka.[25]

Perlindungan hukum merupakan konsep penting untuk menjamin hak-hak masyarakat. Salmond mengembangkan teori ini, dan J.P. Fitzgerald kemudian memperluasnya. Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum yang diusulkan oleh Salmond bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan berbagai kepentingan masyarakat dengan menyeimbangkannya, karena perlindungan satu kepentingan hanya dapat dicapai dengan membatasi kepentingan lainnya.[26] Perlindungan hukum dalam perjanjian kerja antara karyawan dan Kantor DPRD Kabupaten Pati diatur dalam beberapa undang-undang dan peraturan, seperti Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Kontrak Kerja Berjangka Waktu, Jam Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan hasil wawancara diambil kesimpulan bahwa Sebagai karyawan kontrak, memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian memiliki hak untuk mendapatkan gaji dan tunjangan yang sesuai, serta perlindungan dari pelecehan dan diskriminasi. Selain itu juga memiliki hak untuk mendapatkan informasi yang jelas tentang hak dan kewajiban sebagai karyawan kontrak.

Proses perjanjian kontrak kerja di Kantor DPRD Kabupaten Pati dimulai dengan pengumuman lowongan pekerjaan, diikuti dengan seleksi administratif dan wawancara. Setelah itu, jika calon lolos seleksi, perjanjian kontrak kerja akan disusun

[21] Geraldo Samuel Kambey, Said Aneke R, and Lendy Siar, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan," *Lex Privatum* 9, no. 6 (2021), hlm 131–133.
[22] Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.Pdf*, hlm 20.
[23] Syahputra Mulia Nasution, Suhaidi, and Marzuki, "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah METADATA* 3, no. 2 (2021), hlm 421–422.
[24] Nandang Purnama, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Pakuan Justice Journal Of Law* 2, no. 1 (2021), hlm 82.
[25] Rena Putri Nirwana and Ratih Damayanti, "Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Media Hukum Indonesia* 2, no. 4 (2024), hlm 523.
[26] Dyah Ochtorina Susanti, *Teori Perlindungan Hukum* (Jember: Diktat Bahan Kuliah, Fak. Hukum UJ, 2013), hlm 1.

dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian kontrak kerja tersebut akan memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak, termasuk gaji, tunjangan, dan kewajiban kerja.

Menurut seorang karyawan kontrak, perjanjian kerja tersebut memuat hak dan kewajiban saya sebagai karyawan kontrak, termasuk gaji, tunjangan, dan kewajiban kerja. Perjanjian tersebut juga menetapkan masa berlaku kontrak dan syarat-syarat pengakhiran kontrak. Perjanjian kerja tersebut relatif sederhana dan adil, namun ada beberapa hal yang perlu dijelaskan dan diperbaiki.

Hak[27] merupakan sesuatu yang seharusnya diterima oleh seseorang berdasarkan posisi atau statusnya, sedangkan kewajiban adalah tindakan atau prestasi yang harus dilakukan oleh seseorang karena posisi atau statusnya. Bagi pekerja, hak-hak mereka merupakan bagian dari hak asasi manusia yang menjamin standar hidup yang layak, termasuk hak atas kesehatan, perumahan, pendidikan, dan lainnya. Hak-hak pekerja ini dilindungi oleh berbagai peraturan hukum, baik nasional maupun internasional, yang menjamin perlindungan dan kesejahteraan mereka.

Setiap pekerja memiliki hak yang perlindunganannya dijamin dalam berbagai undang-undang nasional dan internasional, yaitu:

a. UUD NRI 1945
   Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945[28] menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan, imbalan yang layak serta perlakuan yang baik dalam hubungan kerja. Dengan demikian, kedua pasal ini dalam konstitusi kita mencerminkan bahwa negara memiliki kewajiban untuk menyediakan jaminan sosial bagi seluruh warganya.
b. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
   1) Hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
   2) Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pemberi kerja (Pasal 6);
   3) Hak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
   4) Hak untuk memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang pekerjaan mereka (Pasal 12 ayat (3));
   5) Hak untuk memperoleh pengakuan atas kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan kerja di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1));
   6) Hak untuk memilih, memperoleh, atau mengubah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).[29]
c. Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial bagi Pekerja:
   1) Hak atas jaminan sosial bagi pekerja (Pasal 3 ayat (2));

[27] Menurut Prof. Dr. Notonegoro, hak adalah kekuatan untuk menerima atau melakukan sesuatu yang seharusnya diperoleh atau dilakukan dan tidak dapat dilakukan atau diterima oleh pihak lain. Pada saat yang sama, pihak tertentu memiliki kewajiban untuk memberikan sesuatu, dan tidak ada pihak lain yang dapat memberikannya. Pihak yang berhak dapat dengan tegas menuntutnya jika tidak puas. Lihat: Siti Zikrina Farahdiba et al., "Tinjauan Pelanggaran Hak Dan Pengingkaran Kewajiban Warga Negara Berdasarkan Uud 1945," *Jurnal Kewarganegaraan* 5, no. 2 (2021), hlm 838.
[28] Pasal 27 ayat (2) "Tiap?tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Pasal 28D ayat (2) "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Lihat: Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, hlm 21–22.
[29] Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, hlm 7–14.

2) Hak untuk menerima asuransi kecelakaan kerja bagi pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja (Pasal 8 ayat (1));
3) Hak untuk menerima manfaat kematian yang diberikan kepada keluarga pekerja/buruh jika pekerja/buruh meninggal dunia karena penyebab selain kecelakaan kerja (Pasal 12 ayat (1));
4) Hak untuk memperoleh asuransi kesehatan bagi pekerja/buruh beserta pasangan dan anak-anaknya (Pasal 16 ayat (1));
5) Hak untuk memperoleh asuransi hari tua karena telah mencapai usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat permanen total, atau beberapa alasan lain (Pasal 14 dan Pasal 15).[30]

d. Pasal 29 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 19 Tahun 2012:
1) Hak untuk cuti jika syarat masa kerja telah terpenuhi;
2) Hak atas jaminan sosial;
3) Hak atas tunjangan liburan;
4) Hak atas minimal 1 (satu) hari libur per minggu;
5) Hak untuk menerima kompensasi jika pemberi kerja/penyedia tenaga kerja mengakhiri hubungan kerja sebelum perjanjian kerja berjangka waktu berakhir, bukan karena kesalahan karyawan;
6) Hak atas penyesuaian upah yang dihitung berdasarkan akumulasi masa kerja; dan
7) Hak-hak lain yang diatur dalam undang-undang dan peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.[31]

Perlindungan hukum seringkali erat kaitannya dengan kekuasaan pemerintah dan pengaruh ekonomi. Hal ini terkait dengan perlindungan pekerja dengan status PKWT.[32] Pengusaha memiliki hak untuk menentukan tugas dan tanggung jawab karyawan, serta kewajiban untuk membayar gaji dan tunjangan lainnya kepada karyawan. Dalam kerja sama ini, selain pengguna jasa dan penyedia jasa, pihak lain yang terlibat secara langsung adalah para pekerja itu sendiri. Dalam melaksanakan tugasnya, mereka tetap harus mendapatkan perlindungan ketenagakerjaan dan kondisi kerja sesuai dengan ketentuan hukum, dalam hal ini oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Semarang. Perlindungan ketenagakerjaan yang diberikan meliputi:

a. Jam Kerja
Jam kerja yang berlaku adalah 5 (lima) hari kerja dari Senin hingga Jumat, pukul 07.00 hingga 16.00 Waktu Indonesia Barat (WIB), dengan sistem kerja fleksibel.
b. Jam Istirahat
Dalam melaksanakan tugasnya, petugas keamanan diberikan waktu istirahat sebagai berikut:
1) Istirahat mingguan diberikan selama 1 (satu) hari, dengan hari libur ini disesuaikan dengan jadwal shift yang telah ditentukan.
2) Cuti tahunan diberikan selama 12 (dua belas) hari kerja.
c. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
Pekerja kontrak mendapatkan asuransi kesehatan melalui BPJS, dengan potongan bulanan dari gaji sebesar IDR 35.000 per bulan untuk kelas III.

[30] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja* (Indonesia, 1992), hlm 5–10.
[31] Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain* (Indonesia, 2012), hlm 9–10.
[32] Equino Mikael Makadolang, Ronny Adrie Maramis, and Lendy Siar, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya," *Lex Privatum* 13, no. 3 (2024): hlm 8.

d. Gaji
Pekerja kontrak dibayar IDR 68.000 per hari untuk lima hari kerja per minggu sesuai dengan keputusan yang diterima.

Para pihak dapat menyelesaikan sengketa yang timbul dari perjanjian kerja antara karyawan dan Kantor DPRD Kabupaten Pati melalui musyawarah dan kesepakatan atau dengan mengajukan gugatan ke pengadilan. Rekomendasi tambahan adalah agar Kantor DPRD Kabupaten Pati meningkatkan proses perjanjian kerja dengan lebih memperhatikan hak-hak karyawan kontrak. Selain itu, Kantor DPRD Kabupaten Pati seharusnya meningkatkan transparansi dan komunikasi dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Rekomendasi saya dapat membantu meningkatkan pelaksanaan perjanjian kerja di Kantor DPRD Kabupaten Pati.

Faktor Penghambat Pelaksanaan Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Kerja antara Karyawan dan Kantor DPRD Kabupaten Pati

Faktor-faktor yang menghambat implementasi perlindungan hukum dalam kontrak kerja di Kantor DPRD Kabupaten Pati meliputi kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan, kurangnya pengawasan dan bimbingan, keterbatasan sumber daya, kurangnya transparansi, dan kurangnya komunikasi. Faktor-faktor yang menghambat implementasi perlindungan hukum dalam kontrak kerja antara karyawan dan Kantor DPRD Kabupaten Pati dapat mencakup beberapa aspek, antara lain:

1. Hak dan Kewajiban yang Tidak Jelas
   Hak dan kewajiban yang tidak jelas antara karyawan dan pemberi kerja dalam perjanjian kerja dapat menyebabkan kesalahpahaman dan konflik.
2. Kurangnya Komunikasi yang Efektif
   Kurangnya komunikasi yang efektif antara karyawan dan pemberi kerja dapat menyebabkan kesalahpahaman dan kesalahan dalam implementasi perjanjian kerja.
3. Pelanggaran Perjanjian Kerja
   Pelanggaran perjanjian kerja oleh salah satu pihak dapat menyebabkan sengketa dan memerlukan penyelesaian melalui jalur hukum.
4. Kurangnya Pengawasan dan Penegakan Hukum
   Kurangnya pengawasan dan penegakan hukum yang efektif terhadap perjanjian kerja dapat menyebabkan ketidakadilan dan ketidakpastian hukum.
5. Ketergantungan pada Peraturan Perundang-undangan
   Pelaksanaan perlindungan hukum dalam perjanjian kerja bergantung pada peraturan perundang-undangan yang berlaku; oleh karena itu, perubahan atau ketidakjelasan dalam peraturan dapat mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum.
6. Masalah dalam Penyelesaian Sengketa
   Masalah dalam penyelesaian sengketa, seperti lamanya proses penyelesaian sengketa melalui jalur hukum, dapat menyebabkan kerugian bagi karyawan dan pemberi kerja.

Dalam beberapa kasus, hambatan-hambatan ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran hukum dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam kontrak kerja. Oleh karena itu, perlu meningkatkan kesadaran hukum dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang

berlaku untuk memastikan keadilan dan kepastian hukum dalam pelaksanaan kontrak kerja.

Kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan dapat mempengaruhi implementasi perlindungan hukum karena dapat menyebabkan kesalahan dalam interpretasi dan penerapan peraturan, yang dapat merugikan salah satu pihak. Selain itu, kurangnya pengawasan dan bimbingan dapat membuat implementasi perlindungan hukum menjadi tidak efektif, karena tidak ada kontrol yang memadai untuk memastikan bahwa perjanjian kerja dilaksanakan sesuai dengan undang-undang dan peraturan.

Faktor-faktor lain, seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya transparansi, dan komunikasi yang tidak memadai, dapat mempengaruhi implementasi perlindungan hukum. Faktor-faktor ini dapat menimbulkan kesulitan dalam melaksanakan pengawasan dan bimbingan, yang berpotensi menyebabkan kesalahpahaman dan konflik antara pihak-pihak yang terlibat.

Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Kantor DPRD Kabupaten Pati antara lain dengan melakukan pelatihan dan penyuluhan tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, serta meningkatkan akses ke informasi tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan merupakan perjanjian antara pemberi kerja dan karyawan sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang terikat oleh ketentuan dan syarat perjanjian yang sah, baik subjektif maupun objektif, yang menimbulkan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian. Perjanjian dapat bersifat lisan atau tertulis, namun untuk membuktikan adanya hubungan hukum, diperlukan perjanjian tertulis antara para pihak.[33]

Perjanjian kerja berjangka waktu tunduk pada batasan hukum dalam penggunaannya. Beberapa negara juga menerapkan peraturan ketat dan perpanjangan terbatas dalam penerapannya. Penting untuk memahami undang-undang dan peraturan yang berlaku sebelum membuat atau menandatangani perjanjian kerja berjangka waktu.[34] Pekerja menghadapi dilema dalam mencari keadilan karena ketika mereka dipecat atau menghadapi pemutusan hubungan kerja, mereka tidak mendapatkan perlindungan hukum. Beberapa hak dalam negosiasi seharusnya diberikan, tetapi sebagian besar tidak dibayarkan kepada pekerja, sehingga perlindungan hukum bagi pekerja diabaikan karena prinsip keseimbangan antara pemberi kerja dan pekerja tidak seimbang. Hal ini penting karena jika tidak ditangani dengan bijak, akan berdampak pada dunia industri.

Hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja lebih efisien, karena pemberi kerja dapat secara bebas menetapkan syarat-syarat kerja yang juga disetujui oleh pekerja. Pekerja terus melakukan hal ini karena berbagai faktor, termasuk kebutuhan ekonomi, ketidaktahuan tentang hukum, kesulitan mencari pekerjaan, dan ketakutan akan pemecatan. Memang, "perjanjian kerja berjangka waktu menyebabkan banyak masalah".[35]

Mengingat semakin banyaknya pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dengan lahan pekerjaan yang tidak memadai, seharusnya Pemerintah memperhatikan hal tersebut dengan memberikan penyuluhan pengembangan sumber daya manusia agar lebih kompetitif dan kreatif sehingga pencari kerja lebih

[33] Dewa Gede Giri Santosa, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya," *DIH: Jurnal Ilmu Hukum* 17, no. 2 (2021), hlm 180.
[34] Mia Hadiati et al., "Sosialisasi Mengenai Perjanjian Kontrak Kerja Dalam Dunia Kerja Bagi Siswa SMKN 15 Kota Bandung," *RENATA: Jurnal Pengabdian Masyarakat Kita Semua* 3, no. 1 (March 2, 2025), hlm 161.
[35] Imam Syahputra Tunggal, *Tanya-Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Harvarindo, 2004), hlm 29.

mandiri dan berani untuk membuka usaha sendiri dan/atau dengan membuka lapangan kerja baru sehingga dapat mengurai banyaknya pencari kerja.

Mengenai banyaknya pencari kerja seharusnya setiap warga Negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan Pemerintah juga diharuskan menyediakan lahan pekerjaan tersebut berdasarkan amanat Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ditemukannya pelanggaran hubungan kerja terutama kasus pelanggaran PKWT yang tidak sejalan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (1) bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum; ayat (2) bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, seyogyanya diterapkan untuk dilaksanakan pengusaha dalam melakukan perjanjian kerja dalam bentuk PKWT bagi pekerjanya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di DPRD Kabupaten Pati secara normatif telah mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahan peraturan perundang-undangan terkait dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Namun, implementasinya belum berjalan secara optimal karena masih ditemukan berbagai kendala, antara lain ketidakjelasan hak dan kewajiban para pihak, kurangnya komunikasi yang efektif, lemahnya pengawasan dan penegakan hukum, serta belum optimalnya mekanisme penyelesaian sengketa. Kondisi tersebut berdampak pada belum terpenuhinya perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja PKWT secara efektif.

Implikasi penelitian ini menunjukkan perlunya penguatan kebijakan di lingkungan DPRD Kabupaten Pati melalui peningkatan pengawasan terhadap pelaksanaan PKWT, penyusunan perjanjian kerja yang lebih jelas dan transparan, peningkatan literasi hukum bagi pekerja dan pemberi kerja, serta optimalisasi mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja guna mewujudkan kepastian hukum dan perlindungan hak-hak pekerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu institusi pemerintahan daerah, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh instansi pemerintah yang menerapkan PKWT. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian pada berbagai lembaga pemerintahan maupun sektor lainnya, serta menggunakan pendekatan komparatif untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di Indonesia.

REFERENSI

Asikin, Z. et al. (2010) Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Bachtiar, A.A.A., Fahmal, A.M. and Gadjong, A.A. (2024) 'Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia (Pekerja) Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja', Journal of Lex Philosophy (JLP), 5(3): 1140–1152.

Faiki, L.O. et al. (2025) 'Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)', Jurnal Addayyan, 20(1): 1–13.

Farahdiba, S.Z. et al. (2021) 'Tinjauan Pelanggaran Hak Dan Pengingkaran Kewajiban Warga Negara Berdasarkan Uud 1945', Jurnal Kewarganegaraan, 5(2): 837–845.
Gunawan, H. (2022) 'Analisis Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja', Journal Justice, 4(2): 62–77.
Hadiati, M. et al. (2025) 'Sosialisasi Mengenai Perjanjian Kontrak Kerja Dalam Dunia Kerja Bagi Siswa SMKN 15 Kota Bandung', RENATA: Jurnal Pengabdian Masyarakat Kita Semua, 3(1): 161–166.
Hanipah, A. et al. (2023) 'Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja', Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam, 13(1): 110–132.
Hardinata, M.F. et al. (2023) 'Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pekerja Di Indonesia', JURNAL HUKUM, POLITIK DAN ILMU SOSIAL, 3(1): 183–196.
Ihya', R. (2022) 'Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014', Jurnal Legisia, 12(1): 46–68.
Kambey, G.S., Aneke R, S. and Siar, L. (2021) 'Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan', Lex Privatum, 9(6): 63–71.
Kusuma, A.J., Ratna M. S., E. and Irawati (2020) 'Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan', NOTARIUS, 13(1): 193–208.
Lawendatu, M. (2021) 'Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003', LEX ET SOCIETATIS, 9(1): 78–86.
Makadolang, E.M., Maramis, R.A. and Siar, L. (2024) 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya', Lex Privatum, 13(3): 1–10.
Muhaimin (2020) Metode Penelitian Hukum. Mataram: Mataram University Press.
Nasution, S.M., Suhaidi and Marzuki (2021) 'Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan', Jurnal Ilmiah METADATA, 3(2): 415–431.
Nirwana, R.P. and Damayanti, R. (2024) 'Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia', Media Hukum Indonesia, 2(4): 523–529.
Nurcahyo, N. (2021) 'Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia', Jurnal Cakrawala Hukum, 12(1): 69–78.
Pujiastuti, E. (2008) Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.pdf. Semarang: Semarang University Press.
Purnama, N. (2021) 'Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja', Pakuan Justice Journal Of Law, 2(1): 74–86.
Republik Indonesia (1945) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Indonesia.
Republik Indonesia (1992) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Indonesia.
Republik Indonesia (2003) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Indonesia.
Republik Indonesia (2012) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Indonesia.
Republik Indonesia (2021) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun

2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Indonesia.

Santosa, D.G.G. (2021) 'Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya', DIH: Jurnal Ilmu Hukum, 17(2): 178–191.

Simatupang, B.N.., Simatupang, B.L.. and Karokaro, H. (2025) 'Dampak Sistem Kerja Yang Buruk Terhadap Pemenuhan Hak Dan Kesehatan Mental Pekerja Oleh Pemberi Kerja', JURNAL TEKNOLOGI KESEHATAN DAN ILMU SOSIAL (TEKESNOS), 7(1): 59–64.

Sinambela, S.M. et al. (2023) 'Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia', HAKIM: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial, 2(1): 25–43.

Sudarsono (2007) Kamus Hukum. Jakarta: Rineka Cipta.

Susanti, D.O. (2013) Teori Perlindungan Hukum. Jember: Diktat Bahan Kuliah, Fak. Hukum UJ.

Thooriq, F.A. (2023) 'Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan)', Gema Keadilan, 10(3): 153–169.

Trijono, R. (2014) Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.

Tunggal, I.S. (2004) Tanya-Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Harvarindo.