

DOI :

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA (PKWT DAN PKWTT) SERTA PERLINDUNGAN HAK KARYAWAN YANG DI-PHK DI KAWASAN KAMPUNG TUA NELAYAN, NONGSA, BATAM, KEPULAUAN RIAU

Belafida Puspita Amanda¹, Dhea Nur Harilda², Noldi Brawijaya³, Sofia Natalia Tampubolon⁴, Fajar Setiawan⁵, Rifaldi Dwi Sahputra⁶, Fadlan⁷, Agus Siswanto Siagian⁸, Mukhti⁹

¹Fakultas, Universitas Batam

Program Studi ilmu hukum

Email: belafidaamanda@gmail.com; dheaharilda2003@gmail.com;

noldibrawijaya122@gmail.com; sofiatampubolon19@gmail.com;

fajarsetiawann626@gmail.com; rifadipsi123@gmail.com; fadlan@univbatam.ac.id;

Siagian.agus76@gmail.com; pelti.kepri@yahoo.com

Keywords :

labor law,
workers,
old village

Kata Kunci :

Hukum
Ketenagakerjaan,
Pekerja,
Kampung Tua.

Abstract, Coastal areas and traditional settlements are often pockets of informal economic activity, where labor law protection tends to be limited. This study focuses on the implementation of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) and Indefinite Term Employment Agreements (PKWTT), as well as the protection of workers' rights in cases of Termination of Employment (PHK) in Kampung Tua Nelayan, Nongsa, Batam. The research addresses three main issues: how PKWT and PKWTT are practiced on the ground, the extent to which dismissed workers' rights are protected according to labor laws, and the challenges faced in implementing these regulations in the area. A descriptive-qualitative approach was employed, with data collected through semi structured interviews, field observations, and literature review. Findings reveal that many employment relationships are not formalized in writing, legal literacy among workers remains low, and small employers are often unprepared to follow formal legal procedures. Moreover, legal protections for dismissed workers—such as severance pay and social security—are not fully realized in practice. These findings highlight the urgent need for policy intervention and strengthened labor law enforcement.

Abstrak, Wilayah pesisir dan kampung tua seringkali menjadi kantong aktivitas ekonomi informal yang rentan terhadap minimnya perlindungan hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini berfokus pada implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), serta pemenuhan hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan kerja (PHK) di Kampung Tua

Nelayan, Nongsa, Batam. Rumusan masalah yang diangkat meliputi: bagaimana praktik PKWT dan PKWTT dilakukan di lapangan, sejauh mana hak pekerja yang di-PHK dilindungi sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta apa tantangan implementasi hukum yang dihadapi di kawasan ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara semi-terstruktur, observasi lapangan, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik hubungan kerja di kawasan ini masih banyak yang tidak dilakukan secara tertulis, minimnya literasi hukum di kalangan pekerja, serta ketidaksiapan pelaku usaha kecil untuk menerapkan prosedur hukum secara formal. Selain itu, perlindungan terhadap hak pekerja yang di-PHK, seperti pesangon dan jaminan sosial, belum sepenuhnya terealisasi di tingkat praktik. Hal ini menunjukkan perlunya intervensi kebijakan dan penguatan pengawasan dari pemerintah.

1. PENDAHULUAN

Di tengah dinamika pembangunan ekonomi nasional, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menjadi salah satu aspek yang tidak boleh diabaikan, terlebih bagi masyarakat yang hidup dan bekerja di wilayah pesisir serta kampung tua. Wilayah seperti ini sering kali berada di pinggiran perhatian kebijakan formal, padahal justru di sanalah terdapat ribuan individu yang menggantungkan hidupnya pada pekerjaan sektor informal dan hubungan kerja tidak tetap. Dalam kondisi seperti ini, para pekerja rentan terhadap eksploitasi, ketidakpastian hukum, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil. Perlindungan hukum ketenagakerjaan hadir bukan semata-mata sebagai aturan administratif, melainkan sebagai instrumen keadilan sosial dan jaminan kesejahteraan bagi setiap pekerja (Febrianti et al, 2023).

Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, secara garis besar membedakan dua jenis perjanjian kerja: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT umumnya digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman, sedangkan PKWTT digunakan untuk hubungan kerja permanen. UU ini juga mengatur hak-hak pekerja ketika terjadi PHK, seperti hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, dalam praktiknya, implementasi ketentuan ini sering tidak berjalan mulus, terutama di sektor informal dan daerah yang minim pengawasan ketenagakerjaan. Banyak pekerja yang tidak memiliki perjanjian tertulis, tidak dilindungi jaminan sosial, dan tidak memperoleh kompensasi yang layak saat diberhentikan (Rudi et al, 2022).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum ketenagakerjaan, meskipun telah diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, masih menghadapi tantangan serius dalam implementasinya di sektor informal, khususnya di wilayah pesisir dan kampung tua. Regulasi yang mengatur secara tegas perbedaan antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), beserta hak-hak pekerja seperti pesangon, jaminan sosial, dan perlindungan kerja, belum sepenuhnya dijalankan di lapangan.

Di Kampung Tua Nelayan, Kecamatan Nongsa, praktik hubungan kerja umumnya dilakukan

secara lisan tanpa perjanjian tertulis, sehingga menghilangkan kepastian hukum dan mengurangi posisi tawar pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja atau perselisihan ketenagakerjaan. Kondisi ini diperburuk oleh rendahnya literasi hukum di kalangan pekerja, keterbatasan akses terhadap layanan ketenagakerjaan, serta lemahnya pengawasan dari pemerintah daerah.

Fenomena tersebut memperlihatkan adanya jurang yang lebar antara norma hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan dengan realitas kehidupan para pekerja di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengkaji sejauh mana peraturan ketenagakerjaan diterapkan secara nyata dan faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaannya. Selain itu, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan sosial-ekonomi masyarakat setempat. Pendekatan berbasis realitas lapangan diharapkan dapat menjadi landasan bagi pemerintah daerah, pelaku usaha, dan pekerja dalam menciptakan sistem hubungan kerja yang lebih adil, manusiawi, dan selaras dengan semangat perlindungan hukum yang telah diamanatkan oleh negara.

Penelitian ini difokuskan di Kampung Tua Nelayan, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Wilayah ini merupakan salah satu permukiman tua dengan komunitas masyarakat nelayan yang telah turun-temurun hidup dari hasil laut dan pekerjaan lepas lainnya seperti buruh pelabuhan, pekerja galangan, atau tenaga lepas di sektor pariwisata. Secara sosial dan ekonomi, masyarakat di Kampung Tua Nelayan menghadapi tantangan ganda: keterbatasan akses pendidikan dan kesehatan, serta keterbatasan perlindungan hukum dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dalam banyak kasus, hubungan kerja berlangsung secara lisan dan informal, tanpa kejelasan hak dan kewajiban. Ketika terjadi PHK atau konflik ketenagakerjaan, banyak pekerja tidak tahu harus mengadu ke mana atau bahkan tidak menyadari bahwa mereka punya hak yang dijamin oleh undang-undang (Fadillah, 2023).

Maka dari itu, sangat penting untuk membahas secara langsung praktik dan implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan di lapangan. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menilai sejauh mana peraturan telah diterapkan, tetapi juga untuk membuka realitas bahwa ada jurang yang cukup lebar antara teks hukum dan kehidupan nyata para pekerja di kampung tua pesisir. Melalui wawancara, observasi, dan analisis kontekstual, diharapkan ditemukan solusi yang tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi konkret bagi pemerintah daerah, pelaku usaha, dan masyarakat dalam menciptakan hubungan kerja yang lebih adil dan manusiawi, terutama di daerah yang selama ini belum tersentuh secara maksimal oleh regulasi ketenagakerjaan.

2. METODE PELAKSANAAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif-deskriptif sebagai pendekatan utama. Pendekatan ini dipilih karena dinilai paling tepat untuk memahami secara mendalam realitas sosial yang terjadi di lapangan, khususnya terkait implementasi hukum ketenagakerjaan dalam kehidupan sehari-hari masyarakat Kampung Tua Nelayan, Nongsa. Metode kualitatif memberikan ruang bagi peneliti untuk menggali data secara alamiah, mengamati perilaku, dan memahami makna di balik tindakan sosial masyarakat setempat. Sementara itu, sifat deskriptif digunakan untuk menjabarkan secara rinci bagaimana praktik perjanjian kerja, perlakuan terhadap pekerja, dan perlindungan hukum bagi mereka yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berlangsung dalam kenyataan, sehingga menghasilkan gambaran yang utuh dan kontekstual.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: wawancara semi-terstruktur, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur dipilih karena fleksibel, namun tetap berpedoman pada panduan pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Narasumber kunci dalam penelitian ini adalah Bapak Iwan, seorang buruh pelabuhan yang telah lama tinggal dan bekerja di Kampung Tua Nelayan. Panduan wawancara berisi pertanyaan terbuka yang memungkinkan narasumber memberikan jawaban secara luas, mengungkap pengalaman pribadi, dan menyampaikan pandangannya terhadap praktik hubungan kerja yang ia alami. Selain wawancara, peneliti melakukan observasi langsung di lapangan untuk melihat kondisi nyata lingkungan kerja, pola hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, serta situasi sosial-ekonomi masyarakat. Observasi ini membantu memperkuat temuan dari wawancara, sekaligus memberikan data visual dan konteks lingkungan yang lebih jelas. Peneliti juga mengumpulkan dokumen pendukung, seperti data ketenagakerjaan lokal, catatan administrasi desa, dan salinan perjanjian kerja apabila tersedia, untuk memvalidasi informasi yang diperoleh dari narasumber.

Meskipun penelitian ini hanya melibatkan satu pasangan narasumber, validitas data tetap terjaga karena wawancara dilakukan secara langsung, mendalam, dan terarah sesuai panduan yang disusun berdasarkan kaidah etika penelitian. Pemilihan narasumber dilakukan secara purposive sampling dengan mempertimbangkan relevansi pengalaman, keterlibatan langsung dalam hubungan kerja, dan pengetahuan mereka terhadap realitas sosial di lingkungannya. Subjek penelitian dipandang mampu merepresentasikan kondisi umum pekerja di wilayah Kampung Tua Nelayan, khususnya masyarakat adat Melayu yang masih memegang kuat nilai-nilai tradisi.

Penelitian lapangan ini dilakukan di Kampung Tua Teluk Mata Ikan, Kelurahan Sambau, Kecamatan Nongsa, Kota Batam. Lokasi ini dipilih karena merupakan salah satu kawasan permukiman tua masyarakat adat Melayu yang mempertahankan tradisi leluhur dalam aktivitas sehari-hari, termasuk dalam pola hubungan kerja. Wawancara dilaksanakan pada Sabtu, 30 Mei 2025, dengan durasi kurang lebih tiga jam. Observasi lapangan berlangsung secara efektif dan efisien, memakan waktu sekitar 20 menit, mengingat fokus penelitian diarahkan pada satu keluarga narasumber yang dipilih sebagai titik awal penggalan data. Meskipun lingkup penelitian awal ini terbatas, hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjadi gambaran awal yang representatif mengenai permasalahan implementasi hukum ketenagakerjaan di wilayah pesisir dan kampung tua, serta menjadi dasar bagi penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas.

3. METODE PELAKSANAAN

3.1 Profil Sosial-Ekonomi Kampung Tua Nelayan, Nongsa.

Kampung Tua Nelayan, yang terletak di kawasan Nongsa, Batam, merupakan salah satu wilayah pesisir yang masih mempertahankan identitas budaya dan mata pencaharian tradisional masyarakatnya. Sebagian besar penduduk di kawasan ini menggantungkan hidup dari laut dan pekerjaan fisik lainnya yang bersifat informal. Kehidupan mereka lekat dengan alam dan penuh dinamika, bergantung pada cuaca, musim, dan kondisi ekonomi lokal yang terus berubah. Sebagai

kampung tua, kawasan ini juga menyimpan jejak sejarah dan warisan kehidupan kolektif masyarakat Melayu pesisir yang kuat dalam solidaritas dan gotong royong, namun seringkali berada di luar jangkauan kebijakan formal dari pemerintah.

Mayoritas penduduk Kampung Tua Nelayan bekerja sebagai nelayan tradisional. Aktivitas mereka dimulai sejak dini hari, melaut dengan perahu kecil yang hasil tangkapannya dijual langsung ke pasar atau ke pengepul. Pekerjaan ini penuh risiko, mulai dari faktor cuaca yang tidak menentu hingga harga ikan yang fluktuatif. Selain nelayan, banyak juga warga yang bekerja sebagai buruh pelabuhan, khususnya di kawasan pelabuhan rakyat dan pelabuhan bongkar muat kecil. Pekerjaan sebagai buruh pelabuhan menuntut tenaga fisik yang tinggi, namun tidak selalu menjanjikan kepastian pendapatan. Sebagian besar dari mereka dipekerjakan secara harian, tanpa kontrak kerja yang jelas, apalagi jaminan sosial atau asuransi kerja.

Selain dua jenis pekerjaan tersebut, pekerjaan informal lainnya yang cukup dominan di Kampung Tua Nelayan adalah pekerja lepas di sektor jasa dan pariwisata kecil. Beberapa warga bekerja sebagai tukang perbaikan kapal, penjaga warung, pekerja kebersihan, atau menjadi tenaga bantu di penginapan lokal. Hubungan kerja mereka biasanya hanya berdasarkan kesepakatan lisan dan bersifat sementara. Dalam kondisi seperti ini, keberadaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun waktu tidak tertentu (PKWTT) hampir tidak dikenal secara formal oleh para pekerja maupun pemberi kerja. Akibatnya, ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, banyak dari mereka yang tidak mendapatkan kompensasi atau perlindungan hukum yang semestinya (Harnani, 2025).

Dalam wawancara dengan salah satu narasumber, Pak Iwan, yang berasal dari Palembang dan sudah lebih dari separuh hidupnya tinggal serta bekerja di Kampung Tua Nelayan, ia mengungkapkan bahwa status kerjanya selama ini tidak pernah memiliki perjanjian tertulis. "Saya kerja angkut-angkut barang di pelabuhan. Kalau ada yang butuh, saya dipanggil. Kalau tidak ada kerjaan ya nganggur. Gak ada kontrak, gak ada jaminan," ujar Pak Iwan. Ia juga mengaku pernah diberhentikan mendadak oleh pemilik usaha karena dianggap tidak lagi dibutuhkan, tanpa ada uang pesangon atau pemberitahuan sebelumnya. Pengalaman Pak Iwan mencerminkan situasi banyak pekerja di wilayah ini yang hidup dalam ketidakpastian dan kerentanan hukum yang tinggi.

Kondisi sosial-ekonomi seperti ini memperlihatkan bahwa meskipun masyarakat Kampung Tua Nelayan memiliki semangat kerja keras dan solidaritas yang kuat, mereka tetap berada dalam posisi yang lemah secara hukum dan ekonomi. Minimnya literasi hukum ketenagakerjaan, serta tidak adanya mekanisme formal dalam hubungan kerja, membuat perlindungan terhadap hak-hak pekerja sangat sulit ditegakkan. Oleh karena itu, memahami profil sosial-ekonomi masyarakat Kampung Tua Nelayan bukan hanya penting sebagai latar belakang penelitian, tetapi juga sebagai dasar untuk mendorong perlindungan hukum yang lebih adil dan menyentuh realitas kehidupan mereka (Satria, 2020).

3.2 Praktik PKWT dan PKWTT di Lapangan

Dalam praktiknya, implementasi perjanjian kerja di Kampung Tua Nelayan, Nongsa, Batam, masih jauh dari ketentuan ideal sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Secara hukum, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis dan hanya diperbolehkan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, musiman, atau berdasarkan waktu tertentu yang telah disepakati. Sementara itu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berlaku bagi pekerja tetap dan memberikan perlindungan lebih kuat, termasuk hak atas pesangon, cuti tahunan, dan jaminan sosial. Namun, di lapangan, hal-hal tersebut

seringkali tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya (Amelia, 2025).

Di Kampung Tua Nelayan, perjanjian kerja baik PKWT maupun PKWTT jarang sekali dibuat secara tertulis. Kebanyakan hubungan kerja terjadi secara lisan, berdasarkan kepercayaan atau kesepakatan informal antara pekerja dan pemberi kerja. Tidak ada surat perjanjian, tidak ada tanda tangan, dan sering kali bahkan tidak ada kejelasan masa kerja. Hal ini berdampak langsung pada lemahnya posisi tawar pekerja ketika terjadi perselisihan, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, atau ketika hak-hak dasar mereka tidak dipenuhi. Masa kerja para pekerja sering kali juga tidak diperhitungkan secara formal, sehingga ketika mereka diberhentikan, tidak ada pertimbangan tentang berapa lama mereka sudah mengabdikan (Ilela et al, 2024).

Menurut Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, PKWT wajib dibuat secara tertulis dan harus menggunakan huruf Latin serta memuat syarat kerja minimal yang ditentukan oleh undang-undang. Bila tidak dibuat secara tertulis, maka menurut ketentuan hukum, perjanjian tersebut demi hukum dianggap sebagai PKWTT, yang berarti pekerja seharusnya berhak atas perlindungan yang lebih penuh termasuk pesangon jika terjadi PHK (Trendi, 2024). Namun dalam praktiknya, perlindungan itu tidak berjalan. Ketidaktahuan hukum, minimnya pengawasan dari pihak berwenang, serta dominasi pemberi kerja dalam menentukan hubungan kerja membuat pekerja di wilayah ini tidak memiliki jaminan apa pun. Mereka yang bekerja dalam waktu lama pun tetap diperlakukan seolah-olah tenaga lepas yang bisa diberhentikan kapan saja tanpa pertanggungjawaban. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan antara PKWT dan PKWTT yang secara hukum sangat penting, tidak diinternalisasi dengan baik oleh para pelaku hubungan kerja di lapangan.

Dengan kondisi seperti ini, implementasi hukum ketenagakerjaan di Kampung Tua Nelayan, Nongsa, masih berada dalam wilayah abu-abu. Regulasi yang sebenarnya memberikan perlindungan cukup kuat belum benar-benar sampai ke tangan para pekerja. Perjanjian kerja hanya menjadi formalitas di atas kertas yang tidak pernah benar-benar dipraktikkan, dan hal ini tentu menjadi persoalan serius dalam upaya menciptakan keadilan dan kepastian hukum di dunia kerja, terutama bagi mereka yang berada di sektor informal dan kawasan pinggiran seperti ini (Harnani, 2025).

3.3 Tantangan Implementasi

Implementasi hukum ketenagakerjaan di lapangan, khususnya di wilayah-wilayah seperti Kampung Tua Nelayan, Nongsa, tidak semudah yang dibayangkan dalam teks undang-undang. Meskipun ketentuan hukum telah dibuat secara rinci dan berpihak pada pekerja, namun penerapannya menghadapi berbagai tantangan nyata. Salah satu tantangan terbesar adalah minimnya literasi hukum di kalangan para pekerja. Banyak dari mereka yang bahkan belum pernah mendengar istilah PKWT atau PKWTT, tidak tahu hak-hak mereka saat mengalami PHK, dan menganggap hubungan kerja sebagai urusan pribadi antara mereka dan “bos” atau pemilik usaha (Fadillah, 2025).

Hal ini tampak jelas dari hasil wawancara dengan Pak Iwan, buruh pelabuhan yang telah lama bekerja di Kampung Tua Nelayan. Ia mengaku tidak mengetahui bahwa pekerja berhak mendapatkan pesangon jika diberhentikan, dan baru menyadari pentingnya perjanjian kerja setelah beberapa kali mengalami pemutusan kerja secara sepihak. “Saya tahunya kerja ya kerja aja. Kalau bos gak mau pakai kita lagi, ya kita pulang. Gak pernah mikir soal surat-surat atau hak-hak,” ujarnya dengan nada pasrah. Cerita seperti ini bukan hanya satu-dua kasus, tapi menggambarkan kenyataan kolektif di masyarakat pesisir dan sektor informal yang hidup dari pekerjaan harian tanpa jaminan hukum. Di sisi lain, ketidaksiapan pemberi kerja kecil atau pelaku usaha sektor informal juga menjadi penghalang utama dalam penerapan prosedur hukum ketenagakerjaan. Banyak usaha di kawasan

ini berskala mikro atau rumah tangga, tidak memiliki sistem administrasi ketenagakerjaan, dan seringkali tidak menganggap penting pembuatan perjanjian kerja tertulis. Dalam banyak kasus, pemilik usaha merasa beban hukum seperti penyusunan kontrak, pemberian jaminan sosial, atau pembayaran pesangon terlalu berat dan tidak sesuai dengan kapasitas keuangan usaha mereka. Akibatnya, hubungan kerja cenderung dikelola secara informal, mengandalkan kepercayaan atau hubungan pribadi tanpa prosedur hukum yang sah (Pohan, 2020).

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 86 dan 99, pekerja berhak mendapatkan perlindungan, termasuk hak atas keselamatan, kesehatan kerja, dan jaminan sosial. Negara bahkan berkewajiban memberikan bantuan dan pengawasan terhadap pelaksanaan hak-hak tersebut. Namun kenyataannya, peran pemerintah daerah dan lembaga pengawasan ketenagakerjaan belum maksimal dalam menjangkau komunitas-komunitas seperti yang ada di Kampung Tua Nelayan. Pengawasan biasanya lebih terfokus pada perusahaan besar dan kawasan industri formal, sementara sektor informal sering kali luput dari pantauan. Akibatnya, pelanggaran terhadap hak pekerja terus berlangsung tanpa ada sanksi atau tindak lanjut dari pihak berwenang (Nihaya, 2022).

Minimnya pengetahuan hukum di kalangan pekerja, khususnya di wilayah seperti Kampung Tua Nelayan, menjadi salah satu faktor utama lemahnya implementasi perlindungan ketenagakerjaan. Sebagian besar pekerja tidak mengetahui perbedaan mendasar antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), termasuk hak-hak yang melekat pada masing-masing bentuk perjanjian. Mereka umumnya belum memahami prosedur hukum terkait pemutusan hubungan kerja, hak atas pesangon, jaminan sosial, maupun kewajiban pemberi kerja. Kondisi ini diperparah dengan minimnya akses terhadap informasi hukum yang mudah dipahami dan relevan dengan kondisi mereka. Akibatnya, ketika terjadi pelanggaran hak, pekerja cenderung pasrah dan tidak mengambil langkah hukum karena tidak tahu prosedur pengaduan yang benar. Rendahnya literasi hukum ini membuka peluang bagi pemberi kerja untuk mengatur hubungan kerja secara sepihak tanpa khawatir adanya penolakan atau tuntutan dari pihak pekerja. Dalam jangka panjang, ketidaktahuan hukum bukan hanya merugikan pekerja secara individu, tetapi juga menghambat terciptanya budaya kerja yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja yang diamanatkan undang-undang. Minimnya program penyuluhan hukum, kurangnya tenaga pengawas ketenagakerjaan di lapangan, serta tidak adanya pusat layanan pengaduan yang mudah diakses oleh masyarakat pesisir semakin memperburuk situasi. Pemerintah daerah seharusnya mengambil peran aktif, tidak hanya sebagai regulator, tetapi juga sebagai fasilitator dan pelindung masyarakat pekerja yang rentan. Tanpa peran tersebut, pelaksanaan hukum ketenagakerjaan hanya akan menjadi simbol formalitas belaka yang tidak berdampak nyata dalam kehidupan sehari-hari para pekerja (Davin, 2024).

Dengan mempertimbangkan semua tantangan ini, dapat disimpulkan bahwa implementasi hukum ketenagakerjaan di daerah seperti Kampung Tua Nelayan membutuhkan pendekatan yang lebih inklusif dan berbasis realitas lapangan. Diperlukan sinergi antara pemerintah, pemberi kerja, dan masyarakat pekerja untuk menciptakan sistem hubungan kerja yang lebih manusiawi, adil, dan sesuai dengan semangat perlindungan hukum yang dijamin oleh negara. Jika tidak, maka ketimpangan akan terus terjadi, dan hukum akan tetap menjadi wacana kosong di tengah kehidupan para pekerja yang seharusnya dilindungi.

3.4 Gambar dan Foto



Gambar 3.1 pemaparan materi



Gambar 3.2 foto Bersama



Gambar 3.2 pemberian sembako

4. KESIMPULAN

Implementasi perjanjian kerja, baik PKWT maupun PKWTT, di Kampung Tua Nelayan, Nongsa, Batam, masih jauh dari ketentuan hukum yang berlaku. Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan batasan jelas terkait syarat, bentuk, dan perlindungan bagi pekerja, praktik di lapangan menunjukkan dominasi hubungan kerja lisan tanpa perjanjian tertulis. Kondisi ini mengakibatkan lemahnya posisi tawar pekerja, hilangnya hak atas pesangon, jaminan sosial, serta kepastian masa kerja.

Tantangan utama dalam penerapan hukum ketenagakerjaan di wilayah ini mencakup rendahnya literasi hukum pekerja, ketidaksiapan pelaku usaha kecil untuk memenuhi kewajiban administrasi ketenagakerjaan, minimnya pengawasan dari pemerintah, dan terbatasnya akses terhadap mekanisme pengaduan. Pengawasan dan perlindungan yang lebih banyak diarahkan pada perusahaan besar membuat sektor informal seperti di Kampung Tua Nelayan luput dari perhatian, sehingga pelanggaran hak pekerja terus berlangsung tanpa sanksi.

Diperlukan strategi implementasi hukum yang lebih inklusif, penguatan penyuluhan hukum, penambahan pengawas ketenagakerjaan, serta keterlibatan aktif pemerintah daerah sebagai fasilitator dan pelindung. Sinergi antara pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja menjadi kunci untuk mewujudkan sistem hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan sesuai dengan semangat perlindungan hukum yang dijamin oleh negara. Tanpa langkah nyata ini, regulasi ketenagakerjaan hanya akan menjadi formalitas yang tidak berdampak pada kesejahteraan pekerja di sektor.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Iwan selaku narasumber wawancara yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan pengalamannya sehingga memberikan kontribusi penting dalam penyusunan tulisan ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses pengumpulan data, penyusunan, dan penyelesaian artikel ini. Tanpa bantuan, kerja sama, dan dukungan dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan dapat terlaksana dengan baik. Semoga segala kebaikan dan dukungan yang telah diberikan menjadi amal jariyah dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan, baik secara keuangan, komersial, hukum, maupun profesional, dalam penulisan jurnal ini. Penulis juga menegaskan bahwa tidak ada hubungan atau kepentingan pribadi dengan pihak atau organisasi mana pun yang dapat memengaruhi hasil maupun interpretasi dari kegiatan pemberdayaan masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Putri Permata Sari, & Engrina Fauzi. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hal Pemberian Uang Kompensasi Setelah Berakhirnya Kontrak. *Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(4), 427–439
- Davin, A. A., & Rasji, R. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yang Tidak Mendapatkan Upah. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 4(4), 968–986.
- Fadillah, A., & Pratama, R. A. (2025). Analisis Implikasi Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dibuat Secara Tidak Tertulis: Melalui Pendekatan Hukum Progresif. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 5(1), 576–598.

- Febrianti, L., Sambah, T., & Seruni, P. M. (2023). Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023. *JURNAL USM LAW REVIEW*, 6(3), 1193–1209.
- Harnani, M. A., & Pratama, R. A. (2025). Pelindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Dilakukan Berulang Secara Terus-Menerus. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 2413–2434.
- Ilela, Y., Laturette, A. I., & Kuahaty, S. S. (2024). Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia. *PAMALI: Pattimura Magister Law Review*, 4(2), 226–238.
- Nihaya, U., & Busro, A. (2022). Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) "UD. Permata Furni". *Notarius*, 15(2), 863–873.
- Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, 1(2), 60–71.
- Rudi Avianto, Endeh Suhartini, & Achmad Jaka Santos Adiwijaya. (2022). Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT Dan PKWT Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja. *JURNAL ILMIAH LIVING LAW*, 14(2), 154–167.
- Satria, B. F. (2020). Kewajiban Perusahaan Untuk Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Dinas Ketenagakerjaan. *Notaire*, 3(3), 305–326.
- Trendi, A. (2024). Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan Dalam Perspektif Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 4(6), 2647–2661.