

PKWT dan Kerentanan Pekerja: Studi Kasus Pemutihan Masa Kerja dan Masa Percobaan Pada Pekerja Kontrak di Kawasan Industri Lombok, NTB

Rakhmat Nur Adhi^{1*}, Jepri Utomo², Nursaptini³, Lalu Muslihul A. Akhmadi⁴

¹²³⁴Program Studi Pendidikan Sosiologi Universitas Mataram

Email Corresponden: rakhmatnuradhi@staff.unram.ac.id

Abstrak

Praktik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah menjadi bagian penting dari dinamika hubungan kerja di industri Indonesia, termasuk di Kawasan Industri Lombok, NTB. Meskipun PKWT memberikan fleksibilitas bagi perusahaan, praktik ini menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja terkait durasi kontrak, masa percobaan, pemagangan, dan pemutihan masa kerja. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi kerentanan pekerja kontrak dalam konteks PKWT dan implikasinya terhadap hak-hak pekerja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, melibatkan tujuh informan yang terdiri dari pekerja PKWT, pekerja outsourcing, akademisi, dan manajemen agensi outsourcing. Pemilihan informan dilakukan melalui purposive sampling untuk memperoleh data yang relevan dan mendalam. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung di tempat kerja, dan dokumentasi materi tertulis, foto, dan catatan perusahaan. Data sekunder dari BPS, Kementerian Tenaga Kerja, dan artikel akademik juga digunakan untuk memperkuat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja PKWT sering mengalami perpanjangan kontrak berulang, masa percobaan yang tidak tercatat, praktik pemagangan yang menurunkan hak pekerja, serta pemutihan masa kerja yang membuat pekerja dihitung kembali dari nol. Praktik ini menciptakan kerentanan terhadap kehilangan hak gaji, tunjangan, dan jaminan sosial, serta menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi formal dan implementasi di lapangan. Penelitian ini menekankan perlunya pengawasan ketenagakerjaan yang lebih tegas, transparansi perusahaan, dan kebijakan untuk menjamin kepastian dan perlindungan pekerja kontrak.

Kata Kunci : PKWT; Kerentanan Pekerja; Pemutihan Masa Kerja; Pekerja Kontrak

Abstract.

The practice of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) has become a significant aspect of labor relations in Indonesian industries, including the Lombok Industrial Area, NTB. While PKWT provides flexibility for companies, it generates uncertainty for workers regarding contract duration, probation periods, internships, and employment status resetting. This study aims to explore the vulnerability of contract workers under PKWT and its implications on labor rights. The research employed a qualitative approach using a case study method, involving seven informants consisting of PKWT workers, outsourced employees, academics, and management representatives from outsourcing agencies. Informants were selected through purposive sampling to obtain relevant and in-depth data. Data were collected through in-depth interviews, direct workplace observation, and documentation of written materials, photographs, and company records. Secondary data from the Central Statistics Agency (BPS), Ministry of Manpower, and academic articles were also used to strengthen the analysis. Findings reveal that PKWT workers frequently experience repeated contract extensions, unrecorded probation periods, internship practices that reduce worker rights, and employment status resetting, which resets their work period to zero. These practices create vulnerability in terms of salary, benefits, and social security, highlighting a gap between formal regulations and field implementation. The study emphasizes the need for stricter labor oversight, increased transparency from companies, and policies to ensure job security and protection of contract workers' rights.

Keywords: PKWT; Worker Vulnerability; Employment Period Whitening; Contract Workers

PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang banyak diterapkan di berbagai industri di Indonesia, termasuk di Kawasan Industri Lombok, NTB. Sistem

PKWT dirancang untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau proyek tertentu dengan durasi kontrak terbatas, sehingga pekerja dipekerjakan hanya untuk jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan perusahaan

(Nugroho & Tjandraningsih, 2022). PKWT pada prinsipnya memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk menyesuaikan tenaga kerja dengan beban kerja yang ada. Namun, fleksibilitas ini seringkali menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja, terutama dalam hal masa percobaan, pemagangan, dan pemutihan masa kerja (Mustasya, 2005).

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, pekerja PKWT seharusnya hanya dapat dipekerjakan selama maksimal tiga tahun. Setelah itu, pekerja yang masih dibutuhkan perusahaan harus diangkat menjadi pekerja tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Milinum, 2022). Ketentuan ini bertujuan memberikan kepastian kerja dan perlindungan hak-hak pekerja. Namun, praktik di lapangan seringkali berbeda. Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah pekerja kontrak di kawasan industri, ditemukan bahwa durasi kontrak sering diperpanjang berulang kali tanpa ada kepastian pengangkatan menjadi pekerja tetap. Pekerja kerap menjalani masa percobaan yang tidak tercatat secara resmi, serta mengalami pemutihan masa kerja, di mana status pekerjaan dianggap kembali dari nol oleh perusahaan atau agensi outsourcing (Tjandraningsih, 2004).

Pemutihan masa kerja dilakukan dengan menonaktifkan data pekerja sementara dalam sistem administrasi, sehingga secara formal masa kerja tidak tercatat, meskipun pekerja tetap bekerja seperti biasa. Praktik ini sering digunakan perusahaan untuk menghindari kewajiban mengangkat pekerja menjadi PKWTT, sekaligus menyalahi batas durasi PKWT yang diatur dalam undang-undang. Selain itu, beberapa perusahaan menggunakan skema pemagangan untuk pekerja yang sudah berpengalaman sebagai strategi mengurangi biaya dan menghindari

konsekuensi aturan ketenagakerjaan (Varbi, 2023). Dalam praktiknya, pekerja magang menerima upah lebih rendah, masa kerja tidak dihitung sebagai kontrak resmi, dan hak-hak seperti tunjangan dan jaminan sosial seringkali tidak diberikan sesuai standar (Tutri, 2015).

Kerentanan ini berdampak langsung pada kesejahteraan pekerja. Para pekerja PKWT menghadapi ketidakpastian terkait gaji, tunjangan, jam kerja, kompensasi atas lembur, serta jenjang karir. Keadaan ini semakin diperparah oleh praktik komunikasi yang tidak transparan dari pihak agensi atau perusahaan, di mana informasi mengenai perpanjangan kontrak atau status pekerja hanya disampaikan melalui grup pesan singkat atau lisan, tanpa dokumen resmi (Anderton & Brenton, 1998). Akibatnya, pekerja tidak memiliki dasar hukum yang kuat untuk menuntut hak-haknya jika terjadi sengketa atau pemutusan kontrak sepihak.

Selain itu, fenomena ini menunjukkan adanya perbedaan nyata antara regulasi formal dan praktik di lapangan. Meskipun UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah menetapkan batas maksimal durasi PKWT dan pelarangan masa percobaan dalam PKWT, kenyataan di lapangan memperlihatkan bahwa perusahaan dan agensi masih menerapkan praktik yang menyalahi aturan tersebut. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai efektivitas regulasi dan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak, terutama dalam konteks kawasan industri yang padat tenaga kerja seperti Lombok, NTB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi praktik PKWT dan kerentanan pekerja kontrak, dengan fokus pada masa percobaan, pemagangan, dan pemutihan masa kerja. Melalui studi kasus di Kawasan Industri Lombok, NTB, penelitian ini berupaya memberikan gambaran empiris mengenai

realitas yang dihadapi pekerja kontrak sehari-hari. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat terungkap pola-pola praktik kerja yang tidak sesuai regulasi, dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja, dan rekomendasi kebijakan yang dapat meningkatkan kepastian kerja serta perlindungan hak-hak pekerja di sektor industri.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali secara mendalam fenomena yang terkait dengan praktik PKWT dan kerentanan pekerja kontrak di Kawasan Industri Lombok, NTB. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pemahaman yang komprehensif mengenai sikap, pengalaman, dan perspektif kelompok terkait kondisi kerja mereka. Metode yang diterapkan adalah studi kasus, yang bertujuan meneliti secara intensif latar belakang, kondisi saat ini, dan interaksi sosial dari unit sosial tertentu, dalam hal ini pekerja PKWT dan aktor terkait dalam sistem ketenagakerjaan (Moleong, 2016). Informan dipilih melalui purposive sampling, menargetkan pekerja PKWT atau outsourcing yang telah memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, serta pihak-pihak yang aktif dalam sistem ketenagakerjaan (Sugiyono, 2014). Total informan yang terlibat adalah tujuh orang, terdiri dari dua pekerja outsourcing, tiga pekerja kontrak, satu akademisi, dan satu perwakilan manajemen agensi outsourcing. Penelitian difokuskan di Kawasan Industri Lombok, Dasan Cermen, Kota Mataram, mengingat lokasi ini merupakan pusat kegiatan industri dengan konsentrasi tinggi pekerja kontrak.

Selain data primer, penelitian juga memanfaatkan data sekunder dari lembaga yang menangani isu ketenagakerjaan, seperti Badan Pusat Statistik (BPS), Kementerian

Tenaga Kerja, Lembaga Bantuan Hukum, serta jurnal dan artikel akademik mengenai pekerja rentan. Data sekunder digunakan untuk memperkuat analisis, memberikan konteks, dan memvalidasi temuan yang diperoleh dari wawancara dan observasi.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kombinasi wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi (Danim, 2002). Wawancara dilakukan secara tatap muka antara peneliti dan informan, seringkali di lokasi kerja pada waktu istirahat, dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disiapkan sebelumnya dan disesuaikan dengan latar belakang masing-masing informan. Seluruh percakapan direkam agar peneliti dapat meninjau ulang informasi dengan cermat untuk analisis lebih akurat. Observasi dilakukan untuk memantau aktivitas dan perilaku informan secara langsung, termasuk interaksi dengan rekan kerja maupun manajemen, sehingga praktik kerja yang tidak muncul dalam wawancara dapat diamati secara nyata. Sementara itu, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan materi tertulis, foto, atau video yang relevan, termasuk kontrak kerja, peraturan internal perusahaan, dan catatan lain yang membantu memverifikasi temuan dari wawancara dan observasi. Kombinasi ketiga teknik ini memungkinkan penelitian menggunakan triangulasi data untuk meningkatkan validitas dan keandalan temuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu hal yang paling banyak menuai kritikan pada UU Cipta Kerja khususnya klaster ketenagakerjaan ialah hilangnya ketentuan yang memberi kepastian bagi para pekerja dengan bentuk PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) beralih menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pekerja tetap. Pasal 59 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang

memuat ketentuan bahwa sistem PKWT hanya bisa dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat sekali selesai, sementara, dan hanya diperbolehkan 3 tahun lamanya (proporsi kontrak maksimal 2 tahun dan bisa diperpanjang 1 tahun)(Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, 2021). Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa jika pekerja yang bersangkutan masih dibutuhkan tenaganya, maka ia mesti diangkat menjadi pekerja tetap atau PKWTT.

Perubahan yang terjadi perihal durasi di UU Cipta Kerja adalah hilangnya ketentuan 3 tahun tersebut. PP No. 35 Tahun 2021 sebagai turunan dari Undang-undang tersebut di Pasal 8 mengatur ketentuan lebih lanjut mengenai jangka waktu dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja, bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu dibuat untuk 5 tahun, jika pekerjaan ternyata belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan kontrak dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun. Itu berarti tidak ada ketentuan atau kepastian bahwa setelah 5 tahun, pekerja secara otomatis terangkat menjadi pekerja tetap seperti yang ada di UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, sekaligus membuka lebar kemungkinan pekerja untuk terus menjadi PKWT tanpa kepastian berubah menjadi PKWTT

Di atas kertas, kritikan tersebut muncul karena kekhawatiran akan terjadinya gelombang pemutihan status pekerja secara masif di Indonesia (Nur Adhi & Utomo, 2025). Perjanjian kerja dengan durasi waktu tertentu dianggap lebih menguntungkan pihak perusahaan karena menempatkan mereka pada hierarki atas dalam dunia kerja sementara para pekerja berada dalam posisi rentan dari segi kepastian kerja. Perusahaan menjadi lebih

mudah untuk memecat pekerja secara sepihak tanpa memikirkan nasib pekerja dan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan apalagi jika menjadi pekerja tetap (Theodora, 2021).

Namun pertanyaan lanjutan yang penting dalam diskusi mengenai kepastian kerja ini adalah, sekali pun UU Cipta Kerja dibatalkan, apakah pekerja PKWT akan mendapatkan kepastian kerja? Mengingat ketentuan batas masa kontrak mereka dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 hanya maksimal 3 tahun yang dimaksudkan untuk memberikan keamanan dan kepastian kerja. Penelitian ini nyatanya tidak menemukan hal demikian. Artinya, sekalipun terdapat ketentuan batas maksimal 3 tahun, para informan tetap menjadi pekerja kontrak dan outsourcing lebih lama dari itu (Wongkaren et al., 2022). Semua informan dalam penelitian ini yang notabene adalah pekerja dengan sistem PKWT memiliki durasi kontrak hanya 1 tahun bahkan kurang dan diperpanjang setiap tahunnya. Seperti yang dikemukakan oleh MH (28 Tahun):

“Saya jadi DW (daily worker) dulu tahun 2018 selama 6 bulan itu pertama kali saya kerja katanya sebagai masa percobaan, karena ada memang aturannya begitu. Kontrak ku diperbarui setiap bulan, setelah 6 bulan habis kontrak saya sempat dirumahkan, akhir 2019 lagi baru masuk ke sini. Waktu masuk kembali, durasi kontraknya 1 tahun, itu diperbarui setiap tahun.”

Juga yang disampaikan oleh AP (38 Tahun): “Waktu awal saya kerja ada masa percobaan selama 3 bulan kemudian ditambah lagi masa kontrak jadi 6 bulan karena dianggap bagus, habis itu diperpanjang lagi jadi 1 tahun. Dari 2018 kontraknya diperbarui 1 tahun terus.” Dan yang disampaikan oleh CH (38 Tahun). “Di tempat kerja sebelum ini status ku itu PKWT dari 2013 sampai 2019. Durasi kontraknya 1 tahun dan terus berlanjut sampai 6 tahun. Sekarang saya juga pekerja

kontrak, durasinya langsung 2 tahun dan sesuai kontrak, berakhir tahun ini.”

Hal berbeda dikemukakan oleh LM (26 Tahun) “Setelah training 3 hari, saya dapat masa percobaan selama 3 bulan, nanti dievaluasi apakah mampu selesaikan pekerjaan atau tidak. Setelahnya itu ditawarkan lagi kontrak baru. Tapi masa percobaan itu tidak ada kontrak tertulis, hanya secara lisan pihak agensi sampaikan ke saya untuk training dulu 3 bulan kalau misalnya bagus maka di tambah lagi kontrak. Waktu bicara kontrak, dijelaskan masa kerja (percobaan 3 bulan, kemudian kontrak 3 bulan lagi) setelah itu tidak ada lagi penandatanganan kontrak. Artinya agak fleksibel durasi kerjanya. Sepertinya baru tahun 2023 (diklarifikasi kemudian bahwa sudah mulai sejak pertengahan tahun lalu) ada disodorkan lagi kontrak, kayaknya 6 bulan lagi (berubah dari sebelumnya 3 bulan).”

Dari kutipan-kutipan wawancara yang berasal dari informan dengan pengalaman yang berbeda, dapat ditemukan pola yang serupa yaitu adanya masa percobaan dan kontrak yang diperbarui setiap tahun. Masa percobaan, selayak namanya, selalu dilakukan pada awal masa kerja informan. Para pekerja ketika diterima, tidak langsung mendapat masa kerja reguler, melainkan harus melalui satu tahapan yang disebut masa percobaan (probation). Masa tersebut adalah titik rentan pertama yang dihadapi oleh para pekerja dengan model PKWT, karena bagus atau tidaknya hasil kerja mereka bagi di masa percobaan sangat menentukan keberlanjutan kontrak mereka. Kehadiran, kerajinan, sebaik apa hasil kerja mereka biasanya menjadi variabel penilaian perusahaan atau agensi untuk menentukan apakah kontrak berlanjut atau tidak. Bagi pekerja, mereka tidak memiliki kuasa untuk menentukan hasil dari evaluasi tersebut. Apabila hasil evaluasi kinerja di masa percobaan tidak mampu

membuat pekerja dipertahankan, maka ia bisa dengan mudah diberhentikan tanpa kompensasi apapun.

Adanya masa percobaan ini sebenarnya menjadi hal yang illegal sebab jika mengacu pada peraturan, Pasal 12 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan PP No. 35 Tahun 2021 yang menjadi turunan UU Cipta Kerja Pasal 60, sama-sama mengatur bahwa jenis perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. Jika peraturan ini dianalisis, keduanya menjadi rasional adanya, mengingat masa kerja PKWT yang terbatas dan cenderung pendek (merujuk pada masa kerja informan), maka masa percobaan itu harus terhitung sebagai masa kerja. Namun sekalipun begitu, para agensi tetap memberlakukan masa percobaan dengan menyodorkan kontrak dengan durasi hanya 3 bulan pada pekerja, waktu yang dalam jenis perjanjian PKWTT adalah masa percobaan.

Ada dua kasus yang berbeda jika membaca kutipan wawancara informan mengenai durasi kontrak. Pertama, MH (28 Tahun) yang menjelaskan bahwa setelah 6 bulan pertama kontrak selesai, masa kerjanya sempat tidak diperpanjang. Alasan yang diberikan pihak agensi, karena informan dianggap sebagai pekerja substitusi dan hanya pekerja harian (daily worker), artinya ia hanya menggantikan, menutup, atau membantu tugas dari pekerja lain. Tapi dari penjelasannya, bahwa status pekerja harian itu merupakan masa percobaan baginya, dan merupakan prosedur yang telah ditetapkan oleh agensi dan perusahaan pengguna jasa. Sehingga masa kerja awal menjadi krusial karena menjadi acuan agensi untuk melanjutkan kontrak atau

tidak. Jadi meskipun secara eksplisit tidak disebutkan bahwa ada masa percobaan yang jelas melanggar peraturan ketenagakerjaan, pada penerapannya informan tetap menjalani masa tersebut.

Hal serupa juga terjadi pada LM (26 Tahun), berdasarkan kutipan wawancaranya, ia juga harus melewati masa percobaan meskipun sebagai pekerja PKWT. LM (26 tahun) bekerja sebagai tim leader branding salah satu distributor obat di Kawasan Industri lokasi penelitian. Kerancuan yang terjadi pada kasusnya adalah, setelah masa percobaan berakhir, durasi kontraknya sempat diperpanjang menjadi 6 bulan, lalu setelahnya pihak agensi tidak lagi menyodorkannya pembaruan kontrak sampai pertengahan tahun 2022. LM (26 tahun) mulai bekerja diakhir bulan Mei tahun 2020, jadi ada masa sekitar satu tahun setengah tidak ada kejelasan kontrak namun tetap bekerja dan mendapat gaji dan hak-haknya. Tidak jelas apa alasan agensi sehingga kontrak tersebut tidak disodorkan, tapi menurutnya, tempat kerjanya sangat fleksibel. Artinya para pekerja bisa kapanpun untuk berhenti karena tidak ada perjanjian kerja yang mengikatnya, begitupun bagi perusahaan, bisa kapan saja memberhentikan pekerja karena tidak ada perjanjian kerja yang jelas, yang terjalin antara keduanya. Sejauh ini, berdasarkan keterangan LM (26 tahun), informasi tentang detail kontrak dan kabar kepastian perpanjangan atau diberhentikan hanya disampaikan melalui grup whatsapp oleh pihak agensi outsourcing.

Siasat kedua untuk mengakali PKWT agar terus berkepanjangan adalah dengan status magang. Ini kerap dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari konsekuensi aturan ketenagakerjaan mengenai batas masa kontrak dan pengupahan. BR (26 Tahun) yang

bekerja sebagai staf SDM salah satu agensi outsourcing menjelaskan bahwa:

“...biasanya mereka (pekerja) dijadikan tenaga magang untuk menyiasati kontrak dan gaji karena kalau hitungannya magang biasa lebih kecil gajinya dan lebih singkat masa kerjanya. Jadi pada saat ditanya sama pegawai Dinas Ketenagakerjaan, perusahaan tinggal bilang pekerja itu sebagai pemagang. Durasinya biasa 3 bulan sampai 1 tahun, jadi setelah itu nanti diganti datanya atau dinonaktifkan dulu. Begitu cara mainnya memang, dinonaktifkan dulu biasanya selama 1 bulan.”

Dari kutipan tersebut, ditemukan bahwa cara lain untuk mengakali masa percobaan yang tidak diperbolehkan dalam sistem PKWT adalah dengan pemagangan. Merujuk UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di Lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Jadi hal yang dikedepankan dalam program pemagangan ialah pelatihan dan peningkatan kompetensi kerja, sementara yang terjadi adalah para pekerja yang melakukan program magang adalah pekerja yang sudah bertahun-tahun bekerja di tempat sebelumnya sehingga sudah mempunyai pengalaman.

Siasat ini menguntungkan perusahaan karena tidak ada ketentuan jangka waktu pemagangan, berdasarkan aturan, hanya menyesuaikan dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan pemagangan. Selain kontrak, program

pemagangan juga menyiasati upah yang murah bagi pekerja. Hak peserta magang dalam aturan ketenagakerjaan antara lain uang saku dan/atau uang transport, memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, memperoleh sertifikat apabila lulus di akhir program (Ceballos-Sierra & Wiegel, 2025). Tidak ditentukan berapa besaran upah dan/atau uang transport yang dimaksud sehingga memberi peluang bagi perusahaan untuk membayar pekerja magang di bawah standar upah (Bagus et al., 2020). Durasi pemagangan bagi para pekerja tersebut bervariasi, seperti yang dijelaskan oleh informan berkisar 3 bulan sampai 1 tahun yang seharusnya bisa terhitung sebagai masa kerja yang layak untuk memperoleh hak-hak yang lebih baik jika status mereka sebagai pekerja PKWT (Novanto & Herawati, 2022). Hasil dari program pemagangan, adalah sertifikat kompetensi sementara pekerja membutuhkan upah yang layak. Setelah masa pemagangan berakhir, para pekerja akan kembali dirumahkan sekitar 2 minggu sampai 1 bulan dan data pekerja tersebut dinonaktifkan di perusahaan dan layanan jaminan sosial agar perusahaan berhenti membayar iurannya .

Menyambung siasat kedua, program pemagangan yang kerap dilakukan perusahaan untuk memperhalus masa percobaan, siasat ketiga yang sering dilakukan oleh perusahaan dan agensi outsourcing untuk mengakali pekerja agar tetap menjadi PKWT adalah memutihkan masa kerja. Begitu yang dijelaskan oleh BR (26 Tahun): “Sering terjadi pemutihan masa kerja kalau agensi atau perusahaannya nakal. Pemutihan yang saya maksud itu pekerja yang sudah 3 tahun, ketika menjelang habis masa kontraknya diberhentikan dulu biasanya sebulan, jadi statusnya tidak bekerja. Tapi sebenarnya, di sistem kelihatan berhenti tapi pada kenyataannya mereka ada yang bekerja terus, jadi hanya disembunyikan di

sistem. Contoh misalnya kan tidak boleh lebih dari 3 tahun orang yang sama dikontrak di tempat yang sama juga. Makanya kalau agensi atau perusahaan masih pakai tenaga kerja yang sama, dinonaktifkan dulu termasuk BPJSnya walaupun selang 1 bulan biasanya diaktifkan lagi dan pekerjanya tetap digaji terus. Karena bagi perusahaan, susah juga kalau harus rekrut karyawan baru lagi apalagi kalau sudah cocok dengan pekerja lama. Jadi jangan heran kalau banyak pekerja yang sudah bertahun-tahun tapi masih jadi outsourcing atau kontrak.”

Keterangan lain juga disampaikan oleh EA (30 Tahun), seorang akademis yang aktif meneliti isu perburuhan, ia menjelaskan bahwa: “Iya benar bahwa kerap terjadi pemutihan kontrak, jadi pekerja PKWT. Kan aturannya setelah 3 tahun sudah harus terangkat jadi pekerja tetap. Tapi ironisnya kasus yang juga saya temukan ada yang sudah mau jadi pekerja tetap karena masa kontraknya sudah terpenuhi kemudian diputihkan dengan berbagai alibi perusahaan. Misalnya ada pekerja yang sudah bertahun-tahun tapi kemudian diputihkan, perusahaan biasanya berganti atau membuat perusahaan baru jadi otomatis pekerja itu dihitung dari nol lagi. Agensi outsourcing itu kan sebenarnya badan hukum pihak ketiga, berganti nama lagi dan berganti bendera lagi sehingga semua pekerjanya itu bekerja dihitung dari nol lagi. Meskipun orangnya itu-itu saja. Cuma nama (agensinya) yang berbeda untuk mengelabui kontrak pekerja. Modusnya biasa pekerja dirumahkan dulu selama 2 minggu ketika kontrak habis, kemudian dipanggil bekerja kembali tapi dengan kontrak yang baru. Itu juga salah satu taktik, biasanya dengan alasan krisis atau produksi yang berkurang atau mau dikurangi, keadaan perusahaan tidak sehat, makanya merumahkan beberapa orang, dan banyak lagi, durasinya juga ada yang 1 bulan.

Tapi sebenarnya itu adalah pintu masuk untuk mengakhiri pekerja atau memperbarui kontrak.”

Dari kedua kutipan wawancara dengan informan yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa pemutihan masa kerja ini kerap terjadi dan dilakukan oleh agensi-agensi yang “nakal” untuk mengelabui peraturan ketenagakerjaan. Seperti yang sudah sering dijelaskan bahwa merujuk pada UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, masa kerja PKWT dibatasi maksimal untuk 3 tahun saja, selebihnya pekerja harus dialihkan menjadi pekerja PKWTT jika masih ingin dipekerjakan perusahaan. Pemutihan masa kerja dilakukan untuk menyasati peraturan tersebut. Pemutihan masa kerja yang dimaksud adalah menghapus masa kerja PKWT agar kembali terhitung nol. Dari penjelasan AL (26 tahun), pemutihan dilakukan untuk pekerja yang sudah mendekati batas maksimal durasi kontrak yaitu 3 tahun. Agensi outsourcing atau perusahaan menonaktifkan data di sistem agar seolah-olah status pekerja yang bersangkutan sudah tidak bekerja lagi.

Sebenarnya ada dua kemungkinan yang terbuka bagi para pekerja dalam kasus penonaktifan, yakni ia akan dinonaktifkan secara permanen untuk digantikan dengan pekerja baru atau akan dipanggil kembali bekerja namun dengan kondisi masa kerja terhitung dari nol. Namun berdasarkan pertimbangan efisiensi dan efektifitas, yang paling sering terjadi adalah pekerja yang dinonaktifkan kembali bekerja. Bahkan menurut BR, para pekerja yang dinonaktifkan tidak benar-benar berhenti bekerja. Mereka masih tetap bekerja seperti biasanya, jadi mereka hanya dianggap tidak bekerja di sistem. Pada riset yang dilakukan Nadira Mis Haifa (2015), kasus serupa juga terkonfirmasi terjadi pada pekerja outsourcing pelayanan

Teknik di Jakarta Selatan dan Depok Timur. Di riset tersebut, salah satu informan menjelaskan bahwa status PKWT yang ia miliki hanya berlaku untuk 3 tahun, setelah itu informan merasa seakan-akan diberhentikan selama 1 bulan dengan tidak menandatangani kontrak. Tapi pada kenyataannya, pekerja tersebut tetap dipekerjakan namun gaji perbulannya diberikan secara tunai, bukan transfer ke rekening seperti biasanya. Setelah sebulan, pekerja kembali menandatangani kontrak seolah-olah informan adalah pekerja baru.

Lewat kutipan wawancara dengan EA (30 Tahun), seorang akademisi dan peneliti isu perburuhan khususnya di Lombok, terungkap bahwa motif pemutihan juga diiringi dengan alasan perusahaan pailit, bangkrut, atau tidak mampu beroperasi sehingga mengharuskan perusahaan tersebut ditutup. Ketika itu terjadi, pekerja secara otomatis juga ikut kehilangan pekerjaannya. Setelah sekitar 2 minggu sampai 1 bulan kemudian, pekerja kembali diajak untuk bekerja lewat agensi baru yang berbeda dari sebelumnya namun dengan orang-orang yang sebetulnya sama. Ditutupnya agensi pertama menyebabkan masa kerja para pekerja outsourcing di dalamnya juga ikut berakhir, sehingga saat agensi baru yang tadi dimaksud menawarkan kontrak baru, pekerja kembali terhitung nol masa kerjanya. Hal ini akan terus dilakukan oleh agensi untuk menyasati kewajiban mengangkat pekerja PKWT menjadi PKWTT meskipun pekerja tersebut sudah bekerja lebih dari 3 tahun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa praktik PKWT di Kawasan Industri Lombok, NTB, menimbulkan kerentanan yang signifikan bagi pekerja kontrak. Pekerja sering mengalami ketidakpastian terkait durasi kontrak, masa

percobaan, pemagangan, dan praktik pemutihan masa kerja yang diterapkan oleh perusahaan atau agensi outsourcing. Meskipun peraturan ketenagakerjaan mengatur batas maksimal durasi PKWT dan pelarangan masa percobaan dalam kontrak sementara, implementasinya di lapangan sering tidak sesuai, sehingga pekerja menghadapi risiko kehilangan hak-hak mereka, termasuk kepastian gaji, tunjangan, dan jaminan sosial. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perusahaan cenderung menggunakan praktik pemutihan masa kerja dan magang untuk menyasiasi regulasi, sehingga pekerja yang telah bekerja bertahun-tahun tetap dihitung dari awal sebagai pekerja baru. Praktik ini tidak hanya berdampak pada keamanan kerja, tetapi juga menimbulkan ketidakadilan dalam distribusi hak-hak pekerja dan berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas. Selain itu, temuan penelitian menegaskan pentingnya pengawasan yang lebih ketat dari pihak regulator dan perlunya kesadaran perusahaan akan tanggung jawab hukum terhadap pekerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai kondisi pekerja kontrak di kawasan industri, menekankan perlunya kebijakan yang lebih tegas untuk menjamin kepastian kerja, transparansi, dan perlindungan hak-hak pekerja PKWT. Implementasi regulasi yang konsisten dan pemahaman perusahaan terhadap prinsip keadilan kerja menjadi kunci untuk mengurangi kerentanan pekerja kontrak dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderton, B., & Brenton, P. (2022). *Outsourcing and Low-Skilled Workers in The UK*.
- Bagus, A., Arif, Fathin, A., Ranggajati, A., Dessi, A., Ratih, D., Wijayanti, R., & Murwani, Y. (2020). *Melindungi Pekerja Rentan di Masa (dan Pasca) Pandemi Covid-19*.
- Ceballos-Sierra, F., & Wiegel, J. R. (2025). Workers, producers, buyers, and market dynamics: understanding value flows in the coffee supply chain. *International Food and Agribusiness Management Review*, 1–24. <https://doi.org/10.22434/ifamr.1303>
- Danim, S. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. CV Pustaka Setia.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. (2021). *Tinjauan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya pada Klaster Ketenagakerjaan Terhadap Hak atas Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak Bagi Pekerja Prekariat*.
- Milinum, S. N. (2022). Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 412–432.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rosdakarya.
- Mustasya, T. (2022). *Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel: Tepatkah Untuk Indonesia Saat Ini?*
- Novanto, A. S., & Herawati, R. (2022). Efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Pembangunan Hukum Indonesia. *Jurnal USM Law Review*, 5(1), 401–411.
- Nugroho, H., & Tjandraningsih, I. (2023). *Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara*.
- Nur Adhi, R., & Utomo, J. (2025). Pemutihan Status Pekerja Prekariat (Studi Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Kawasan Industri Makassar). *Paraduta: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2), 104–109.
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

- Theodora, A. (2021, October 4). *Dampak UU Cipta Kerja, Pemutihan Status Kerja Lebih Masif*. <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2021/10/14/dampak-uu-cipta-kerja-pemutihan-status-kerja-lebih-masif>.
- Tjandraningsih, I. (2004, March). *Bahasan Untuk Bappenas: Kebijakan Pasar Kerja Untuk Memperluas Kesempatan Kerja. Seminar Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel*.
- Tutri, R. (2015). *Buruh dan Mimpi Kesejahteraan (Kemiskinan Buruh Outsourcing)*. Menara Ilmu.
- Varbi, V. (2023). *Pasar Kerja Fleksibel dan Eksklusi Sosial di Perguruan Tinggi*. Universitas Indonesia.
- Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin, M. (2022). *Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya*. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 208–235. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.184>