



Status PKWT Dan Outsourcing Pasca UU Cipta Kerja: Celah Sengketa Ketenagakerjaan

Perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca lahirnya UU Cipta Kerja membawa implikasi besar dalam praktik hubungan kerja. Dua isu yang paling sering memicu perdebatan dan sengketa adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan alih daya (outsourcing).

Bagi perusahaan, fleksibilitas menjadi kata kunci. Namun bagi pekerja, kepastian status kerja tetap menjadi kebutuhan utama. Ketidakseimbangan antara fleksibilitas dan perlindungan hukum inilah yang kerap melahirkan konflik hubungan industrial.

PKWT Dalam Perspektif Hubungan Kerja

PKWT merupakan bentuk hubungan kerja yang didasarkan pada jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu.

Secara konseptual, PKWT digunakan untuk:

- Pekerjaan yang bersifat sementara,
- Pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu,
- Pekerjaan musiman,
- Pekerjaan yang bukan bersifat tetap.

Perubahan Pengaturan PKWT Pasca UU Cipta Kerja

Pasca perubahan regulasi, terdapat beberapa penyesuaian penting terkait PKWT:

- Penekanan pada batasan waktu maksimal,
- Kewajiban pemberian kompensasi,
- Penguatan aspek administratif perjanjian,
- Fleksibilitas jenis pekerjaan tertentu.

Celah Sengketa Dalam PKWT

Beberapa sumber sengketa yang sering terjadi:

- PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap,
- Perpanjangan PKWT yang tidak sah,
- Perjanjian yang tidak memenuhi syarat formal,
- Ketidakjelasan objek pekerjaan.

Akibat hukum yang mungkin timbul:

- PKWT berubah menjadi PKWTT,
- Kewajiban pembayaran hak pekerja tetap,
- Sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Risiko Hukum Bagi Perusahaan

Perusahaan menghadapi beberapa risiko utama:

- PKWT berubah menjadi PKWTT,
- Kewajiban pembayaran hak tambahan,
- Gugatan ke PHI,
- Kerugian reputasi & hubungan industrial.



Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Pekerja memiliki sejumlah instrumen perlindungan:

- Pengujian status hubungan kerja,
- Gugatan perselisihan hak,
- Gugatan perselisihan PHK,
- Perlindungan normatif ketenagakerjaan.

Kesimpulan

Pengaturan PKWT dan outsourcing pasca UU Cipta Kerja menciptakan ruang fleksibilitas yang lebih besar, namun sekaligus membuka celah sengketa baru. Kepastian status kerja tetap menjadi isu sentral dalam hubungan industrial. Ketidaksesuaian antara norma hukum dan praktik lapangan berpotensi menimbulkan konflik yang berujung pada proses hukum di Pengadilan Hubungan Industrial.

Artikel ini disiapkan untuk tujuan pengetahuan dan bersifat umum serta bukan merupakan pendapat hukum. Apabila Anda menghadapi permasalahan terkait status hubungan kerja, perjanjian kerja, hak normatif pekerja, atau perselisihan hubungan industrial, tim kami siap membantu Anda secara strategis dan profesional. Konsultasikan permasalahan anda secara strategis dan profesional melalui:

 **08567572501**

 **info@justianlawfirm.com**

 **www.justianlawfirm.com**