

Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menangani Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kabupaten Bekasi

Rahmawati Nur Aisya¹

¹Administrasi Publik, Ilmu Sosial Dan ilmu Politik, Uin Sunan Gunung Djati bandung, Kota Bandung, Indonesia

²Uin Sunan Gunung Djati Bandung, Kota Bandung, Indonesia

Email Korespondensi: rahmawatinuraisya@gmail.com

Keywords:

Labor Protection,
Fixed-Term Contract,
Manpower Office,
Labor Inspection,
Industrial Relations

Abstract: This study aims to analyze the role of the Bekasi Regency Manpower Office in handling the protection of workers under Fixed-Term Employment Agreements (PKWT). The research employs a qualitative descriptive method through interviews, observations, and document analysis. The results show that violations of PKWT practices remain prevalent, particularly in the form of unilateral contract termination, lack of social security, and job type mismatches. The Manpower Office has implemented various measures such as mediation, outreach, and training, yet their effectiveness is limited by a shortage of personnel and underdeveloped reporting systems. The study concludes that the Disnaker's role is vital but requires institutional strengthening and digital integration to achieve fair labor protection. Future efforts should focus on multi-stakeholder collaboration and reforming the labor inspection system to improve the effectiveness of contract worker protection.

Kata Kunci:

Perlindungan Tenaga
Kerja, PKWT, Dinas
Tenaga Kerja,
Pengawasan
Ketenagakerjaan,
Hubungan Industrial

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dalam menangani perlindungan pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap sistem PKWT masih marak terjadi, terutama dalam bentuk pemutusan kontrak sepihak, pengabaian jaminan sosial, dan ketidaksesuaian jenis pekerjaan. Dinas Tenaga Kerja telah melakukan berbagai upaya seperti mediasi, penyuluhan, dan pelatihan, namun efektivitasnya masih terbatas oleh kekurangan sumber daya manusia dan belum optimalnya sistem pelaporan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peran Disnaker sangat krusial, tetapi perlu penguatan kelembagaan dan teknologi digital untuk mewujudkan perlindungan yang berkeadilan. Disarankan agar ke depan dilakukan kolaborasi multipihak dan reformasi sistem pengawasan untuk meningkatkan efektivitas perlindungan tenaga kerja kontrak.

Pendahuluan

Bagian Indonesia sebagai negara berkembang memiliki beban ketenagakerjaan yang cukup kompleks. Salah satu permasalahan utama adalah rendahnya tingkat perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, khususnya mereka yang berstatus sebagai pekerja kontrak atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT seharusnya ditujukan bagi pekerjaan yang bersifat temporer, musiman, atau berjangka pendek, namun dalam praktiknya, banyak digunakan untuk menghindari kewajiban jangka panjang perusahaan terhadap pekerja (Aprianti, 2021; Dewi & Lestari, 2022).

Di tengah laju industrialisasi yang sangat tinggi, Kabupaten Bekasi menjadi salah satu episentrum pertumbuhan industri di Indonesia. Dengan kawasan industri besar seperti MM2100, Jababeka, dan EJIP, ribuan perusahaan multinasional beroperasi dan menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Sayangnya, tingginya permintaan tenaga kerja tidak diiringi dengan peningkatan kualitas perlindungan hukum yang memadai. Banyak pekerja direkrut dengan status PKWT namun ditempatkan pada posisi dan jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan berulang, yang seharusnya tidak menggunakan sistem kontrak (Kementerian Ketenagakerjaan, 2021).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dan turunannya PP Nomor 35 Tahun 2021, penggunaan PKWT harus memenuhi syarat tertentu, seperti sifat pekerjaan yang sementara atau proyek dengan waktu penyelesaian yang terbatas (Kemnaker, 2021). Namun, pelaksanaan di lapangan kerap melenceng. Tidak sedikit perusahaan memperpanjang kontrak PKWT lebih dari masa yang diizinkan, atau menggunakan PKWT secara berulang tanpa perubahan status menjadi pekerja tetap (Lestari, 2023).

Persoalan yang lebih pelik muncul ketika pekerja PKWT di-PHK sepihak tanpa kompensasi memadai. Banyak kasus menunjukkan bahwa pekerja tidak diberikan jaminan sosial, pesangon, bahkan hak normatif seperti cuti tahunan, cuti sakit, atau upah lembur. Ketika mereka mencoba mengadukan hal tersebut, respon lembaga

pemerintah kadang tidak optimal. Dalam konteks ini, peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) menjadi penting sebagai pengawas, penegak hukum, serta fasilitator penyelesaian sengketa (Rachmawati & Wicaksono, 2023).

Disnaker Kabupaten Bekasi memiliki tanggung jawab untuk melindungi para pekerja, memastikan pelaksanaan PKWT sesuai dengan ketentuan hukum, dan memberikan perlindungan dalam bentuk mediasi, pengawasan, serta pendidikan ketenagakerjaan. Akan tetapi, sejauh mana fungsi ini bisa dijalankan secara efektif masih menjadi pertanyaan besar. Penelitian ini mencoba untuk menjawab pertanyaan tersebut dengan menganalisis secara komprehensif bagaimana Disnaker Kabupaten Bekasi berperan dalam menangani permasalahan perlindungan pekerja PKWT, dan apa saja hambatan yang dihadapi baik secara struktural maupun kultural.

Tinjauan Literatur

Perlindungan terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah menjadi perhatian serius dalam berbagai kajian akademik, khususnya dalam konteks meningkatnya praktik fleksibilisasi tenaga kerja di era globalisasi. Menurut Setiawan dan Nuraini (2021), implementasi PKWT di sektor industri sering kali mengalami penyimpangan dari ketentuan normatif yang telah ditetapkan dalam undang-undang, terutama terkait masa kerja dan jenis pekerjaan. Hal ini menyebabkan ketidakpastian hukum bagi para pekerja.

Lebih lanjut, Ramadhan dan Widodo (2020) menyatakan bahwa relasi kerja yang terbentuk antara pengusaha dan pekerja PKWT sangat tidak seimbang karena absennya ruang dialog dalam proses perjanjian kerja. Dalam banyak kasus, kontrak kerja ditentukan secara sepihak oleh pihak perusahaan tanpa memperhatikan kepentingan pekerja. Kondisi ini diperparah dengan minimnya pengetahuan hukum yang dimiliki oleh pekerja, sehingga mereka cenderung menerima kontrak kerja tanpa memahami konsekuensinya.

Studi yang dilakukan oleh Safitri dan Wulandari (2020) mengungkapkan bahwa perlindungan terhadap pekerja PKWT tidak hanya menyangkut aspek kontraktual, tetapi juga hak atas jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Banyak perusahaan yang mengabaikan kewajiban untuk mendaftarkan pekerja kontrak dalam program jaminan sosial, sehingga ketika terjadi kecelakaan kerja atau pemutusan hubungan kerja, pekerja tidak memiliki perlindungan yang layak.

Yuliana dan Fadillah (2022) dalam penelitiannya menekankan bahwa lemahnya sistem pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah daerah turut memperburuk situasi ini. Dalam banyak kasus, pengawas ketenagakerjaan tidak mampu menjangkau seluruh perusahaan di daerah karena keterbatasan jumlah personel dan anggaran operasional. Hal ini mengakibatkan pelanggaran terhadap ketentuan PKWT tidak ditindaklanjuti secara efektif.

Prasetyo (2019) menyarankan perlunya reformasi struktural dalam kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan, termasuk penguatan kewenangan Disnaker di tingkat kabupaten/kota, penyediaan teknologi digital untuk pelaporan, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan rutin. Menurutnya, sistem pengawasan yang kuat adalah kunci untuk mendorong kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan.

Penelitian Putri (2022) juga mendukung gagasan digitalisasi pengawasan. Ia mengemukakan bahwa platform digital berbasis data pekerja dan kontrak dapat menjadi alat efektif untuk meningkatkan transparansi hubungan kerja. Platform semacam ini juga dapat memfasilitasi pekerja untuk melaporkan pelanggaran secara langsung tanpa rasa takut terhadap tekanan dari pihak perusahaan.

Dengan merujuk pada studi-studi tersebut, dapat disimpulkan bahwa perlindungan pekerja PKWT merupakan persoalan multidimensional yang

membutuhkan pendekatan komprehensif. Penguatan regulasi, efektivitas pengawasan, pemberdayaan pekerja melalui edukasi hukum, serta partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan merupakan langkah yang diperlukan untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan.

Berbagai penelitian telah membahas persoalan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan terhadap pekerja berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Menurut Setiawan dan Nuraini (2021), pelaksanaan PKWT seringkali tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, terutama dalam hal jenis pekerjaan dan durasi kontrak. Sementara itu, Safitri dan Wulandari (2020) menyebutkan bahwa masih banyak perusahaan yang tidak menyediakan perlindungan jaminan sosial kepada pekerja kontrak, meskipun hal tersebut merupakan hak normatif. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuliana dan Fadillah (2022), ditemukan bahwa lemahnya pengawasan pemerintah daerah menjadi salah satu penyebab utama meningkatnya pelanggaran ketenagakerjaan, khususnya pada pekerja PKWT. Pemerintah daerah dinilai belum optimal dalam melakukan inspeksi, pendataan, serta penegakan sanksi terhadap perusahaan yang melanggar. Hal ini sejalan dengan temuan dari Prasetyo (2019), yang menekankan pentingnya penguatan kapasitas lembaga pengawasan di tingkat kabupaten/kota.

Dari sisi hubungan industrial, studi oleh Ramadhan dan Widodo (2020) menunjukkan bahwa relasi kerja antara pengusaha dan pekerja PKWT sangat timpang. Rendahnya posisi tawar pekerja membuat mereka sering kali menerima kontrak kerja secara sepihak tanpa ruang negosiasi. Faktor ekonomi dan tingginya tingkat pengangguran memperparah situasi ini. Oleh karena itu, literasi hukum dan peran aktif serikat pekerja menjadi kunci untuk meningkatkan perlindungan terhadap pekerja PKWT.

Penelitian-penelitian ini menegaskan bahwa perlindungan pekerja PKWT memerlukan intervensi sistemik melalui penguatan regulasi, pengawasan ketenagakerjaan yang proaktif, serta kolaborasi antar aktor pemerintah dan non-pemerintah. Dinas Tenaga Kerja sebagai garda terdepan perlindungan ketenagakerjaan

di daerah perlu memainkan peran yang lebih strategis, baik dalam aspek pencegahan maupun penindakan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif-analitis. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memahami dan menggambarkan secara mendalam bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dalam menangani perlindungan terhadap pekerja berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian dilakukan dengan fokus pada data empiris yang diperoleh dari observasi lapangan, wawancara, serta studi dokumentasi.

Sumber data utama berasal dari informan kunci yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, khususnya bagian pengawasan ketenagakerjaan. Wawancara mendalam dilakukan dengan Bapak Andi, pejabat fungsional pengawas ketenagakerjaan, untuk memperoleh informasi mengenai hambatan dan strategi yang dilakukan Disnaker dalam menangani persoalan PKWT. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa pekerja PKWT yang pernah mengadukan kasus mereka ke Disnaker untuk memperoleh perspektif dari sisi pekerja.

Data sekunder dikumpulkan dari dokumen resmi Dinas Tenaga Kerja, laporan tahunan, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan publikasi akademik yang relevan. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif Miles dan Huberman (1994), yang melibatkan tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Prosedur penelitian dilakukan secara bertahap, dimulai dari pengumpulan data melalui studi pustaka, kemudian dilanjutkan dengan pengambilan data lapangan secara purposive. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik, dengan membandingkan hasil wawancara, dokumen resmi, serta hasil observasi di lapangan. Penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga mencoba menjelaskan

hubungan antara lemahnya fungsi pengawasan dengan meningkatnya pelanggaran PKWT di Kabupaten Bekasi.

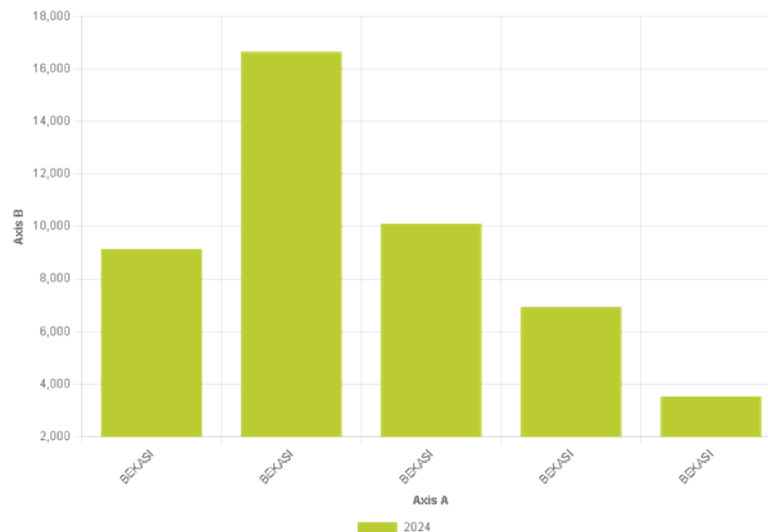
Hasil Penelitian

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan bentuk hubungan kerja yang secara hukum diizinkan di Indonesia dengan tujuan memberikan fleksibilitas dalam hubungan kerja untuk jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan memanfaatkan skema ini untuk menekan hak-hak pekerja dan menghindari kewajiban memberikan status tetap beserta seluruh hak normatif yang melekat padanya (Aprianti, 2021).

Kabupaten Bekasi sebagai kawasan industri terbesar di Indonesia menghadapi realitas ketenagakerjaan yang kompleks. Berdasarkan data Disnaker Kabupaten Bekasi tahun 2023, lebih dari 40% pekerja dipekerjakan dengan status PKWT. Jenis pekerjaan yang semestinya ditangani oleh pekerja tetap seperti operator produksi, administrasi, dan logistik, justru dilakukan oleh pekerja kontrak dengan durasi yang diperpanjang berulang-ulang (Lestari, 2023).

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan PP No. 35 Tahun 2021, PKWT hanya diperbolehkan untuk: Pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara. Pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu maksimal lima tahun. Pekerjaan musiman. Proyek baru, produk baru, atau kegiatan eksperimental. Namun, banyak perusahaan tidak mematuhi batasan tersebut dan mempekerjakan buruh kontrak secara terus-menerus tanpa ada perubahan status menjadi tetap. Akibatnya, pekerja kehilangan hak atas kepastian kerja, pesangon, cuti tahunan, dan fasilitas jaminan sosial. Ini menunjukkan lemahnya pengawasan dan rendahnya posisi tawar pekerja dalam hubungan kerja yang tidak seimbang (Alam, 2020).

Dinas Tenaga kerja Kab Bekasi, 2023



Jumlah pekerja yang berstatus PKWT. Lonjakan terbesar terjadi setelah implementasi Undang-Undang Cipta Kerja, yang dianggap oleh beberapa pihak memberi keleluasaan lebih besar kepada pengusaha dalam menentukan sistem kerja fleksibel. Hal ini berimplikasi pada semakin longgarnya kontrol terhadap bentuk-bentuk hubungan kerja, yang sering kali merugikan pihak pekerja (Dewi & Lestari, 2022).

Jenis pekerjaan yang semestinya ditangani oleh pekerja tetap seperti operator produksi, administrasi, dan logistik, justru dilakukan oleh pekerja kontrak dengan durasi yang diperpanjang berulang-ulang (Lestari, 2023). Menurut regulasi, PKWT hanya diperbolehkan untuk: Pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara. Pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu maksimal lima tahun. Pekerjaan musiman. Proyek baru, produk baru, atau kegiatan eksperimental.

Namun, banyak perusahaan tidak mematuhi batasan tersebut dan mempekerjakan buruh kontrak secara terus-menerus tanpa ada perubahan status menjadi tetap. Akibatnya, pekerja kehilangan hak atas kepastian kerja, pesangon, cuti tahunan, dan fasilitas jaminan sosial. Ini menunjukkan lemahnya pengawasan dan rendahnya posisi tawar pekerja dalam hubungan kerja yang tidak seimbang (Alam, 2020).

Peran Dinas Tenaga Kerja menjadi sangat penting dalam konteks ini. Sebagai lembaga yang bertugas mengawasi pelaksanaan UU Ketenagakerjaan dan menjadi mediator antara pekerja dan pengusaha, Disnaker seharusnya mampu menindak pelanggaran, memberikan perlindungan hukum, serta meningkatkan literasi hukum di kalangan pekerja. Namun, kapasitas lembaga ini masih jauh dari optimal. Keterbatasan jumlah pengawas dan infrastruktur digital menjadi hambatan utama dalam melaksanakan fungsi pengawasan yang efektif dan menyeluruh (Putri, 2022).

Hasil wawancara penulis dengan Bapak Andi, salah satu pejabat fungsional pengawasan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, mengungkapkan bahwa permasalahan utama dalam pengawasan PKWT adalah ketidakseimbangan antara jumlah pengawas dan luasnya cakupan industri. "Idealnya kami punya minimal 1 pengawas untuk setiap 20 perusahaan. Tapi saat ini, satu pengawas bisa menangani lebih dari 200 perusahaan. Jadi mustahil untuk melakukan pengawasan yang menyeluruh," jelasnya.

Bapak Andi juga menjelaskan bahwa banyak pelanggaran yang tidak bisa ditindak secara cepat karena minimnya bukti tertulis dan belum adanya sistem pelaporan digital yang efisien. "Kami sedang mengusulkan pengembangan aplikasi pelaporan kontrak kerja berbasis daring agar pekerja bisa melaporkan langsung dari ponsel mereka," tambahnya.

Ia menambahkan bahwa Disnaker telah melakukan berbagai upaya seperti penyuluhan ke kawasan industri, pelatihan bagi HRD perusahaan tentang regulasi PKWT, serta membangun forum komunikasi bersama serikat pekerja. Namun, efektivitasnya belum optimal karena keterbatasan anggaran dan rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja itu sendiri. Dengan latar belakang tersebut, penting untuk menelaah secara lebih mendalam mengenai tantangan dan potensi yang dimiliki Disnaker Kabupaten Bekasi dalam mengawal perlindungan terhadap pekerja PKWT.

Berikut ini akan dibahas studi kasus yang terjadi di lapangan serta strategi penguatan kelembagaan.

Dengan latar belakang tersebut, penting untuk menelaah secara lebih mendalam mengenai tantangan dan potensi yang dimiliki Disnaker Kabupaten Bekasi dalam mengawal perlindungan terhadap pekerja PKWT. Berikut ini akan dibahas studi kasus yang terjadi di lapangan serta strategi penguatan kelembagaan.

Studi Kasus di Lapangan

Kasus yang sering ditemukan di kawasan industri Bekasi adalah pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak habis tanpa kompensasi. Salah satu kasus yang menjadi perhatian publik terjadi pada 2023 di PT X (disamarkan), sebuah perusahaan logistik yang mempekerjakan 350 orang pekerja kontrak. Dari jumlah tersebut, lebih dari 200 orang dipecat sebelum kontrak habis dengan alasan efisiensi. Para pekerja yang mengajukan kasus ini ke Disnaker hanya menerima mediasi awal, namun tidak mendapatkan kompensasi karena perusahaan menghindari dari proses penyelesaian lanjutan (Lestari, 2023).

Kelemahan pengawasan, tidak adanya sanksi administratif yang tegas, serta kurangnya dukungan hukum membuat pekerja dalam posisi yang sangat lemah. Situasi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum dalam praktiknya sangat bergantung pada inisiatif lembaga pemerintah dan kekuatan serikat buruh.

Strategi Penguatan Perlindungan oleh Disnaker

Untuk meningkatkan perlindungan terhadap pekerja PKWT, Disnaker Kabupaten Bekasi perlu melakukan beberapa strategi konkret, antara lain:

1. Penguatan Regulasi Lokal Pemerintah daerah dapat menerbitkan Peraturan Bupati yang mengatur lebih rinci pelaksanaan PKWT sesuai karakteristik daerah industri Bekasi. Peraturan ini dapat mencakup larangan penggunaan PKWT

untuk pekerjaan yang bersifat permanen, serta pembatasan jumlah perpanjangan kontrak.

2. Digitalisasi Pengawasan dan Pelaporan Implementasi sistem informasi ketenagakerjaan berbasis daring yang memungkinkan pelaporan kontrak, pelanggaran, dan pengawasan berbasis data real-time akan sangat membantu efektivitas pengawasan.
3. Kemitraan Multipihak Disnaker harus membangun kemitraan strategis dengan serikat pekerja, LSM ketenagakerjaan, akademisi, dan media untuk meningkatkan pengawasan sosial dan kampanye literasi hukum bagi pekerja (Ansell & Gash, 2007).
4. Peningkatan Kapasitas SDM Melalui pelatihan berkala, peningkatan kualitas dan jumlah pengawas ketenagakerjaan sangat penting agar fungsi pengawasan tidak sekadar administratif tetapi juga proaktif dan menyeluruh

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Bekasi masih menyimpang dari ketentuan hukum yang berlaku. Pekerja kontrak ditempatkan pada pekerjaan yang bersifat permanen dan berulang, bertentangan dengan prinsip dasar PKWT sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Temuan ini menguatkan hasil studi Setiawan dan Nuraini (2021) serta Lestari (2023), yang menyatakan bahwa perusahaan kerap menyalahgunakan fleksibilitas PKWT untuk menghindari kewajiban normatif terhadap pekerja.

Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, meskipun strategis sebagai pelaksana fungsi pengawasan dan mediasi, masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan jumlah pengawas dan belum terintegrasinya sistem pelaporan digital. Wawancara dengan pejabat pengawas ketenagakerjaan memperlihatkan bahwa satu orang pengawas bisa menangani ratusan perusahaan, jauh dari ideal. Kelemahan

struktural ini mendukung pandangan Yuliana dan Fadillah (2022), yang menilai bahwa lemahnya kapasitas pengawasan daerah menjadi salah satu penyebab utama maraknya pelanggaran PKWT.

Dari sisi hubungan industrial, praktik ketenagakerjaan di lapangan menunjukkan adanya ketimpangan kekuasaan antara perusahaan dan pekerja. Banyak pekerja tidak memahami isi kontrak dan tidak memiliki ruang untuk menolak atau menegosiasikan isinya. Hal ini sesuai dengan temuan Ramadhan dan Widodo (2020), bahwa hubungan kerja PKWT berlangsung dalam kondisi asimetris, diperburuk oleh rendahnya literasi hukum dan ketiadaan serikat pekerja yang aktif.

Implikasi dari temuan ini sangat signifikan terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Tanpa penguatan kapasitas Disnaker, pelanggaran terhadap sistem kerja kontrak akan terus berlangsung, merugikan pekerja baik dari sisi ekonomi, psikologis, maupun sosial. Oleh karena itu, strategi seperti digitalisasi pengawasan dan kemitraan multipihak perlu segera diterapkan, sebagaimana disarankan oleh Putri (2022) dan Prasetyo (2019). Pengembangan sistem pelaporan berbasis digital dan partisipatif juga mendukung teori collaborative governance dari Ansell dan Gash (2007), yang menekankan pentingnya keterlibatan berbagai aktor dalam penyelesaian masalah publik.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan. Pertama, cakupan penelitian masih terbatas pada satu wilayah kabupaten dan belum mencakup perusahaan secara luas. Kedua, pendekatan kualitatif yang digunakan tidak memungkinkan generalisasi secara statistik. Ketiga, keterbatasan waktu dan sumber daya membuat peneliti belum bisa mengamati implementasi jangka panjang dari strategi-strategi yang telah dilakukan oleh Disnaker.

Untuk itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan wilayah dan melibatkan lebih banyak pihak dari sektor pengusaha, serikat pekerja, serta lembaga hukum. Studi kuantitatif dengan pendekatan survei juga diperlukan untuk

mengukur efektivitas intervensi kebijakan perlindungan PKWT secara lebih objektif. Selain itu, evaluasi terhadap implementasi sistem digital pelaporan ketenagakerjaan perlu dikaji lebih lanjut guna melihat sejauh mana teknologi dapat memperkuat peran pengawasan ketenagakerjaan di tingkat lokal.

Kesimpulan

Perlindungan hukum terhadap pekerja berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Bekasi masih menemui berbagai hambatan struktural dan fungsional yang kompleks. Kenaikan jumlah pekerja PKWT dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa model hubungan kerja ini bukan lagi bersifat pengecualian, melainkan telah menjadi bagian umum dalam struktur ketenagakerjaan industri. Hal ini menjadi tantangan besar, mengingat bahwa sebagian besar pekerja PKWT berada dalam posisi yang rentan secara hukum, sosial, dan ekonomi.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi sebenarnya memiliki fungsi dan kewenangan strategis dalam menjamin pelaksanaan norma ketenagakerjaan. Namun demikian, terbatasnya jumlah pengawas, belum optimalnya pemanfaatan teknologi digital dalam pengawasan, serta kurangnya sinergi antara pemerintah daerah dan pemangku kepentingan lainnya menyebabkan upaya perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT belum berjalan efektif. Wawancara dengan pejabat fungsional seperti Bapak Andi juga menguatkan bahwa keterbatasan SDM dan sistem pelaporan menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan pengawasan secara menyeluruh.

Peningkatan kasus pelanggaran PKWT, seperti pemutusan kontrak sepihak, penghilangan hak normatif, dan tidak adanya akses terhadap jaminan sosial menunjukkan bahwa intervensi negara di tingkat daerah harus ditingkatkan. Tidak hanya melalui regulasi, tetapi juga melalui pemberdayaan kelembagaan dan literasi hukum masyarakat pekerja. Disnaker perlu memperluas jejaring pengawasan sosial dengan melibatkan serikat buruh, LSM, akademisi, dan media untuk memastikan bahwa praktik hubungan kerja yang adil dapat terwujud.

Dengan demikian, reformasi perlindungan pekerja PKWT harus dilakukan secara holistik—melalui pembaruan hukum, penguatan kapasitas institusi, transformasi digital, dan kemitraan multipihak. Hanya dengan pendekatan kolaboratif dan berbasis data, sistem hubungan industrial di Kabupaten Bekasi dapat diarahkan pada model yang lebih berkeadilan dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Alam, R. (2020). Keadilan dalam Sistem Hubungan Industrial di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 5(1), 45–58.
- Ansell, C., & Gash, A. (2007). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543–571.
- Aprianti, S. (2021). Analisis Kritis Terhadap Penggunaan PKWT di Kawasan Industri. *Jurnal Ilmu Hukum*, 7(2), 99–113.
- Dewi, L., & Lestari, M. (2022). Dampak UU Cipta Kerja terhadap Perlindungan Pekerja Kontrak. *Jurnal Kebijakan Ketenagakerjaan*, 9(1), 23–34.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2021). *Statistik Ketenagakerjaan Nasional*. Jakarta: Kemnaker RI.
- Lestari, M. (2023). Pelanggaran PKWT di Kabupaten Bekasi: Studi Kasus dan Rekomendasi Kebijakan. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 11(1), 55–70.
- Prasetyo, A. (2019). Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 80–93.
- Putri, N. A. (2022). Digitalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Era Industri 4.0. *Jurnal Teknologi dan Kebijakan Publik*, 10(3), 122–135.
- Ramadhan, B., & Widodo, S. (2020). Ketimpangan Relasi Pekerja dan Pengusaha dalam Sistem Kontrak. *Jurnal Sosial dan Ketenagakerjaan*, 8(2), 75–88.
- Rachmawati, D., & Wicaksono, A. (2023). Peran Pemerintah Daerah dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan. *Jurnal Otonomi Daerah*, 7(1), 31–47.

- Safitri, D., & Wulandari, R. (2020). Jaminan Sosial bagi Pekerja PKWT. *Jurnal Hukum Sosial*, 5(3), 144–156.
- Setiawan, T., & Nuraini, H. (2021). Evaluasi Implementasi PKWT dalam Industri Manufaktur. *Jurnal Hukum dan Regulasi*, 4(2), 66–78.
- Yuliana, N., & Fadillah, M. (2022). Kapasitas Pengawasan Daerah terhadap Ketenagakerjaan. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 10(1), 88–102.