

**TINJAUAN YURIDIS DAN IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN
HUKUM TENAGA KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU (PKWT) DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6
TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

Skripsi



Disusun Dan Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Dalam Ilmu Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas Slamet Riyadi

Surakarta

Oleh:

Aji Bawono

21100094

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SLAMET RIYADI SURAKARTA

2024/2025

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING TINJAUAN YURIDIS
DAN IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM
UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA
KERJA**

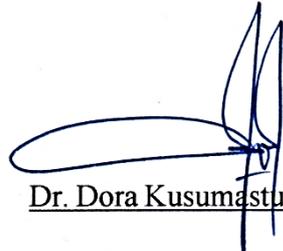
Diajukan Oleh:

Aji Bawono

21100094

Disetujui Untuk Dipertahankan

Pembimbing Utama



Dr. Dora Kusumastuti, SH.,MH

NIDN : 0621058001

Pembimbing Pendamping



Dr. Agatha Jumiaty, S.H.,M.H

NIDN.0605026701

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Fakultas Hukum

Universitas Slamet Riyadi Surakarta pada:

Hari : Sabtu

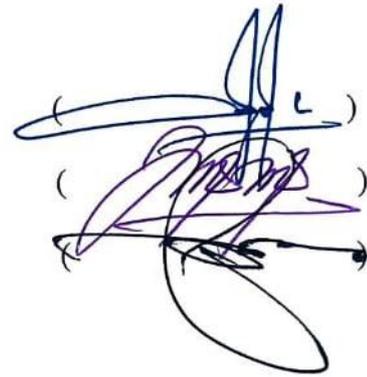
Tanggal : 8 Maret 2025

Tim Penguji:

1. Ketua : Dr.Dora Kusumastuti S.H.,M.H.

2. Anggota : 1. Dr. Agatha Jumiati S.H.,M.H.

2. Waluyo Slamet Pradoto S.H. M.H.



Mengetahui :

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Slamet Riyadi

Surakarta



Dr. Dora Kusumastuti, SH.,MH

NIDN : 0621058001

MOTTO

**“Antara Berhasil atau Tidak, Biarkan Takdir dan Doa Berkelahi Diatas
Langit”**

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras.

Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan.

Tidak ada kemudahan tanpa doa.



PERSEMBAHAN :

Kupersembahkan karya ini kepada :

1. Ayah dan ibuku tercinta
2. Saudara-saudaraku
3. Teman-teman seperjuangan
4. Almamater UNISRI

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul : TINJAUAN YURIDIS DAN IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapat dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Drs. Sutoyo, M.Pd, selaku Rektor Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
2. Dr. Dora Kusumastuti, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Slamet Riyadi Surakarta dan selaku Pembimbing I yang telah memberikan motivasi , nasehat dan saran bagi penulis.
3. Dr. Agatha Jumiati, S.H., M.H., selaku Pembimbing II yang telah memberikan motivasi, nasehat dan saran bagi penulis.
4. Endang Yuliana, S.H., M.H. Selaku Kepala Program Studi Fakultas Hukum yang telah memberikan motivasi , nasehat dan saran bagi penulis.
5. Esti Aryani, S.H., M.H. selaku Pembimbing Akademik yang

- memberikan motivasi , nasehat dan saran bagi penulis.
6. Dosen Fakultas Hukum beserta staf karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta yang telah memberikan ilmu hukum bagi penulis.
 7. Kedua orang tua saya, Bapak Subeno dan Ibu Niken Suryanti. Terimakasih telah memberikan doa, support, dukungan serta kesabaran yang luar biasa sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.
 8. Teman-teman kuliah yang telah memberikan semangat agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
 9. Seluruh pihak yang telah membantu penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis menyadari bahwa apa yang disajikan dalam skripsi ini masih banyak kekurangan, tidak lain karena kemampuan peneliti yang terbatas. Namun demikian penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat memberi manfaat bukan hanya kepada penulis tetapi juga dapat bermanfaat untuk almamater tercinta serta bagi para pembaca yang ingin menambah wawasan.

Surakarta 3 Maret 2025

Penulis,



Aji Bawono

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji analisis yuridis dan Implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang.

Latar belakang penelitian ini adalah Perlindungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang implementasinya tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga hak dari pekerja tidak dapat dilindungi secara baik.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Empiris yaitu penelitian hukum yang dilakukan melalui kajian nyata, dengan memfokuskan pada melihat dari implementasi yang terjadi di masyarakat dari bahan-bahan pustaka yaitu bahan hukum peraturan atau undang-undang terkait yang dimaksudkan untuk menggambarkan tentang implementasi atau penerapan terhadap perlindungan tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam peraturan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023.

Berdasarkan Analisa fakta dan data penulis memberikan kesimpulan bahwa dalam analisis yuridis dan implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023: (1) Diperlukan konsekuensi dan sanksi hukum yang jelas terhadap implementasi dari peraturan di masyarakat (2) Bahwa peran lembaga terkait perlu dimaksimalkan lagi untuk melindungi hak tenaga kerja PKWT secara utuh.

Kata Kunci: Yuridis dan Impelementasi, Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,

ABSTRACT

This research aims to examine the juridical analysis and implementation of legal protection for Certain Time Work Agreement (PKWT) workers in Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government regulations in lieu of Law Number 2 of 2022 becoming Law.

The background of this research is the Protection of Certain Time Work Agreements (PKWT), the implementation of which is not in accordance with applicable regulations so that workers' rights cannot be properly protected.

The research method used in this research is an Empirical research method, namely legal research carried out through real studies, focusing on looking at the implementation that occurs in society from library materials, namely legal materials, regulations or related laws which are intended to describe the implementation or application of the protection of workers of the Specific Time Work Agreement (PKWT) in the regulations of Law Number 6 of 2023.

Based on the analysis of facts and data, the author concludes that in the juridical analysis and implementation of legal protection for Specific Time Work Agreement (PKWT) workers in Law Number 6 of 2023: (1) Clear legal consequences and sanctions are needed for the implementation of regulations in society (2) That the role of related institutions needs to be maximized again to protect the rights of PKWT workers as a whole.

Keywords: Jurisdiction and Implementation, Labor, Specific Time Work Agreement.



UNISRI
SURAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I Pendahuluan	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B.Pembatasan Masalah.....	7
C.Perumusan Masalah Penelitian	8
D.Tujuan Penelitian	8
E.Manfaat Penelitian	9
BAB II Tinjauan Pustaka	11
A.Tinjauan tentang Tenaga Kerja	11
B.Tinjauan Tentang Pengusaha.....	18
C. Tinjauan Tentang Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja.....	26
D. Tinjauan umum tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT).....	33
BAB III Metode Penelitian.....	36
A.Lokasi Penelitian.....	36
B.Jenis Penelitian.....	36
C.Sifat Penelitian.....	37
D.Sumber Data Penelitian	37
E.Teknik Pengumpulan Data	38
F. Metode Analisis Data.....	39
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	40
A. Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang	40

B. Implementasi perlindungan hukum tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2020 menjadi Undang-Undang Tentang Cipta Kerja.....	59
BAB V Penutup	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan adalah permasalahan yang cukup kompleks serta meliputi berbagai bidang di dalam suatu negara. Pembangunan bidang ketenagakerjaan sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat suatu negara. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Menjadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang merupakan jawaban pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Dengan adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan di Indonesia, masalah ketenagakerjaan yang pada dasarnya merupakan hubungan antar individu ataupun antara individu dengan badan hukum, bukan lagi menjadi ranah privat secara murni, namun juga melibatkan unsur negara didalamnya.

Berdasarkan pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan Perjanjian Kerja “dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan

membayar upah”.¹ Perjanjian Kerja itu sendiri, menurut ketentuan pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, atau mengatur mengenai kepentingan antar orang perorangan ataupun antara orang perorangan dengan badan hukum. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, dimana hak dan kewajiban tersebut bersifat timbal balik antara satu dengan lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, juga dibuat atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha.²

Pengaturan mengenai perjanjian kerja dapat ditemukan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Bab VIIA tentang perjanjian kerja yang termasuk dalam buku ketiga yang mengatur mengenai perikatan. Berdasarkan Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut, perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu. Namun seiring dengan diterbitkannya Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), maka pengaturan mengenai perjanjian kerja tunduk pada undang-undang tersebut, yang kemudian telah diubah

¹ Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Dewa Gede Giri Santosa and Dewa Gede.2021.*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya*, Jurnal Ilmu Hukum 17, no. 2 Hal 178–191.

kembali dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang .

Perubahan pasar tenaga kerja yang pertama didorong oleh adanya transformasi struktural perekonomian Indonesia. Setelah bertahun-tahun Indonesia mengandalkan sektor perekonomian sebagai tulang punggung perekonomian nasional, adanya industrialisasi dan perkembangan sektor jasa yang pesat membuat alokasi tenaga kerja berubah. Adanya transformasi struktural ekonomi dari sektor pertanian ke sektor jasa menyebabkan pasar tenaga kerja semakin membutuhkan pekerja terdidik untuk mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak berulang (non repetitive) dan membutuhkan kemampuan memecahkan masalah (problem-solving skills) yang banyak dibutuhkan dalam sektor jasa.³ Perubahan struktur penduduk mendorong perubahan struktur pasar tenaga kerja, terutama di masa depan. Saat ini, Indonesia masih menikmati bonus demografi, di mana rasio penduduk usia non-produktif (usia 0-14 dan 65+) dan usia produktif (usia 15-64) mencapai angka yang terendah. Kenaikan penduduk usia tua yang produktif perlu didukung dengan regulasi pasar tenaga kerja yang fleksibel yang memungkinkan pekerja melewati batas pensiun dapat kembali bekerja atas kemauannya sendiri, di antaranya dengan menjadi pekerja tidak tetap atau pekerja dengan status PKWT .⁴

³ Turro S Wongkaren et al. 2022. *Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Alih Daya*, Jurnal Ketenagakerjaan 17, no. 3 Hal 210–237.

⁴ Ibid.

Berbagai perubahan transformasi digital yang telah digaungkan semenjak Industrial revolution 4.0 juga mendorong perubahan struktur perekonomian, struktur pasar kerja, serta pola kerja. Di satu sisi, dampak langsung dari perubahan tersebut adalah pekerjaan yang dapat dilakukan di mana saja (remote working) dan dilakukan kapan saja (on-demand job) sehingga membuat kebanyakan perusahaan mempekerjakan pekerjanya bukan sebagai pekerja tetap melainkan sebagai pekerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pola kerja baru yang tumbuh dari transformasi digital ini menghasilkan pola kerja yang makin fleksibel. Pemerintah berupaya menyesuaikan perubahan yang terjadi di masyarakat dengan menghadirkan peraturan yang menjawab tentang berbagai perubahan kompleks tersebut. Peraturan yang hadir tersebut adalah Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang . Dengan berbagai perubahan transformasi digital yang terjadi di masyarakat dan pemerintah yang telah membuat peraturan baru tersebut, maka dari itu perlu dikaji lebih dalam lagi tentang implementasi atau penerapan yang terjadi di masyarakat perlindungan hukum bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam peraturan baru tersebut yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang apakah sudah benar benar dilindungi sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku ataukah tidak dilindungi secara utuh terhadap Undang-Undang yang ada terutama melihat dari sisi kesejahteraan pekerja.

Konsep Omnibus Law atau yang biasa dikenal dengan sebutan undang-undang sapu jagat, merupakan suatu konsep baru bagi sistem perundang undangan di Indonesia. Konsep ini mampu menggantikan beberapa norma dalam beberapa undang-undang melebur dalam satu peraturan, konsep ini digunakan untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman, terlalu banyak pengaturan, dan bahkan yang dapat merugikan kepentingan negara.⁵ Dalam penyusunan omnibuslaw, substansi yang diharapkan adalah agar lebih baik dari peraturan sebelumnya. Atas dasar itulah, untuk mengetahui tentang apakah Undang Undang Cipta Kerja secara substantif memiliki pengaturan yang lebih baik daripada Undnag Undang Ketenagakerjaan atau tidak, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Fungsi hukum seharusnya berfungsi sebagai alat dalam melindungi bangsa dan Negara dari ancaman diarahkan pada satu tujuan, yaitu untuk menciptakan suasana hubungan hukum antar subjek hukum secara seimbang, harmonis, damai dan adil. Tujuan lain secara praktis membantu persiapan penyusunan undang-undang untuk kepentingan keadilan.⁶

Namun setelah disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya di bagian tentang ketenagakerjaan banyak pekerja yang menolak undang-undang tersebut dengan alasan bahwa undang-undang tersebut memuat peraturan-peraturan yang dinilai merugikan pekerja, khususnya pada bagian Bab IV yang mengatur mengenai

⁵ Santosa, Dewa Gede Giri and Dewa Gede, 2021. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya*. Jurnal Ilmu Hukum, 17(2), pp.178-191.

⁶ Muhammad Amin Effendy et al. 2023, *Implementasi Dan Permasalahan Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Berlakunya Undang-Undang Ciptakerja*, Jurnal Ilmiah Galuh Justisi 11, no. 1 Hal 135–148.

ketenagakerjaan. Salah satu alasan para pekerja menolak Undang-Undang Cipta Kerja adalah terkait adanya beberapa perubahan pada ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Salah satu pasal dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu pasal 57 ayat (2) yang menyatakan “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”.⁷ Artinya terdapat konsekuensi hukum apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat secara tidak tertulis maka secara otomatis akan menyebabkan perjanjian kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap, namun hal ini diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dibagian ketenagakerjaan dalam pasal 57 ayat (2) menyatakan “ dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya , yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia”.⁸ Artinya dari pasal tersebut tidak mengatur konsekuensi hukum tentang perjanjian kerja yang dibuat secara tidak tertulis. Hal ini pastinya merugikan para pekerja yang bilamana ketika mereka diberhentikan secara sepihak oleh pihak pemberi kerja maka pekerja tidak dapat melakukan upaya hukum , dikarenakan peraturan tidak mengatur konsekuensi hukum tentang hal tersebut. Maka dari itu perlu untuk kemudian dikaji tentang perlindungan hukum tenaga kerja bagi perjanjian kerja waktu

⁷ Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang .

tertentu (PKWT) mengenai perubahan-perubahan pengaturan dan implemetasi perlindungan hukum tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Banyak contoh nyata di sekitar kita tentang tidak terpenuhinya hak dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Contohnya tentang penerapan dari peraturan yang berlaku ternyata di masyarakat tidak menerapkan hal tersebut bahwasannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dibuat secara lisan dan tidak dibuat secara tertulis yang pastinya hal tersebut merupakan ketidaktepatan terhadap implementasi dari peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah. yang Penyebab hal tersebut bisa terjadi adalah peraturan yang tidak dapat memberikan perlindungan secara baik kepada masyarakat, serta kemudian outpunya implementasi terhadap peraturan tersebut yang tidak berjalan sebagaimana mestinya, hal itulah yang menyebabkan berbagai permasalahan yang terjadi di bidang ketenagakerjaan khususnya terhadap perlindungan PKWT. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang tinjauan yuridis dan implemetasi terhadap perlindungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

B. Pembatasan Masalah

Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis peraturan dalam Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bagian keternagakerjaan untuk melihat

implementasi atau penerapan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

C. Perumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana analisis yuridis perlindungan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang?
2. Bagaimana implementasi perlindungan hukum tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengkaji analisis yuridis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang
2. Mengkaji implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Berikut adalah manfaat teoritis dari penelitian tersebut:

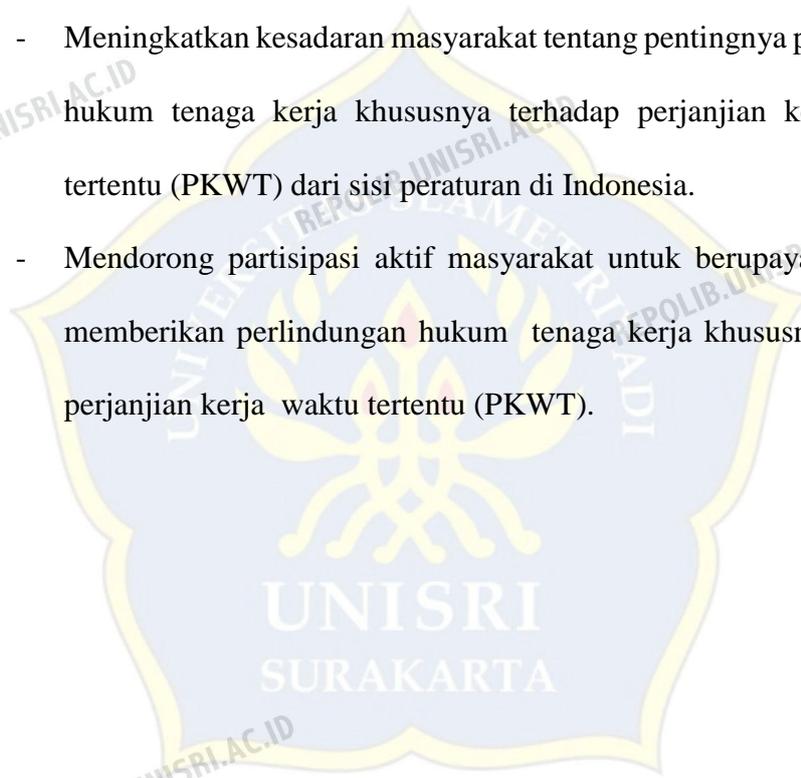
- Menambah literatur dan referensi dalam bidang Hukum Administrasi Negara
- Memberikan kajian terhadap analisis peraturan di Indonesia yaitu tentang Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Perjanjian kerja Waktu Tertentu khususnya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Membantu akademisi dan pihak pembuat peraturan dalam mengkaji dan menganalisis terkait peraturan yang ada di Indonesia khususnya tentang bab ketenagakerjaan Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Perjanjian kerja Waktu Tertentu terutama untuk melihat aspek perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tersebut agar para tenaga kerja dilindungi dengan baik secara hukum atas hak yang dimilikinya.

2. Manfaat Praktis

Berikut adalah manfaat praktis penelitian tersebut :

- Memberikan pandangan bagi pembuat kebijakan peraturan di Indonesia terhadap aparat penegak hukum tentang Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Perjanjian kerja Waktu Tertentu dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

- Membantu pemerintah dan lembaga terkait dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk mencegah terjadinya perampasan hak dan segala hal yang merugikan tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
- Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya perlindungan hukum tenaga kerja khususnya terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dari sisi peraturan di Indonesia.
- Mendorong partisipasi aktif masyarakat untuk berupaya turut serta memberikan perlindungan hukum tenaga kerja khususnya terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).



BAB II

TIMJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan seseorang yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja atau yang aktif mencari kerja, yang masih mau dan mampu untuk melakukan pekerjaan. Tenaga kerja yang dimaksud adalah tenaga kerja manusia, yang dapat disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Menurut Dumairy (1997) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.⁹

Mulyadi, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada

⁹ Ali Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani, and Velma Alicia.2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (CV Jejak (Jejak Publisher).

permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Imam Soepomo, memberikan batasan hukum pemburuan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang perkerja pada orang lain dengan menerima upah.¹⁰Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja yang siap untuk melaksanakan pekerjaan atau mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah dan mereka yang mengurus rumah tangga. Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup untuk melakukan pekerjaan termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup dalam bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak tersedianya kesempatan kerja

Tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab 1 pasal 1 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Berdasarkan pasal 102 ayat 2 yang diatur pada undangundang tersebut dijelaskan bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelancaran produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan

¹⁰ Bambang Yunarko. 2011. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial*, Perspektif 16, no. 1 Hal 52–58.

keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Tenaga kerja menurut Undang_undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 tentang ketenagakerjaan adalah : “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat” Pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pasal1 angka 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: ”Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah” dan “Hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu namun waktu yang tidak tertentu.”¹¹

Adapun yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh. Tersirat unsur-unsur yang ada dalam pengerian pekerja / buruh adalah : (1) bekerja pada orang lain, (2) di bawah perintah orang lain, (3) mendapat upah.

¹¹ Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

b. Klasifikasi tenaga kerja

Klasifikasi tenaga kerja menurut standar yang telah ditentukan berdasarkan kriteria pengelompokan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penduduknya
2. Berdasarkan batas kerja
3. Berdasarkan kualitasnya ¹²

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan penduduknya terbagi menjadi dua bagian yaitu:

- 1) Tenaga kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mereka yang dikelompokkan tenaga kerja yaitu usia 15 Tahun sampai 64 tahun. Tenaga kerja yaitu seluruh jumlah penduduk yang dianggap mampu bekerja jika tidak ada permintaan kerja.
- 2) Bukan tenaga kerja yang dimaksud dengan bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu bekerja dan tidak mau bekerja walaupun ada permintaan kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mereka yang berusia dibawah 15 (lima belas) tahun dan diatas 64 (enam puluh empat) tahun, yaitu para lanjut usia dan anak-anak.

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan batas kerja juga terbagi menjadi dua yakni:

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (2006).

1) Angkatan kerja ini merupakan penduduk yang berusia 15 sampai 64 tahun yang sedang mencari pekerjaan atau sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja.

2) Bukan angkatan kerja adalah penduduk yang berusia 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya bersekolah dan mengurus rumah tangga. Seperti anak sekolah, ibu rumah tangga, orang cacat dan pengangguran serta mahasiswa.

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan kualitasnya adalah sebagai berikut:

1) Tenaga kerja yang terdidik ini adalah tenaga kerja yang menempuh pendidikan formal sehingga mempunyai suatu keahlian dan kemahiran pada bidang tertentu sesuai dengan pendidikan formal tersebut. Contoh: dokter, pengacara dan sebagainya.

2) Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang didasarkan dan diperoleh dari pengalaman ia bekerja yang mempunyai keterampilan karena dilakukan secara berulang-ulang. Contoh: mekanik, arsitektur dan sebagainya.

3) Tenaga kerja yang tidak terlatih dan tidak terdidik
Tenaga kerja ini adalah tenaga kerja yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh dan sebagainya.¹³

¹³ Ibid.

c. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai kedudukan atau status seseorang. Demikian juga pekerja/buruh mempunyai statusnya itu. Adapun hak-haknya tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

- Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
- Hak atas pekerjaan dan upah layak bagi seluruh rakyat (Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- Hak untuk bebas memilih dan beralih pekerjaan sesuai dengan keahlian dan bakatnya (Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- Hak untuk mendorong pengembangan keterampilan kerja untuk memperoleh dan menambah yang sudah ada (Pasal 9-30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- Hak atas perlakuan yang sesuai dengan moralitas agama dan martabat manusia, serta perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek).

- Hak untuk membuat serikat pekerja dan bergabung dengannya (Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- Hak untuk istirahat tahunan setiap kali ia menyelesaikan masa kerja 12 bulan dengan satu majikan atau beberapa majikan dari organisasi yang sama (Pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- Hak menerima gaji penuh ketika cuti tahunan (Pasal 88-98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- Hak atas pembayaran tahunan jika, pada saat pemutusan hubungan kerja, ia telah memperoleh setidaknya enam bulan sejak saat ia berhak atas cuti tahunan terbaru; dengan kata lain, jika perjanjian kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan mendesak yang diberikan kepada buruh, atau oleh buruh sebagai akibat dari alasan mendesak majikan yang diberikan kepada mereka. (Pasal 150- 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Adapun kewajiban dari para pekerja adalah sebagai berikut :

- Wajib melakukan pekerjaan
Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas dari utama pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seijin pengusaha dapat diwakilkan.
- Wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha

Buruh dan pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha, dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut. Buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaannya wajib untuk selalu mematuhi peraturan perusahaan yang telah dibuat oleh pengusaha. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003; pengertian Peraturan Perusahaan adalah "peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib Perusahaan.

- Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

B. Tinjauan Tentang Pengusaha

a. Pengertian pengusaha

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

- c. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 Angka 4 juga memberikan pengertian pemberi kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan yang dimaksud perusahaan meliputi:

- a. Setiap bentuk badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik sendiri maupun bukan. Pekerja/buruh bekerja dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain. Pengusaha dapat disimpulkan bekerja untuk dirinya sendiri dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

¹⁴ Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Hak pengusaha adalah suatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya tenaga kerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun Hak-hak pengusaha adalah sebagai berikut :

- Hak mengatur dan mengelola usaha

Pengusaha memiliki hak penuh untuk mengatur, mengelola, dan menjalankan usahanya sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Hak ini mencakup berbagai hal seperti:

a) Menentukan kebijakan perusahaan: Pengusaha dapat membuat kebijakan internal yang mengatur operasional perusahaan, jam kerja, standar kinerja, tata tertib, serta sanksi disiplin bagi pekerja yang melanggar.

b) Memilih teknologi dan metode produksi: Pengusaha memiliki hak untuk menentukan teknologi, sistem manajemen, dan metode kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan usaha.

c) Mengelola keuangan perusahaan: Pengusaha berhak membuat keputusan terkait aspek keuangan perusahaan, termasuk anggaran, investasi, dan distribusi laba.

- Hak untuk mengatur dan mengawasi kinerja dari pekerja

Sebagai pemilik atau pengelola usaha, pengusaha berhak mengawasi dan mengevaluasi kinerja pekerja untuk memastikan

bahwa mereka bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Hak ini mencakup:

a) Penilaian kinerja: Pengusaha memiliki hak untuk menilai kinerja pekerja berdasarkan hasil kerja, produktivitas, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

b) Memberikan sanksi disiplin: Jika pekerja melanggar aturan perusahaan atau tidak memenuhi standar kinerja, pengusaha berhak memberikan sanksi disiplin yang proporsional, seperti teguran, skorsing, atau pemecatan, dengan catatan sanksi tersebut harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- Hak atas perlindungan hukum :

Pengusaha juga memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum dalam menjalankan bisnisnya. Ini termasuk hak untuk:

a) Melindungi hak kekayaan intelektual: Pengusaha berhak melindungi aset-aset intelektual perusahaan, seperti merek dagang, paten, dan rahasia dagang, dari penyalahgunaan oleh pekerja atau pihak ketiga.

b) Mendapatkan perlindungan hukum atas tuntutan yang tidak beralasan: Jika ada perselisihan dengan pekerja, pengusaha berhak untuk membela diri melalui mekanisme hukum yang tersedia, baik di pengadilan maupun di lembaga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

- Hak untuk bernegosiasi dengan pekerja

Jika di perusahaan terdapat serikat pekerja, pengusaha berhak untuk bernegosiasi mengenai berbagai aspek ketenagakerjaan, seperti upah, kondisi kerja, dan kebijakan lainnya. Hak pengusaha dalam hal ini meliputi:

- a) Hak untuk menegosiasikan perjanjian kerja bersama:

Pengusaha dapat berdiskusi dan mencapai kesepakatan dengan serikat pekerja terkait berbagai kondisi kerja yang diinginkan kedua belah pihak.

- b) Hak untuk menolak tuntutan yang tidak realistis: Pengusaha

berhak menolak tuntutan yang dianggap tidak sesuai dengan kondisi keuangan atau operasional perusahaan, selama proses tersebut dilakukan secara terbuka dan dalam koridor hukum.

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenagakerjanya. Adapun kewajiban pengusaha itu sebagai berikut:

- Kewajiban memberikan istirahat atau cuti. Dalam hal ini diatur dalam pasal 93 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Cuti adalah pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan secara teratur.

- a. Cuti sakit (sesuai keterangan dokter).

- b. Cuti haid (maksimal 2 hari); Pada hari pertama dan hari kedua masa haid.
- c. Cuti menikah (selama 3 hari).
- d. Cuti menikahkan anak (selama 2 hari).
- e. Cuti menghitankan anak (selama 2 hari).
- f. Cuti membaptiskan anak (selama 2 hari).
- g. Cuti istri melahirkan atau keguguran kandungan (selama 2 hari)
- h. Cuti suami/istri, orang tua/mertua, atau anak/menantu meninggal dunia (selama 2 hari).
- i. Cuti anggota keluarga serumah meninggal dunia (selama 1 hari).
- j. Cuti karena menjalankan kewajiban terhadap negara (lamanya ditentukan oleh kebijakan perusahaan).
- k. Cuti ibadah (lamanya ditentukan oleh kebijakan perusahaan)
- Kewajiban membuat perjanjian kerja
- Pengusaha wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis maupun lisan dengan pekerja. Perjanjian tersebut harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Pasal 1320 (kesepakatan kedua belah pihak , kecakapan subjek hukum , Suatu Hal Tertentu dengan objek yang jelas, dan tidak melanggar hukum atau sebab yang halal).
- Kewajiban membayar upah

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya tepat waktu. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja dan dinyatakan atau dinilai dengan uang. Pada Pasal 88 ayat 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur pemerintahan pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan itu meliputi penetapan upah minimum setiap tahun

- Menjamin kesejahteraan pekerja

Kesejahteraan pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pemenuhan kebutuhan pekerja secara jasmani dan rohani. Kesejahteraan pekerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berikut beberapa ketentuan mengenai kesejahteraan pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- Perusahaan wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja. Fasilitas ini dapat berupa kantin, ruang

istirahat, fasilitas ibadah, dan fasilitas penunjang lainnya.

- Perusahaan wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan

- Memberikan Keselamatan dan Kesehatan terhadap Pekerja (K3)

Dalam memberikan K3 kepada pekerja hal ini diatur dalam pasal 86 dan pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang dimaksud dalam Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi

Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

- Setiap perusahaan wajib menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang

terintegrasi dengan system manajemen perusahaan

- Ketentuan mengenai sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah

C. Tinjauan Tentang Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat terjadi setelah adanya hubungan-hubungan kerja. Dalam Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut:

“Persetujuan Perburuhan adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”¹⁵

Kemudian pada Pasal 1 angka (14) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian yakni :

¹⁵ R. Tjitrosudibio Subekti, R.2019.*Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) 1838, Angewandte Chemie International Edition, 6(11), Hal 11–28.*

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”¹⁶

Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Unsur dalam perjanjian kerja dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan pengertian tersebut hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena merupakan syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja yang merupakan unsur dari perjanjian kerja:

- Jenis perjanjian kerja

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas :

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu,

Mengacu pada Pasal 59 ayat 1, perjanjian kerja waktu tertentu adalah kontrak kerja antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang memuat jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, dan sama seperti kontrak kerja pada umumnya, kontrak kerja sementara atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

¹⁶ Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

harus memenuhi syarat pembuatan. Persyaratan pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu persyaratan materil dan persyaratan formil.

2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu,

Perjanjian kerja pada waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian antar pekerja/buruh dan pengusaha, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam persyaratan Perjanjian kerja pada waktu tidak tertentu (PKWTT) yaitu dilakukan percobaan selama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja langsung berstatus menjadi pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja memiliki hak sebagaimana di atur dalam perundang-undangan, peraturan intern perusahaan atau instansi atau perjanjian kerja bersama.

a. Syarat sah nya suatu perjanjian

Suatu perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang diatur oleh undang-undang. Perjanjian tersebut diakui sah dan mendapat akibat hukum. Menurut ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata, syarat-syarat sah perjanjian sebagai berikut:¹⁷

¹⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) 1838.

1) Ada kesepakatan kedua belah pihak

Persetujuan kehendak adalah kesepakatan atau persetujuan para pihak mengenai pokok-pokok isi perjanjian yang dikehendaki oleh pihak yang satu dan juga dikehendaki oleh pihak lainnya. Persetujuan tersebut sudah final, tidak lagi dalam proses perundingan. Sebelum ada persetujuan, biasanya para pihak mengadakan perundingan, pihak yang satu menyampaikan keinginan dan syarat-syaratnya mengenai objek perjanjian kepada pihak yang lain dan pihak lainnya menyatakan juga kehendaknya mengenai objek perjanjian kepada pihak yang lain dan pihak yang lainnya menyatakan juga kehendaknya mengenai objek perjanjian sehingga tercapai persetujuan yang mantap bagi kedua pihak. Persetujuan kehendak itu sifatnya bebas, artinya tidak ada paksaan ataupun tekanan dari pihak manapun juga, sepenuhnya atas kemauan sukarela para pihak. termasuk persetujuan kehendak tidak dikarenakan ada kehilafan dan tidak ada penipuan.

2) Kecakapan oleh pihak pihak yang terlibat dalam perjanjian

Kecakapan bertindak merupakan salah satu cakap hukum yaitu, kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan-perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Orang yang dikatakan sudah dewasa artinya mencapai usia 21 (dua puluh satu) tahun atau sudah kawin walaupun belum berumur 21 (dua puluh satu) tahun. Orang yang tidak cakap untuk melakukan perbuatan hukum adalah:

- a) Orang-orang yang belum dewasa,
- b) Mereka yang ditaruh dalam pengampunan, dan
- c) Perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu akibat hukum ketidak cakapan membuat perjanjian adalah perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan.

3) Ada suatu hal tertentu (objek)

Suatu hal tertentu yang terdapat dalam isi perjanjian yang wajib dipenuhi atau prestasi disebut sebagai objek perjanjian. Kejelasan mengenai isi pokok perjanjian atau objek perjanjian adalah untuk memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak. Jika isi pokok perjanjian, atau objek perjanjian, atau prestasi perjanjian yang tidak jelas, sulit bahkan bila tidak mungkin dapat dilaksanakan, maka perjanjian itu batal .

4) Suatu sebab yang halal (causa)

Causa atau sebab adalah suatu hal yang menyebabkan atau mendorong orang untuk membuat perjanjian. Menurut Pasal 1335 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dinyatakan bahwa: “*Suatu perjanjian tanpa sebab, atau telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan*”.

Tapi dalam Pasal 1336 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dinyatakan bahwa:“Jika tidak dinyatakan suatu sebab, tetapi ada

sebab yang halal, ataupun jika ada sebab lain, daripada dinyatakan sah, perjanjiannya namun demikian adalah sah”.

Sebab yang halal menurut Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah sebab yang tidak dilarang oleh undang-undang, tidak berlawanan dengan kesusilaan ataupun ketertiban umum.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan untuk dua syarat terakhir yaitu suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Jika syarat objek tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum artinya perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada, jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan dengan tidak bebas demikian juga dengan orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian kepada hakim. Dengan

demikian perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.¹⁸

b. Bentuk Perjanjian kerja

Tidak ada format khusus yang diperlukan untuk perjanjian kerja, sehingga komunikasi lisan atau tertulis dapat diterima. Kesepakatan yang dicapai secara lisan atau tertulis biasanya singkat dan tidak menguraikan semua hak dan kewajiban para pihak. 23 Mengenai bentuk kontrak kerja, Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa kontrak kerja dapat dibuat secara lisan dan/atau tertulis.

a) Perjanjian lisan/ tidak tertulis

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan, yaitu dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan.

b) Perjanjian Tertulis

Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan, yakni:

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan
- 4) Tempat pekerjaan
- 5) Besarnya upah dan cara pembayaran

¹⁸ Devi Kumalasari and Dwi Wachidiyah Ningsih.2018. *Syarat Sahnya Perjanjian Tentang Cakap Bertindak Dalam Hukum Menurut Pasal 1320 Ayat (2) KUH Perdata*”.

- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

D. Tinjauan tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT)

a. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang mengadakan hubungan kerja yang bersifat dengan waktu yang di tentukan. PKWT yang dibuat untuk pekerjaan menurut jenis, dan sifat atau menurut pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, pekerjaan yang sekali selesai adalah pekerjaan yang sudah di perkirakan tidak terlalu lama penyelesaiannya, dan paling lama 3 tahun .PKWT diatur lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 57-66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kontrak ini diatur dalam Pasal 81 angka 15 Undang Undang Nomor 12 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, menggantikan regulasi sebelumnya yang diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Pasal tersebut menjelaskan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja yang ditujukan untuk pekerjaan tertentu yang diperkirakan akan selesai dalam jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

dibuat secara tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat disyaratkan adanya masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 5 tahun.
- Pekerjaan yang bersifat musiman atau
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian ini dapat di perbaharui atau diperpanjang dan dapat diadakan paling lama 5 tahun dan termasuk masa perpanjangannya.

b. Jenis atau macam dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

- Pekerjaan sekali selesai

PKWT pekerja sekali selesai yang bersifat sementara, Batas PKWT itu selama 3 tahun. Batasan pembaruan PKWT ketika masa kerja belum selesai adalah selama 30 hari dari berakhirnya masa PKWT dan jika pekerjaan tersebut sudah selesai tapi sebelum masa PKWT berakhir, maka hal tersebut tidak menjadi masalah.

- Pekerjaan yang bersifat musiman
perjanjian kerja terkait pada pekerja yang bersifat harian atau musiman. Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja tergantung cuaca atau musim. Untuk PKWT jenis ini, dari pekerja atau pengusaha tidak boleh melakukan pembaruan.
- Pekerja yang berhubungan dengan produk terbaru
Perjanjian kerja yang dilakukan pekerja di dalam sektor usaha yang berhubungan pada barang-barang baru atau produk yang masih dalam proses peninjakan atau pembuatan. Pekerjaan jenis ini batas masa perjanjian hanya dua tahun, dan batas perpanjangan hanya dilakukan satu kali.
- Pekerja harian atau lepas
Perjanjian kerja yang dilakukan dengan ketentuan pekerja dari 21 hari dalam 1 bulan, jika pekerja bekerja dalam 21 hari atau selama 3 bulan, maka perjanjian pekerja harian lepas berubah menjadi PKWTT atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang dilakukan dalam penyusunan skripsi ini adalah di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta yang beralamat di Jalan Slamet Riyadi Nomor 306 , Sriwedari, Kecamatan Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57141. Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi pemerintah yang memiliki wewenang dan tugas mengurus segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian Empiris Sosiologis , yang dikenal juga sebagai metode penelitian hukum Empiris. Penelitian Empiris Sosiologis merupakan penelitian hukum yang dilakukan melalui kajian nyata, dengan memfokuskan pada melihat dari implementasi yang terjadi di masyarakat dari bahan-bahan pustaka yaitu bahan hukum peraturan atau undang-undang terkait.¹⁹ Dengan demikian, objek yang dianalisis ini mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.

¹⁹ Jonaedi Efendi, S.H.I., Johnny Ibrahim, S.H. and Se, M.M., 2018. *Metode penelitian hukum: normatif dan empiris*. Prenada Media.

C. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini merupakan penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menguraikan objek tertentu serta menjelaskan aspek-aspek yang terkait atau menggambarkan secara terstruktur fakta-fakta atau karakteristik tertentu secara objektif dan teliti. Penelitian ini bersifat deskriptif karena fokus utamanya adalah mendeskripsikan suatu objek dengan tujuan menarik kesimpulan yang dapat diterapkan secara luas.²⁰

D. Sumber Data Penelitian

Data yang diperoleh pada penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer yang dipakai oleh peneliti diambil dari wawancara dengan pihak terkait yaitu adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta
2. Sumber Data Sekunder yang dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai sifat mengikat dan terdiri dari perundang-undangan, risalah dalam pembuatan perundang-undangan, dan catatan-catatan resmi. Berikut merupakan bahan hukum primer yang digunakan pada penelitian ini:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun

²⁰ Rizkia, N.D. and Fardiansyah, H., 2023. *Metode Penelitian Hukum (Normatif dan Empiris)*.

1945

- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penulisan skripsi ini meliputi buku-buku ilmu hukum, jurnal-jurnal hukum, media internet, dan informasi online lainnya yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

- c. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier yang akan digunakan pada penelitian ini adalah kamus hukum dan ensiklopedia.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data baik sumber data primer maupun data sekunder, peneliti mengumpulkan data primer dengan melakukan

wawancara di Dinas Tenaga Kerja kota Surakarta. Studi kepustakaan digunakan pada penelitian ini dengan cara menelaah bahan-bahan yang telah dikumpulkan oleh peneliti secara mendalam baik dalam bentuk jurnal, karya ilmiah yang termasuk hasil penelitian terdahulu, literatur- literatur, peraturan perundang-undangan, dokumentasi dari instansi yang terkait dari penelitian maupun dari sumber lain berupa majalah maupun surat kabar.

F. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan adalah menggunakan analisis kualitatif, pendekatan ini melibatkan pengamatan data yang diperoleh dan menghubungkannya dengan ketentuan-ketentuan serta asas-asas hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Proses ini dilakukan dengan logika deduktif, yaitu berpikir dari hal yang umum menuju hal yang lebih khusus. Perangkat normatif seperti interpretasi dan konstruksi hukum juga digunakan dalam analisis ini. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode kualitatif untuk menghasilkan kesimpulan umum melalui metode deduktif, yang sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian.²¹

²¹ Jonaedi Efendi, S.H.I., Johnny Ibrahim, S.H. and Se, M.M., 2018. *Metode penelitian hukum: normatif dan empiris*. Prenada Media.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam hal ini, perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kemanfaatan dan kedamaian. Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting dalam mewujudkan *the rule of law*.

Secara yuridis penerapan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana ketentuan Pasal 56 Ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam

waktu tertentu. Namun untuk menjamin dan melindungi para pekerja/buruh yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pemerintah telah menyediakan instrumen hukum yang mengatur secara keseluruhan dari pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu terdapat syarat-syarat yang harus terpenuhi sebelum melakukan perjanjian yakni salah satunya adalah kesepakatan kedua belah pihak, syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam perjanjian kerja kedua belah pihak baik dari pihak pekerja/buruh membuat kesepakatan dengan pihak pengusaha atau pemberi kerja, dalam kesepakatan tersebut memuat mengenai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi serta dilakukan oleh kedua pihak, hal tersebut tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (1), tak hanya dalam hal pembuatan, dalam hal perubahan atau penarikan suatu perjanjian.

Pemerintah telah menerbitkan peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja yang salah satunya adalah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Berikut merupakan analisis penulis terkait Perlindungan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang :²²

- Pasal 56

- (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. Jangka waktu; atau
 - b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Jadi dari pasal 56 ini terdapat klasifikasi dari perjanjian kerja dibagi menjadi 2 yaitu untuk PKWT dan PKWTT, kemudian diatur juga tentang ketentuan perjanjian kerja yang lebih jelasnya diatur dalam peraturan pelaksana yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

- Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

²² Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

(2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia

Jadi dari pasal 57 terdapat ketentuan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia serta ketentuan -ketentuan lain, hal ini dapat menciptakan kepastian konkret status kejelasan dalam isi perjanjian. Dari pasal ini dapat dilihat bahwa pemerintah berupaya untuk memberikan perlindungan terhadap PKWT dengan mensyaratkan kewajiban dibuat secara tertulis agar para pihak terkait yang melakukan hubungan kerja memiliki perjanjian kerja yang tertulis mengatur segala ketentuannya, yang diharapkan semua pihak menyepakati isi perjanjian dan perjanjian tersebut memiliki bukti secara fisik untuk dapat dijadikan bukti bahwa para pihak bersepakat terhadap hubungan kerja. Namun tidak terdapat konsekuensi hukum ketika hubungan kerja tidak melakukan perjanjian kerja secara tertulis, hal ini tidak akan memberikan dampak yang pasti / jelas apabila ketentuan tersebut tidak dilaksanakan .

- Pasal 58

(1) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Jadi dalam pasal 58 terdapat ketentuan tidak mensyaratkan masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Dari hal tersebut pemerintah berupaya terhadap segala jenis pekerjaan dari PKWT untuk tidak diperlukan masa percobaan dan sudah sangat baik upaya dari pemerintah untuk hal tersebut karena hal ini bertujuan juga untuk mencegah eksploitasi terhadap PKWT yang dimana PKWT ini masa kerjanya cukup singkat tetapi hak mereka dalam bekerja khususnya terkait masa kerja perlu diperhatikan oleh pemerintah agar tidak dimanfaatkan oleh perusahaan untuk melakukan aktivitas kerja yang hanya menguntungkan perusahaan saja.

- Pasal 59

(1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau

e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

(2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah

Jadi dalam pasal 59 menjelaskan tentang ketentuan jenis pekerjaan yang termasuk dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan jika tidak memenuhi dari jenis pekerjaan tersebut demi hukum akan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ketentuan tersebut dan konsekuensi hukumnya merupakan upaya dari pemerintah untuk memberi perlindungan hak terhadap PKWT. Merupakan upaya yang baik dari pemerintah karena jenis pekerjaan PKWT memang jenis pekerjaan yang dilakukan sesuai ketentuan tersebut, apabila diluar ketentuan tersebut merupakan jenis pekerjaan bukan PKWT dan hal ini harus diatur secara jelas terutama konsekuensi hukumnya karena menjadikan segala hal terlihat lebih jelas dan pasti terutama demi tujuan untuk melindungi hak dari PKWT.

Penjabaran diatas merupakan berbagai pasal yang diubah dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

menuju Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang di bagian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu di pasal 56, 57, 58, dan 59. Dari berbagai pasal tersebut pemerintah berupaya untuk melindungi hak dari PKWT mulai dari perjanjian harus dibuat secara tertulis, PKWT tidak mesyaratkan masa percobaan kerja dan diatur pula jenis-jenis pekerjaan dari PKWT. Merupakan cara dari pemerintah melalui peraturan ini yang sudah baik serta cukup mengatur ketentuan secara umum terhadap upayanya melindungi hak dari masyarakat yaitu dalam hal ini objeknya adalah PKWT.

Berikut adalah Perlindungan hukum tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja²³

- Pasal 2

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

²³ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

- (3) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Jadi dalam pasal 2 mengatur tentang hubungan kerja kemudian perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu, serta perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan, yang dimana jika dibuat secara tertulis harus dibuat sesuai ketentuan perundang-undangan. Peraturan ini dibuat untuk mengatur hal yang lebih detail terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

- Pasal 4

- (1) PKWT didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

- (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Jadi dalam pasal 4 dijelaskan PKWT didasarkan apa saja dan PKWT tidak diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Hal ini menegaskan juga bahwa terhadap jenis pekerjaan dari PKWT bukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

- Pasal 5

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau

c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

(2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
- b. pekerjaan yang sementara sifatnya.

(3) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) KWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Jadi dalam pasal 5 ini dijelaskan secara lebih detail tentang jenis pekerjaan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dari pasal 4 ayat 1 dan selain dengan ketentuan dalam pasal 5 ayat 1 dan 2 PKWT dapat dilakukan terhadap pekerjaan lain yang kegiatannya tidak tetap.

- Pasal 6

Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.

Jadi dalam pasal 6 ini mengisyaratkan pekerjaan yang dimaksud dalam pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 tahun. Upaya yang baik dari pemerintah untuk memberi penegasan bahwa PKWT masa kerjanya dilaksanakan paling lama maksimal adalah 5 tahun dengan tujuan untuk

melindungi PKWT dari eksploitasi kerja dikarenakan PKWT hanya melakukan pekerjaan dengan kurun waktu yang tidak lama maka perlu diberi pembatasan maksimal masa kerjanya.

- Pasal 7

(1) Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada:

- a. musim atau cuaca; atau
- b. kondisi tertentu.

(2) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.

(3) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Jadi dalam pasal 7 ini lebih dijelaskan secara detail dari pasal 5 ayat (1) huruf b yaitu tentang pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu serta pada kondisi tertentu yang merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan. Merupakan upaya dari pemerintah mengatur secara detail dari Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 untuk lebih memperjelas terhadap jenis pekerjaan dari PKWT.

- Pasal 8

(1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.

(2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

(3) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Jadi dalam pasal 8 ini dijelaskan lebih detail dari pasal 5 ayat (1) serta penjelasan dalam jangka waktu PKWT dalam pekerjaan yang belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan dengan waktu sesuai kesepakatan antara pekerja dan buruh dengan jangka waktu perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun.

- Pasal 9

(1) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja.

(2) Kesepakatan para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:

a. Ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai

b. Lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan

(3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

(4) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.

(5) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT

Jadi dalam pasal 9 ini menjelaskan bahwa PKWT harus dituangkan dalam perjanjian kerja, kemudian dijelaskan pula ketentuan yang harus termuat dalam kesepakatan kerja para pihak, dijelaskan pula jika PKWT selesai pekerjaannya sebelum waktu yang disepakati maka putus demi hukum PKWT tersebut, kemudian dijelaskan pula jika belum selesainya suatu pekerjaan PKWT dengan waktu yang telah disepakati maka dilakukan pekerjaan sampai batas waktu tertentu selesainya pekerjaan.

- Pasal 10

(1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.

(2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.

(3) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

(4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Jadi dalam pasal 10 ini diatur lebih jelas lagi tentang jenis atau sifat pekerjaan yang tidak tetap serta pembayaran upah berdasarkan kehadiran dalam hal tersebut dimaksud perjanjian kerja harian yang harus bekerja kurang dari dua puluh satu hari dalam satu bulan, jika lebih dari ketentuan tersebut atau lebih 3 bulan selama berturut turut maka demi hukum akan berubah menjadi PKWTT. Hal ini merupakan upaya dari pemerintah untuk melindungi dari PKWT agar tidak dipekerjakan secara berlebihan oleh perusahaan atau pengusaha melalui jenis pekerja harian.

- Pasal 11

(1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/ Buruh.

(2) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat:

- a. nama alamat Perusahaan atau pemberi kerja;
- b. nama alamat Pekerja/Buruh;
- c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
- d. besarnya Upah

(3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.

Jadi dalam pasal 11 ini mengisyaratkan untuk melakukan perjanjian kerja harian jika pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan pasal 10 ayat 1 kemudian dituliskan juga ketentuan perjanjian kerja harian yang harus termuat dalam perjanjian tersebut, serta disampaikan pula bahwa pengusaha harus memenuhi hak pekerja termasuk program jaminan social. Upaya yang baik dari pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada PKWT pekerja harian bahwa wajib memberikan program jaminan social.

- Pasal 12

(1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Jadi dalam pasal 12 mensyaratkan bahwa PKWT tidak melalui adanya masa percobaan kerja, jika melakukan hal tersebut akan batal demi hukum dan masa kerja akan tetap dihitung. Seperti diatur di Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 bahwa PKWT tidak mensyaratkan masa percobaan dikarenakan jenis pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang membutuhkan waktu relative singkat sehingga tidak diperlukan masa percobaan maka dari itu harus diberikan pembatasan tentang hal ini agar masa kerja dari PKWT tepat.

- Pasal 13

PKWT paling sedikit memuat:

- a. nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besaran dan cara pembayaran Upah;
- f. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buru sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam PKWT\

Pasal 13 ini menjelaskan ketentuan yang harus termuat dalam perjanjian dari PKWT. Hal ini merupakan upaya dari pemerintah terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 untuk mengatur

keseluruhan isi perjanjian kerja secara tertulis agar keseluruhan materi isi perjanjian mengatur hubungan antar pihak secara menyeluruh dan dapat benar-benar melindungi semuanya dengan adanya kepastian yang tertuang dalam isi perjanjian.

- Pasal 14

(1) PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

(2) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

Jadi dalam pasal 14 ini menjelaskan bahwa PKWT harus dicatatkan oleh pengusaha ke kementerian yang terkait max. 3 hari setelah penandatanganan PKWT, kemudian jika pencatatan PKWT secara daring belum ada maka pengusaha harus melakukan penulisan secara tertulis di dinas kabupaten/kota terkait max 7 hari setelah penandatanganan. Hal ini merupakan upaya yang baik dari pemerintah bahwa perusahaan yang mempekerjakan PKWT harus mendaftarkan pekerja nya di dinas pemerintahan terkait, dengan tujuan nantinya semua PKWT dapat terdaftar dan tercatat agar nantinya proses pengawasan dapat dilakukan pemerintah melalui data yang ada.

- Pasal 15

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- (4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.
- (5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Jadi dalam pasal 15 ini menjelaskan bahwa pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/ buruh terhadap PKWT yang telah bekerja paling sedikit bekerja satu bulan secara terus menerus , kemudian tidak berlaku kompensasi terhadap tenaga kerja asing PKWT. Hal ini merupakan langkah dari pemerintah memberikan perlindungan hak terhadap PKWT melalui kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan, jadi secara upah PKWT juga mendapat kompensasi tidak hanya PKWTT yang nantinya mendapat pesangon.

- Pasal 16

(1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : masa kerja per 12 x 1 (satu) bulan Upah;
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja per 12 x 1 (satu) bulan Upah.

(2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap.

(3) Dalam hal Upah di Perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan.

(4) Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu Upah pokok.

(5) Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan.

(6) Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh

Jadi dalam pasal 16 ini diatur tentang perhitungan uang kompensasi yang diberikan kepada pekerja PKWT, kemudian disampaikan juga bahwa kompensasi dibagi menjadi dua yaitu upah pokok dan tunjangan tetap. Pengaturan secara detail terhadap perhitungan kompensasi terhadap PKWT untuk memberikan hak yang semestinya.

- Pasal 17

Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.

Jadi dalam pasal 17 menjelaskan bahwa jika satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT maka pengusaha lah yang wajib memberikan kompensasi.

Itulah berbagai pasal yang diatur dari pasal 2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16, dan 17 dari peraturan pelaksana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terutama di bagian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dari peraturan tersebut mengatur pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 secara lebih detail dan secara keseluruhan

memberikan perlindungan yang cukup baik terhadap PKWT dengan tujuan agar PKWT dapat benar-benar dilindungi secara utuh atas hadirnya kepastian hukum dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 khususnya untuk perlindungan terhadap hak-hak yang harus mereka dapatkan.

B. Implementasi perlindungan hukum tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 menjadi Undang-Undang Tentang Cipta Kerja

Sejalan dengan penyempurnaan Undang-Undang Cipta Kerja khususnya berkaitan dengan hubungan kerja, dalam implementasinya masih terdapat berbagai permasalahan yang salah satunya berkaitan dengan hubungan kerja.,Permasalahan mengenai ketenagakerjaan ini menjadi masalah yang perlu diperhatikan dikarenakan sebagian bidang pekerjaan tidak memiliki perlindungan hukum yang pasti karena tidak pernah terdaftar pada lembaga yang berwenang yaitu Dinas Tenaga Kerja di daerah. Kemudian juga dalam pelaksanaannya masih banyak bidang kerja yang kurang mendapat pengawasan yang maksimal dari pihak berwenang. Salah satunya yaitu permasalahan yang dialami oleh pekerja/buruh yang hubungan kerjanya didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Mengenai implementasi pengawasan dan pemberian sanksi terhadap perusahaan atas pelaksanaan PKWT berdasarkan Undang- Undang

Nomor 6 Tahun 2023. Hal ini diperlukan untuk menjawab permasalahan yang ada saat ini mengenai implementasi pengawasan terhadap PKWT.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang salah satunya mengatur di bagian ketenagakerjaan tentang hubungan kerja dimana salah satunya adalah hubungan kerja yang didasarkan PKWT, yang pada kenyataannya memiliki manfaat yang baik bagi tenaga kerja tersebut maupun perusahaan. Pertumbuhan masyarakat Indonesia yang tinggi berakibat pada jumlah angkatan kerja yang semakin meningkat juga setiap tahunnya, sehingga hubungan kerja berdasarkan PKWT bisa menjadi solusi untuk memenuhi kebutuhan lapangan kerja untuk sementara waktu sebelum para pekerja diangkat menjadi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Bagi perusahaan, keuntungan dengan adanya PKWT berupa pemenuhan lowongan kerja yang bentuk atau jenis pekerjaannya musiman dan keuntungan lainnya yaitu perusahaan bisa memperoleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang lebih baik ketika para pekerja tersebut nantinya diangkat menjadi PKWTT.

Berdasarkan sumber data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta di tahun 2024 terdapat 113 perusahaan yang mendaftarkan perusahaannya yang mempekerjakan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dari jumlahnya perusahaan tersebut terdapat juga perusahaan yang mempekerjakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) belum mendaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja, Hal ini termasuk salah satu permasalahan hubungan kerja yang dimana Dinas Tenaga Kerja merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas dan kewenangan untuk melakukan

pendataan secara menyeluruh terhadap pekerja serta memastikan perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya terhadap PKWT.

Berikut adalah implementasi dari hasil penelitian interview di Dinas Tenaga Kerja kota Surakarta dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 :

- Bahwa dalam Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 mengisyaratkan Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis, namun pada prakteknya sebagian kecil PKWT perjanjian hanya secara lisan saja tanpa ada perjanjian secara tertulis yang dimana dianggap secara lisan pun kedua pihak telah bersepakat terhadap apa yang akan dikerjakan dengan hak serta kewajiban masing-masing.
- Pada pasal 58 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 menyatakan bahwa PKWT tidak mensyaratkan masa percobaan, secara konsekuensi adalah batal demi hukum, namun pada prakteknya masih terdapat perusahaan yang masih mensyaratkan masa percobaan dengan menggunakan bahasa lain yaitu seperti magang, training , pelatihan dan lain lain
- Pada pasal 6 dan pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa masa kerja PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun, yang terjadi di Kota Surakarta bahwa kebanyakan masa kerjanya 2-3 tahun sudah selesai, tidak sampai 5 tahun atau lebih dari itu. Kemudian jika lebih dari hal tersebut maka sesuai peraturan yang ada maka pekerja akan menjadi PKWTT.

- Pasal 13 dan pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 menyatakan bahwa isi perjanjian tertulis PKWT harus dicatatkan ke Lembaga pemerintah terkait, bahwa yang terjadi di Kota Surakarta terkait hal tersebut memang sudah diatur tentang kewajiban akan pendaftaran perusahaan yang mempekerjakan PKWT, namun hal tersebut merupakan inisiatif yang dilakukan pihak perusahaan masing-masing. Jadi implementasinya masih terdapat perusahaan yang mempekerjakan PKWT belum mendaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja secara tugas hanya menjalankan tugas penghimpauan dan pembinaan terhadap para pihak terkait dari implementasi peraturan yang tertulis yang seharusnya wajib dilakukan setiap perusahaan yang mempekerjakan PKWT.

- Bahwa pada pasal 15 Peraturan Pemerintah nomor 35 Tahun 2021 disebutkan jika pengusaha wajib memberikan kompensasi. Dalam peraturan juga disampaikan mengenai perhitungannya beserta detailnya, kemudian pada tataran praktiknya, tidak semua PKWT mengetahui akan adanya aturan kompensasi tersebut, sehingga jika terjadi perselisihan hubungan kerja terkait kompensasi, bisa dilakukan penyelesaian apabila ada aduan dari masyarakat tentang hal ini yang dilakukan dengan cara mediasi, dimana mediator adalah dari pihak dinas tenaga kerja yang sudah bersertifikat resmi dan sudah legal dari pemerintah.

Berikut merupakan implementasi atau penerapan terhadap situasi perlindungan hukum tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atas hasil riset di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta:

1. Jumlah Perusahaan yang mempekerjakan PKWT yang mendaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota belum menyeluruh

Berdasarkan hasil wawancara/interview data pada Dinas Tenaga Kerja Solo Terdapat 113 perusahaan serta 6336 tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah mendaftarkan diri di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta pada tahun 2024 dari jumlah kurang lebih ada sekitar 883 seluruh perusahaan di kota Solo baik itu yang mempekerjakan PKWT atau tidak mempekerjakan PKWT²⁴. Dari jumlah tersebut dapat dilihat bahwa perusahaan yang telah tercatat di dinas tenaga kerja sebagai perwujudan implementasi pasal 14 Peraturan pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) , Alih Daya, dan Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), bahwa maksimal 3 hari dilakukan pencatatan PKWT oleh pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Adanya pencatatan ke Disnaker ini diharapkan dapat mengurangi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terhadap hak dari pekerja/buruh PKWT. Akan tetapi pada prakteknya tidak menyeluruh perusahaan yang mempekerjakan PKWT terdaftar di dinas tenaga kerja, dikarenakan ternyata pencatatan tersebut itu dilaksanakan dengan cara mandiri

²⁴ <https://www.scribd.com/document/621704670/Rekap-Data-Perusahaan-Solo> diakses pada tanggal 21 Februari 2025

oleh perusahaan masing-masing, artinya jika perusahaan tidak mendaftarkan diri secara mandiri artinya tidak tercatat oleh dinas tenaga kerja.

Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa implementasi dari pendaftaran perusahaan yang diwajibkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sudah berjalan, namun belum berjalan secara menyeluruh dalam penerapannya. Kondisi yang demikian sebaiknya perlu disoroti juga peran instansi pemerintah berwenang dalam hal ini yaitu adalah Dinas Tenaga Kerja yang seharusnya dapat melakukan pendataan secara menyeluruh kepada semua perusahaan yang mempekerjakan PKWT tanpa menunggu dari pihak perusahaan untuk mendaftarkan secara mandiri.

Dampak yang dapat dilihat secara nyata adalah semisal ketika terjadi permasalahan hubungan kerja PKWT, namun perusahaan belum mendaftarkan ke dinas tenaga kerja sebagai pihak yang mengurus bagian ketenagakerjaan maka akan sulit pihak dinas tenaga kerja ikut membantu menyelesaikan permasalahan tersebut dikarenakan masih terdapat perusahaan yang belum mendaftarkan tenaga kerja PKWT di Dinas Tenaga Kerja.

2. Peran lembaga terkait terhadap perlindungan tenaga kerja

Dinas Tenaga Kerja yang dimana memiliki peran dan fungsi terkait urusan ketenagakerjaan terutama dari sisi perlindungan tenaga kerja telah menjalankan tugasnya, seperti melakukan

pendataan terkait administrasi perusahaan serta pekerja, merumuskan dan melaksanakan kebijakan terkait ketenagakerjaan, serta ikut membantu melakukan mediasi apabila terjadi permasalahan hubungan industrial, dan berbagai hal lain dalam perannya di bidang ketenagakerjaan.

Akan tetapi ada beberapa hal yang perlu menjadi titik perhatian dimana pihak lembaga terkait yang memiliki wewenang dan tugas sedemikian rupa untuk melindungi tenaga kerja harus benar-benar menjadi pelindung dari segala sisi. Namun implementasi yang terjadi adalah pihak terkait yang sebenarnya sudah menjalankan tugasnya, tetapi masih kurang maksimal atau dalam arti lain adalah tidak bisa menyeluruh dan kurang menjangkau seluruh aspek terhadap perlindungan tenaga kerja secara keseluruhan.

Dinas Tenaga Kerja dalam penerapannya sudah melakukan berbagai upaya untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, seperti melakukan sosialisasi dan himbuan terhadap perusahaan tentang aturan di bidang ketenagakerjaan, Selain itu, pihak Dinas Tenaga Kerja juga menyediakan fasilitas pengaduan dari masyarakat yaitu melalui Ulas, Instagram, Website dan secara langsung juga, kemudian Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta juga melakukan bimbingan teknis Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap HRD, Supervisor, dan Personalia di 20 perusahaan yang ada di Solo yang juga khusus ber-KTP Solo (berdasarkan hasil

interview dengan pihak Dinas Tenaga Kerja kota Surakarta) Ini merupakan langkah dari pihak terkait untuk menjalankan tugasnya melindungi tenaga kerja yang masih dilakukan secara bertahap.

Pada praktiknya pengawasan yang seharusnya menjadi wewenang Disnaker kurang berjalan efektif, karena fakta lapangannya kewajiban pendaftaran atas PKWT tidak dilakukan menyeluruh oleh perusahaan sehingga Disnaker tidak bisa mengawasi PKWT secara keseluruhan serta jangka waktu maksimal yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja PKWT terhadap masa kerjanya serta berbagai hak lain dari PKWT yang menyebabkan pekerja tidak bisa mendapatkan perlindungan hukum yang semestinya ketika dipekerjakan sebagaimana diatur dalam peraturan.

Berdasarkan hal tersebut, pihak terkait telah menjalankan tugasnya, akan tetapi masih terdapat lubang yang belum benar benar tertutup secara utuh oleh pemerintah. Implementasi yang terjadi di masyarakat yakni pihak terkait akan menyelesaikan permasalahan setelah mendapatkan aduan dari masyarakat. Kondisi yang demikian membuat masyarakat ketika mengalami permasalahan hubungan industrial yang tidak dilaporkan atau tidak bertindak secara aktif untuk melapor dan belum terdaftar di dinas tenaga kerja, maka Dinas terkait juga tidak melakukan tindakan. Maka, semua penyelesaian yang dilakukan harus diawali berdasarkan laporan yang diajukan oleh masyarakat terlebih dahulu.

Dinas Tenaga Kerja memiliki peran sebatas pembinaan saja , atau memberikan saran maupun fasilitator mediasi jika terjadi konflik antara pekerja dengan perusahaan, bukan sebagai pihak yang dapat memberikan tindakan nyata secara langsung terhadap penanganan masalah dalam perselisihan hubungan industrial. Selain itu pihak Dinas Tenaga Kerja bukan sebagai pihak yang dapat memberikan sanksi atau memberikan hukuman kepada perusahaan apabila tidak menjalankan sesuai peraturan yang berlaku yaitu Undang- Undang Nomor 6 tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, padahal pihak yang bersinggungan secara langsung terhadap urusan ketenagakerjaan adalah Dinas Tenaga Kerja, namun untuk melakukan hal tersebut dilakukan oleh Badan Koordinasi Wilayah (Bakorwil). Peran Bakorwil adalah pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan supervisi atas penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten/Kota yang ada di wilayah kerjanya kemudian juga pemberian rekomendasi dalam penyelesaian perselisihan dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan antar Pemerintah Kabupaten/Kota yang ada di wilayah kerjanya. Dari hal tersebut dapat dilihat bakorwil memiliki wewenang untuk memberikan penyelesaian terhadap permasalahan di bidang ketenagakerjaan.²⁵

²⁵ <https://bakorwilbojonegoro.jatimprov.go.id/tugas-dan-fungsi> diakses pada tanggal 15 februari 2025

Dapat disimpulkan bahwa peran instansi pemerintahan terkait bidang ketenagakerjaan yakni Dinas Tenaga Kerja masih kurang berjalan secara efektif dalam implementasinya, tindak lanjut yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja hanya berdasarkan laporan atau aduan masyarakat. Hal yang demikian mendiskripsikan bahwa jika tidak ada pengaduan, maka tidak akan ada tindakan oleh Dinas Tenaga kerja. serta hanya bertugas melakukan pembinaan saja yang tidak dapat menyelesaikan permasalahan hubungan industrial secara langsung dan nyata. Maka dari itu, perlu pembenahan dan evaluasi terhadap kewenangan, fungsi, dan kinerja Dinas Tenaga Kerja terkait dalam perannya melindungi tenaga kerja khususnya tenaga kerja PKWT baik dari sisi aturannya maupun dari cara kerjanya.

3. Belum Adanya Konsekuensi hukum yang jelas dan tegas bagi Pihak yang Melakukan Pelanggaran Aturan

Terdapat berbagai implementasi di masyarakat dalam peraturan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dari berbagai pasal yang mengatur secara detail terhadap kewajiban atau hal yang seharusnya terjadi di masyarakat pasti tetap terdapat berbagai hal yang tidak sesuai dengan peraturan atau jika terjadi pelanggaran. Maka dari itu diperlukan juga sanksi atau konsekuensi hukum jika peraturan tersebut dilanggar, sementara yang terjadi di dalam pengaturan baik di Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

maupun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 belum terdapat sanksi yang mengatur atau konsekuensi hukum apabila dari setiap butir pasal tersebut dilanggar atau tidak dilaksanakan, peraturan-peraturan setingkat Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tersebut sebatas hanya mewajibkan para pihak untuk melaksanakan ketentuan tersebut tanpa disertai sanksi penyerta bagi pihak yang melakukan pelanggaran.

Dari keseluruhan hal yang diatur dalam kedua jenis instrumen hukum tersebut, misalnya kewajiban untuk mendaftarkan perusahaan yang mempekerjakan PKWT kepada Dinas Tenaga Kerja. Apabila hal tersebut tidak dilakukan, peraturan tidak mengatur tentang konsekuensi atau sanksi yang harus diterima perusahaan. Kemudian PKWT tidak diisyaratkan masa percobaan, jika hal tersebut dilanggar perusahaan pun, maka tidak ada konsekuensi atau sanksi yang akan terjadi pada perusahaan. Pihak yang dapat memberikan sanksi seperti pemberhentian operasi kerja perusahaan atas berbagai pelanggaran yang dilakukan adalah Bakorwil (Badan Koordinasi Wilayah).

Hal yang perlu diberikan perhatian atau perlu dicermati yakni peran peraturan yang kurang efektif dalam pelaksanaannya, hal ini dapat dilihat jika sudah terdapat pengaturan mengenai jenis dan detail serta kewajiban yang ada, namun tidak menyertakan konsekuensi atau sanksi atas pelanggaran yang terjadi. Hal ini dapat dimaknai sebatas peraturan tertulis yang nantinya secara praktik

menimbulkan berbagai lubang besar untuk dimanfaatkan para pihak dalam mengambil keuntungan untuk kepentingan pribadi dari kekurangan peraturan yang ada. Output akhirnya adalah berbagai hal yang seharusnya telah diatur secara rinci tersebut tidak dapat dilindungi secara utuh dan lengkap untuk melindungi masyarakat sebagai tujuan diciptakan sebuah peraturan adalah untuk keseimbangan dan keadilan masyarakat. Maka, peran peraturan merupakan sangat fundamental karena menjadi perisai utama atau sebagai acuan dalam penyelenggaraan negara ditengah-tengah masyarakat sehingga diperlukan perbaikan agar perlindungan masyarakat dapat dilakukan secara ideal. Konsekuensi hukum atau sanksi terhadap pelanggaran atas perlindungan hak tenaga kerja PKWT perlu dituliskan secara tegas dan jelas kemudian diberlakukan secara konkret dengan harapan hak-hak dari masyarakat dapat dilindungi secara utuh oleh negara.

Berbagai hal diatas merupakan analisis terkait implementasi yang terjadi terhadap perlindungan PKWT yang terjadi di masyarakat. Kebijakan terkait PKWT dalam implementasinya masih banyak yang belum sepenuhnya dilaksanakan secara baik oleh perusahaan dimana perusahaan dalam mempekerjakan pekerja/buruh PKWT nya tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku saat ini. Bahkan pada praktiknya, pengawasan yang seharusnya menjadi wewenang Dinas Tenaga Kerja tidak berjalan efektif. Berdasarkan fakta yang terjadi, kewajiban pendaftaran atas

PKWT tidak didaftarkan oleh Perusahaan, sehingga Dinas Tenaga Kerja tidak bisa melakukan pengawasan terkait jangka waktu maksimal yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh PKWT nya. Hal ini kemudian yang menyebabkan pekerja tidak bisa mendapatkan perlindungan hukum yang semestinya ketika dipekerjakan melebihi jangka waktu maksimal.

Selain itu, hingga saat ini belum terdapat sanksi hukum bagi perusahaan yang telah mempekerjakan pekerja/buruh PKWT nya melebihi jangka waktu maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai implementasi pengawasan pihak berwenang yang masih belum optimal dari Dinas Tenaga Kerja terhadap bidang kerja yang minim perlindungan hukum.

Pendekatan masalah yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan perundang undangan (statue approach) serta pendekatan kasus (case approach). Pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang berdasar dan mengacu pada undang undang. Sedangkan pendekatan kasus adalah pendekatan yang berdasar pada perspektif kasus yang terjadi di lapangan. Pendekatan perundang undangan dalam penelitian ini menggunakan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan peraturan Pemerintah Pengganti Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

perlindungan hukum atau tinjauan yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai pendekatan yang dilakukan.²⁶

Adanya perjanjian atau kontrak mengikat antara para pihak terkait yaitu pengusaha dan pekerja memerlukan peran pengawas untuk bisa mengawasi apakah perusahaan atau pekerja/buruh PKWT sudah menjalankan semua prosedur dari awal hingga akhir kontrak sesuai dengan ketentuan yang tercantum pada peraturan. Adanya pencatatan ke Dinas Tenaga Kerja ini harapannya dapat mengurangi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh PKWT. Akan tetapi, berdasarkan apa yang terjadi di masyarakat, banyak terjadi kasus pemutusan hubungan kerja PKWT secara sepihak dan berbagai permasalahan dalam perselisihan hubungan industrial tentang PKWT. Semakin meningkatnya kasus perselisihan hubungan industrial, maka diperlukan peran pengawas dimana idealnya oleh undang-undang diamanatkan kepada dinas ketenagakerjaan.

Berdasarkan tugas dan wewenang instansi pemerintah, tugas tersebut dilakukan oleh pihak yang bersinggungan langsung tentang ketenagakerjaan dimana wewenang dan kewajiban tersebut harus dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Kewajiban Disnaker tidak memiliki dasar hukum yang cukup kuat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dalam

²⁶ Shalihah, Fitrihatus., 2016. *Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia*. Jurnal Selat.70-100.

implementasinya hingga saat ini Disnaker selaku instansi yang berwenang, belum melakukan pengawasan secara optimal. Hal ini dibuktikan dengan masih maraknya berbagai permasalahan ketenagakerjaan terutama pada tenaga PKWT. Perlindungan hukum yang lemah terhadap tenaga PKWT disertai pengawasan yang belum optimal, mengakibatkan maraknya permasalahan PKWT sehingga masih banyak tidak terpenuhinya hak hak tenaga PKWT.

Diperlukannya evaluasi pengawasan yang dilakukan Disnaker tentang standar pengawasan terhadap perusahaan sehingga bisa mengurangi semakin tingginya angka pelanggaran oleh perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh PKWT. Hingga saat ini dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 belum tercantum secara jelas mengenai akibat hukum, konsekuensi hukum serta sanksi bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh PKWT tidak sesuai peraturan. Berkaca dari apa yang terjadi di masyarakat, diperlukannya konsekuensi hukum yang tegas terhadap perusahaan. Dari data ini diketahui, bahwa hingga saat ini belum adanya konsekuensi hukum yang dapat memberikan efek jera yang berpengaruh langsung kepada perusahaan. Siklus yang terjadi hingga saat ini seperti pekerja/buruh PKWT yang dipekerjakan melebihi jangka waktu, pekerja/buruh PKWT mengajukan gugatan, hakim memutus pekerja/buruh sebagai pekerja PKWTT dan perusahaan kembali merekrut pekerja/buruh PKWT lainnya.

Diperlukannya evaluasi terhadap ketentuan dalam UU Cipta Kerja agar dapat dimuat pengaturan sanksi guna memberikan efek jera kepada perusahaan yang mempekerjakan para pekerja/buruh PKWT melewati ketentuan jangka waktu maksimal serta pelanggaran lainnya yang tidak sesuai pada peraturan yang tercantum pada UU Cipta Kerja. Perlindungan hukum yang masih lemah terhadap pekerja/buruh PKWT menjadi celah perusahaan untuk merekrut lebih banyak lagi pekerja/buruh PKWT dengan upah yang kecil. Hal ini berakibat semakin meningkatnya kasus pelanggaran terhadap pekerja/buruh PKWT di Indonesia. Dalam hal ini, sesuai ketentuan normatifnya diperlukan juga peran Disnaker dalam meminimalisir hal ini. Namun, pada kenyataannya Disnaker di daerah belum melakukan pengawasan secara maksimal sehingga masih banyak kasus perusahaan yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan. Maka, diperlukan juga suatu aturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur secara rinci hak dan kewajiban Disnaker di daerah agar dapat meminimalisir kasus ketenagakerjaan di Indonesia.

Peraturan tersebut hingga kini belum terdapat pasal atau ketentuan yang mengatur atau menjelaskan lebih spesifik mengenai hak dan kewajiban pengawas ketenagakerjaan di Indonesia khususnya terhadap para pekerja/buruh PKWT. Hingga kini, juga belum ada ketentuan rinci yang mengatur kewajiban dari Dinas Tenaga Kerja di daerah terhadap perusahaan dan pekerjanya.

Undang-Undang Cipta Kerja juga belum mengatur secara rinci terkait sanksi hukum terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh PKWT melebihi jangka waktu maksimal. Tidak adanya pengaturan sanksi hukum ini mengakibatkan tidak timbulnya rasa efek jera bagi perusahaan yang melanggar ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja. Diperlukannya perbaikan Undang-Undang Cipta Kerja khususnya terhadap ketentuan spesifik mengenai kewajiban dari dinas pengawas ketenagakerjaan, perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan melebihi jangka waktu maksimal dan sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja. Adanya perbaikan dari Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan dapat memberikan perlindungan serta payung hukum yang seimbang khususnya bagi para pekerja/buruh PKWT sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja yang berlaku dan para pekerja/buruh bisa mendapatkan hak dan kewajiban yang semestinya mereka dapatkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Analisis Yuridis terhadap perlindungan tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dalam pasal 56 hingga pasal 59 dan peraturan pelaksana yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam pasal 1 hingga pasal 17. Dari semua hal yang diatur dalam kedua peraturan tersebut semuanya mengatur secara rinci tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal yang diatur seperti pengertian PKWT, Ketentuan Jenis Pekerjaan PKWT, Ketentuan isi perjanjian kerja PKWT, PKWT tidak mensyaratkan masa percobaan. Konsekuensi apabila PKWT dipekerjakan tidak sesuai ketentuan/ melebihi jangka waktu maksimal, PKWT diwajibkan didaftarkan oleh perusahaan ke Dinas Tenaga Kerja, Ketentuan aturan kompensasi PKWT dan berbagai hak serta kewajiban PKWT. Dari tinjauan yuridis yang diatur dalam peraturan sudah diatur secara cukup detail tentang hak, kewajiban, mekanisme, perlindungan, pelaksanaan dan semua hal yang mengatur tentang PKWT selama bekerja. Namun dari semua hal yang mengatur tentang hal tersebut, tidak terdapat konsekuensi hukum atau sanksi yang mengatur apabila terdapat pihak yang melanggar isi dari ketentuan tersebut, Hal

tersebut akan berdampak secara nyata dan langsung khususnya di masyarakat terutama dari sisi pekerja.

2. Implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta Undang Undang Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja telah diterapkan di masyarakat, sesuai apa yang tertuang dalam setiap butir pasal yang tertulis. Namun terdapat hal yang secara penerapan tidak dapat berjalan secara efektif untuk perlindungan terhadap tenaga kerja PKWT di masyarakat seperti tidak adanya konsekuensi/ sanksi hukum yang jelas untuk pelanggaran yang terjadi di masyarakat meskipun semuanya sudah diatur secara rinci tentang mekanisme dan segala hal perlindungan terhadap PKWT sehingga peraturan tersebut hanya seperti semacam aturan tertulis yang ketika dilanggar tidak terdapat sanksi yang jelas dan hal-hal yang tidak sesuai peraturan tersebut seperti hal yang lumrah serta dapat diperbaiki dan diulangi lagi kesalahan tersebut , kemudian peran dari Lembaga negara yaitu Dinas Tenaga Kerja yang dirasa kurang maksimal karena hanya bersifat menunggu atas laporan dan aduan dari masyarakat untuk setiap hal tentang ketenagakerjaan termasuk kewajiban yang harus dilakukan perusahaan sesuai peraturan yang berlaku, sehingga peran pemerintah dalam perlindungan PKWT ini tidak dapat melindungi masyarakat secara menyeluruh.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis menyarankan hal berikut:

1. Diperlukan pengaturan tentang perlindungan Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) dari Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terkhusus dalam pemberian sanksi atau konsekuensi terhadap pelanggaran atau tidak terlaksanannya peraturan. Dengan demikian, peraturan akan lebih dimaknai secara lebih tegas serta akan menimbulkan efek jera terhadap pihak yang melanggar peraturan tersebut dan bertujuan agar seluruh pihak dapat dilindungi secara baik dengan adanya peraturan.
2. Diharapkan Masyarakat maupun Perusahaan semakin memiliki kesadaran hukum terkait hak dan kewajibannya satu sama lain, Perusahaan mematuhi isi dari peraturan perundang-undangan. Masyarakat memiliki pengetahuan terhadap isi peraturan sehingga dapat melakukan tindakan yang bisa dilakukan jika hak mereka dilanggar.
3. Diharapkan Dinas Tenaga Kerja dapat menjalankan tugas dan kewajibannya kepada seluruh masyarakat dengan melaksanakan kewajibannya secara lebih aktif dan massif memberikan sosialisasi mengenai kesadaran dan kepatuhan hukum terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, tidak hanya menunggu laporan dari masyarakat saja supaya hak masyarakat dapat dilindungi secara utuh dan menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Buku

- Ali Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani, and Velma Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (CV Jejak (Jejak Publisher).
- Bambang Yunarko. 2011. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial*, Perspektif 16, no. 1 Hal 52–58.
- Devi Kumalasari and Dwi Wachidiyah Ningsih. 2018. *Syarat Sahnya Perjanjian Tentang Cakap Bertindak Dalam Hukum Menurut Pasal 1320 Ayat (2) KUH Perdata*.
- Jonaedi Efendi, S.H.I., Johnny Ibrahim, S.H. and Se, M.M., 2018. *Metode penelitian hukum: normatif dan empiris*. Prenada Media.
- R. Tjitrosudibio Subekti, R. 2019. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) 1838*, Angewandte Chemie International Edition, 6(11), Hal 11–28.
- Rizkia, N.D. and Fardiansyah, H., 2023. *Metode Penelitian Hukum (Normatif dan Empiris)*.

B. Sumber Jurnal

- Dewa Gede Giri Santosa and Dewa Gede. 2021. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya*, Jurnal Ilmu Hukum 17, no. 2 Hal 178–191
- Muhammad Amin Effendy et al. 2023, *Implementasi Dan Permasalahan Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Berlakunya Undang-Undang Ciptakerja*, Jurnal Ilmiah Galuh Justisi 11, no. 1 Hal 135–148.
- Shalihah, Fitrihatus., 2016. *Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia*. Jurnal Selat. 70-100.
- Turro S Wongkaren et al. 2022. *Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Alih Daya*, Jurnal Ketenagakerjaan 17, no. 3 Hal 210–237.

C. Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

D. Website

<https://bakorwilbojonegoro.jatimprov.go.id/tugas-dan-fungsi> diakses pada tanggal 15 februari 2025

<https://www.scribd.com/document/621704670/Rekap-Data-Perusahaan-Solo> diakses pada 21 Februari 2025

