

Representasi Pegawai Perjanjian Waktu Tertentu dalam menghadapi Kecemasan Ketidakpastian Bekerja

Indra Saripudin¹, Azhar Savero Sukma², Ma'qul Hadhquq Fasha³, Agianto Aji Pamungkas⁴

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Pamulang ¹⁻⁴

Email: indrasaripudinn@gmail.com¹, azharsavero29@gmail.com², mhfasha12@gmail.com³, ajipamungkasagianto@gmail.com⁴

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 12 Bulan : Desember Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>This study aims to analyze the impact of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) on the anxiety of uncertainty experienced by employees, as well as how it affects their productivity in the workplace. In an era of economic uncertainty and labor market dynamics, employees with fixed-term employment agreements (PKWT) often face significant anxiety about their job security, as they lack the job stability enjoyed by permanent employees. The research participants were contract workers at a private company in the Tangerang area. This study explores how PKWT employees feel anxiety about job uncertainty, the effectiveness of PKWT in increasing employee productivity, and the problems that arise from this uncertainty. The method used was a qualitative study through in-depth interviews with PKWT employees and employment management. According to the study's findings, employee motivation and mental health were not significantly affected by anxiety related to job insecurity. This study is expected to provide recommendations to help management create policies that can reduce anxiety and improve the performance of PKWT employees.</i></p>

Keyword: Uncertainty anxiety, mental health, labor management, Fixed-Term Employment Contract (PKWT), Law.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap kecemasan ketidakpastian yang dialami oleh pegawai, serta bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas mereka dalam dunia kerja. Dalam era yang penuh dengan ketidakpastian ekonomi dan dinamika pasar kerja, pegawai dengan perjanjian waktu tertentu (PKWT) seringkali menghadapi kecemasan yang signifikan terkait masa depan pekerjaan mereka, karena tidak adanya jaminan pekerjaan yang stabil dibandingkan pegawai tetap. Partisipan penelitian adalah pekerja kontrak pada salah satu perusahaan swasta di wilayah Tangerang. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana pegawai PKWT merasakan kecemasan terhadap ketidakpastian pekerjaan, efektivitas PKWT dalam meningkatkan produktivitas karyawan, serta masalah yang timbul akibat ketidakpastian tersebut. Metode yang digunakan adalah studi kualitatif dengan cara wawancara mendalam kepada pegawai PKWT dan manajemen ketenagakerjaan. Motivasi dan kesehatan mental karyawan tidak terpengaruhi secara signifikan oleh kecemasan terkait ketidakamanan kerja, menurut temuan studi tersebut. Untuk membantu manajemen membuat kebijakan yang dapat menurunkan kecemasan dan meningkatkan kinerja karyawan PKWT, studi ini diharapkan dapat memberikan saran.

Kata Kunci: Kecemasan ketidakpastian, kesehatan mental, manajemen ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Hukum.

A. PENDAHULUAN

Salah satu jenis kontrak kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang banyak diterapkan oleh perusahaan di berbagai sektor industri. Kontrak ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam menyesuaikan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kondisi atau tuntutan pasar yang dinamis. Namun sebaliknya, pegawai yang bekerja dengan PKWT sering kali menghadapi ketidakpastian terkait kelanjutan pekerjaan mereka setelah kontrak berakhir. Tidak adanya jaminan pekerjaan yang stabil dan jangka waktu kontrak yang terbatas menjadi penyebab utama kecemasan, baik secara langsung maupun seiring waktu.

Kecemasan yang diakibatkan oleh ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan mereka memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan dan dapat menurunkan motivasi dan produktivitas mereka. Karena status pekerjaan mereka yang sementara, pekerja PKWT sering mengalami stres, yang menimbulkan pertanyaan tentang kesejahteraan mereka, kelangsungan karier, dan stabilitas dalam kehidupan pribadi mereka. Ini adalah masalah serius karena kondisi psikologis yang tidak stabil dapat memengaruhi keterlibatan pekerja, kreativitas, dan kualitas kerja. Dengan demikian, penting untuk memahami bagaimana pekerja PKWT mengelola kecemasan yang terkait dengan ketidakpastian pekerjaan.

Meskipun PKWT terkadang dianggap sebagai cara bagi bisnis untuk mengubah persyaratan ketenagakerjaan mereka, dampak buruknya terhadap pekerja—terutama yang terkait dengan ketidakamanan pekerjaan—sering kali diabaikan. Lebih jauh, meskipun pekerja PKWT mungkin tidak memiliki keamanan kerja permanen, mereka tetap berkontribusi terhadap keberhasilan bisnis, oleh karena itu penting untuk memahami bagaimana bisnis dapat menumbuhkan lingkungan yang meningkatkan kesehatan mental pekerja PKWT dan meningkatkan produktivitas mereka.

Itulah sebabnya tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kecemasan karyawan PKWT ketika mereka menghadapi ketidakamanan pekerjaan. Lebih jauh, penelitian ini bertujuan untuk memastikan sejauh mana PKWT meningkatkan produktivitas karyawan dan menentukan strategi yang dapat digunakan manajer untuk membantu staf mengatasi kecemasan ini.

B. METODE PENELITIAN

Untuk menyelidiki secara menyeluruh pengalaman, sikap, dan dampak yang dialami oleh karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap kekhawatiran akan ketidakpastian dalam pekerjaan mereka, penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif.

Karena dapat menawarkan penjelasan yang lebih menyeluruh tentang fenomena yang terjadi dan memungkinkan responden untuk secara bebas mengekspresikan pendapat dan perasaan mereka, maka metode kualitatif dipilih. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang pengalaman dan pendapat karyawan tentang keadaan kerja kontraktual mereka, bukan untuk menguji hipotesis atau mengukur faktor-faktor. Peraturan Ketenagakerjaan dikaji dengan menggunakan teknik penelitian hukum normatif dengan mengkaji Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu perjanjian yang memuat ketentuan-ketentuan mengenai hubungan kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Alden Nelson dkk. (2023) menyatakan bahwa :

“Perjanjian kerja merupakan hubungan antara tenaga kerja dengan pihak perusahaan mengenai hubungan bekerja yang menyatakan kesanggupan tenaga kerja dengan pengusaha, dan pengusaha wajib membayarkan upah kepada tenaga kerja”.

Agar terjalin hubungan kerja yang positif, Undang-Undang Ketenagakerjaan berupaya menjaga keseimbangan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Buku Pengantar Hukum Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pengusaha.". Fithriatus Shalihah (2016) mengungkapkan pendapat yaitu “tujuan dibuatnya hukum ketenagakerjaan yang sejatinya adalah untuk menjamin terlindunginya hak asasi manusia pada diri pekerja tidak tercapai”. (p. 78). Menurut Nevid et al, (2005) dalam jurnal Literasi Psikologi “Kecemasan adalah suatu keadaan aprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi” (p. 110). Banyak pegawai PKWT yang merasakan tekanan sehingga mereka selalu menunjukkan kinerja yang baik agar kontrak mereka diperpanjang, sementara ada sebagian dari pegawai yang merasa tertekan karena ketidakpastian mengenai masa depan karier mereka. Dikutip dari Jurnal Literasi Psikologi “Hal yang pasti dirasakan oleh pegawai PKWT adalah ketidakpastian bekerja dalam jangka waktu tertentu, sehingga hal ini dapat berakibat pada kinerja” (p.111). Maslow berpendapat apabila suatu kebutuhan pokok terancam dan tidak dapat terpenuhi maka akan timbul rasa cemas (Feist, 2006)

Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga memiliki manfaat, seperti memberikan fleksibilitas bagi bisnis, tetapi seberapa baik bisnis menangani hubungan kerjanya dengan karyawan PKWT akan menentukan seberapa produktif dan efektif program tersebut. Dalam kasus tertentu, PKWT dapat meningkatkan output jika mereka merasa tertekan untuk berkinerja lebih baik demi mempertahankan kontrak. Namun, jika tidak ditangani, kekhawatiran yang terus-menerus juga dapat mengakibatkan pekerjaan yang berkualitas rendah.

Sulit untuk menentukan persentase pasti pekerja dengan kontrak kerja waktu tertentu yang mengalami kecemasan tentang pekerjaan mereka karena hal ini bergantung pada sejumlah variabel, termasuk industri, budaya bisnis, dan kondisi ekonomi. Sebagai akibat dari kontrak kerja yang terbatas waktu dan kurangnya jaminan perpanjangan, karyawan PKWT umumnya mengalami kekhawatiran ini. Keamanan kerja, kesejahteraan ekonomi, dan keterbatasan pengembangan karier merupakan kekhawatiran utama bagi banyak pekerja PKWT, menurut sejumlah studi atau survei yang lebih umum tentang kondisi kerja di Indonesia atau negara lain. Menurut studi dan laporan dari berbagai sumber, mayoritas karyawan PKWT mungkin mengalami kecemasan ini, meskipun tingkatnya bervariasi berdasarkan seberapa pasti peluang perpanjangan kontrak atau pekerjaan tetap. Secara keseluruhan, banyak pekerja PKWT yang tidak yakin dengan prospek mereka dalam organisasi. Hal ini sering membuat orang merasa cemas

Berikut ini beberapa Strategi yang dapat diimplementasikan untuk mengurangi kecemasan pegawai PKWT, antara lain:

- 1) Ketidakpastian tentang kelanjutan kontrak; perusahaan harus memberikan informasi yang jelas tentang kemungkinan perpanjangan kontrak. Mendesain dan membuat kontrak kerja yang transparan dan sesuai dengan ketentuan hukum merupakan tanggung jawab manajemen SDM. Topik penting yang tercakup dalam perjanjian tersebut meliputi lamanya kontrak, sifat pekerjaan, ketentuan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, serta hak dan kewajiban masing- masing pihak. Kontrak kerja yang jelas mengurangi kemungkinan miskomunikasi dan perselisihan antara karyawan dan perusahaan.
- 2) Kurangnya perlindungan sosial dan kesejahteraan pekerja dalam PKWT. Program kesejahteraan yang menawarkan asuransi, perlindungan sosial dan kesehatan, dan hak-hak lain yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan dapat menjadi pendekatan manajemen dalam skenario ini.

3) Minimnya kesempatan untuk pengembangan karier jangka panjang. Seharusnya manajemen perusahaan dapat memberikan peluang pengembangan keterampilan dan pelatihan bagi pegawai PKWT. Meskipun status karyawan PKWT bersifat sementara, manajemen SDM harus tetap memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang dapat meningkatkan kinerja.

Agar hubungan kerja tersebut dapat berjalan dengan baik dan adil serta menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang cukup. Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk menjamin agar kebijakan PKWT organisasi sejalan dengan tujuan organisasi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang- Undang Cipta Kerja saat ini memuat ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan yang relevan. Secara teori, Perppu Cipta Kerja merupakan upaya pemerintah Indonesia untuk mengendalikan ketenagakerjaan. Namun, PKWT bergantung pada penyelesaian kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 56 Undang- Undang Perppu Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tentang Klaster Ketenagakerjaan. Maka dari itu banyak penolakan yang dilakukan oleh para pegawai salah satunya yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Seperti dikutip dalam Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary, (2023) Setiap golongan masyarakat di Indonesia, baik golongan sejarawan, buruh, pelajar, guru, maupun ulama, telah menolak pelaksanaan Perpu Cipta Kerja dengan tingkat persepsi hukum yang berbeda-beda. Meskipun persepsi masing- masing golongan masyarakat Indonesia berbeda, tetapi semuanya bertujuan mencapai hal yang sama, Yaitu menolak Perpu Cipta Kerja, khususnya peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja.

Selain mematuhi ketentuan yang mengatur jangka waktu kontrak dan pembatasan penggunaan PKWT untuk pekerjaan tetap, manajemen harus memperhatikan hak-hak karyawan PKWT, termasuk hak atas gaji, istirahat, cuti, dan pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Fithriatus Shalihah (2016)

“Semakin singkat pengusaha merekrut pekerja merubah status hubungan kerja pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu, menunjukkan iktikad baik dari pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja secara lebih manusiawi dan dalam memberikan kepastian hukum kepada pekerja. Tentunya perekrutan selalu dengan pertimbangan-pertimbangan terhadap prestasi pekerja selama bekerja”.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kecemasan karyawan PKWT atas ketidakpastian di tempat kerja tidak terlalu terpengaruh. Temuan penelitian saya mendukung hal ini, yang menunjukkan bahwa adanya kecemasan karyawan PKWT atas ketidakpastian di tempat kerja juga memiliki efek yang menguntungkan. Dalam kasus tertentu, PKWT dapat meningkatkan hasil karena memberi insentif kepada pekerja untuk berkinerja lebih baik guna memperpanjang kontrak mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi di tempat kerja.

D. KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana kekhawatiran karyawan Tentang produktivitas mereka dan perjanjian yang terkena dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan temuan penelitian, motivasi dan kesehatan mental karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh kecemasan yang muncul akibat ketidakstabilan pekerjaan. Sebaliknya, ada beberapa contoh di mana ketidakpastian ini mendorong pekerja untuk berkinerja lebih baik sehingga kontrak mereka dapat diperpanjang. Meskipun kekhawatiran tidak secara langsung merusak kesehatan mental, jika bisnis tidak mengelolanya secara efektif, hal itu tetap dapat berdampak buruk pada moral dan hasil kerja. Saran untuk selanjutnya yaitu Transparansi Kontrak Kerja Terkait dengan lamanya kontrak dan potensi perpanjangan, perusahaan diharapkan memberikan informasi yang jelas dan jujur. Dengan demikian, karyawan PKWT akan mengalami lebih sedikit rasa takut dan ketidakpastian. Jaminan Sosial yang Memadai Menurut undang- undang, perusahaan harus memberikan perlindungan sosial seperti asuransi kesehatan dan kesejahteraan yang setara dengan yang diberikan kepada karyawan tetap untuk menghilangkan sentimen pengabaian. Pekerja PKWT akan merasa lebih aman sebagai hasilnya. Perusahaan juga harus memberikan Peluang untuk Pengembangan Karier Meskipun status PKWT hanya sementara, perusahaan harus tetap memberikan kesempatan kepada anggota staf untuk mengembangkan kemampuan mereka dan menerima pelatihan sehingga mereka dapat bekerja lebih baik. Karyawan mendapatkan keuntungan dari ini, dan itu juga meningkatkan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian, untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai PKWT, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan psikologis mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Yuliani, I. (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia . Rajawali Pers
- Fertika, A. & Singa, H. A. U. (2023). Pengaruh Kontrak terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Bisnis Islam. *Jurnal Economina*. 2(12), 3709-3710
- Singhs, A. D., Alsabilah, Z. & Rasji. (2023) Analisis Dampak Undang-undang Cipta Kerja terhadap Hak-hak Pekerja. *Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary*. 1(2) 142-148
- Shalihah, F. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia. *Jurnal Selat*. 4(1) 71-99
- Satata, D. B. M. (2021) Kecemasan Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Job Performance. *Jurnal Literasi Psikologi*. 1(2) 109-116
- Nelson, A., Nurhidayati, M., Riana, S. F., Lo, M., Jovina. (2023) Penerapan Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Perusahaan Migas. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. 2(6) 2545-2553
- Suhartini, E., Yumarni, A., Maryam, S., & Mulyadi (2020) Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah. Rajawali Pers
- Harahap, A. M. (Ed). (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara Manurung,
- M. Nasution, E. R., Rahmat & Hamsyah, R. (2022). Dampak Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Hubungan Antar Perusahaan Dengan Karyawan Di Desa Prapat Janji. *Rambate : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 2(1) 71-77
- Retnosari, I., H Budi, L. Haryono, A. T (2016). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi Dan Career Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal of Management*. 2(2)
- Sunarso. (2009). Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Solusinya. *Jurnal Wacana Hukum*. 8(2). 19-32
- Simanullang, M. (2022, Juni). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Karyawan dengan Manajemen Perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi. Diuji pada sidang skripsi Fakultas Hukum Universitas Batanghari, Jambi