

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023
Tentang Cipta Kerja)
Studi Di PT. Nur Cahaya Langkat Kab.Langkat Kec.Tanjung Pura**

SKRIPSI

**Ditulis Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

**NUR RAHMA DILLA
2006200173**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Dik menjabab surat ini agar diartikan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata -1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari **Jumat**, Tanggal **20 September 2024**, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, Memperhatikan, Menimbang :

MENETAPKAN

NAMA : **NUR RAHMA DILLA**
NPM : **2006200173**
PRODI / BAGIAN : **HUKUM / HUKUM PERDATA**
JUDUL SKRIPSI : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja) Studi Di PT. Nur Cahaya Langkat Kab.Langkat Kec.Tanjung Pura**

Dinyatakan : (**A**) Lulus Yudisium Dengan Predikat Istimewa
() Lulus Bersyarat, memperbaiki / Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar **Sarjana Hukum (SH)** Dalam **Bagian Hukum Perdata**

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum

NIDN : 0122087502

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H

NIDN : 0118047901

Anggota Penguji :

1. **Dr. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H**
2. **Dr. ISMAIL KOTO, S.H., M.H**
3. **Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum**

1. _____
2. _____
3. _____



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Dika menjawab surat ini agar diberikan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari **Jumat** tanggal **20 September 2024**. Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama : NUR RAHMA DILLA
NPM : 2006200173
Prodi/Bagian : HUKUM / HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja) Studi Di PT. Nur Cahaya Langkat Kab.Langkat Kec.Tanjung Pura
Penguji : 1. Dr. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H NIDN. 0004127204
2. Dr. ISMAIL KOTO, S.H., M.H NIDN. 0106069401
3. Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum NIDN. 0111116301

Lulus, dengan nilai A, Predikat Istimewa

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar Sarjana Hukum (S.H).

UMSU

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H.M.Hum.
NIDN. 0122087502

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H.
NIDN. 0118047901

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja) Studi Di PT. Nur Cahaya Langkat Kab.Langkat Kec.Tanjung Pura

Nama : NUR RAHMA DILLA

Npm : 2006200173

Prodi / Bagian : Hukum / Hukum Perdata

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 20 September 2024.

Dosen Penguji

		
<u>Dr. Rachmad Abduh, S.H., M.H</u> NIDN. 0004127204	<u>Dr. Ismail Koto, S.H., M.H</u> NIDN. 0106069401	<u>Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum</u> NIDN. 0111116301

Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Hukum UMSU



Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN : 0122087502



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/umsu.medan)

Bitte menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bagi :

NAMA : NUR RAHMA DILLA
NPM : 2006200173
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja) Studi Di PT. Nur Cahaya Langkat Kab.Langkat Kec.Tanjung Pura
PENDAFTARAN : TANGGAL 13 SEPTEMBER 2024

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar :

SARJANA HUKUM (S.H)

UMSU

Diketahui

DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN. 0122087502

Assoc. Prof. Dr. Hi. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum
NIDN. 0111116301



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https://umsu.ac.id | rektor@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi:

Nama : NUR RAHMA DILLA
NPM : 2006200173
Prodi/Bagian : HUKUM / HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja) Studi Di PT. Nur Cahaya Langkat Kab.Langkat Kec.Tanjung Pura
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum (NIDN. 0111116301)

Selanjutnya layak untuk diujikan

Medan, 13 September 2024

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.M.Hum.
NIDN. 0122087502


Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.
NIDN. 0118047901



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : NUR RAHMA DILLA
NPM : 2006200173
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (ANALISIS UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2023 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA) STUDI DI PT. NUR CAHAYA LANGKAT KAB. LANGKAT KEC. TANJUNG PURA.

Disetujui untuk disampaikan kepada
Panitia ujian skripsi

Medan, 10 September 2024

Dosen Pembimbing

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Assoc. Prof. Dr. MASITAH POHAN, S.H., M.H
NIDN : 0111116301



FAKULTAS HUKUM

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nama dan tanggalnya

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : NUR RAHMA DILLA
NPM : 2006200173
Prodi/Bagian : HUKUM / HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja) Studi Di PT. Nur Cahaya Langkat Kab.Langkat Kec.Tanjung Pura
Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum

No.	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1	1-11-2023	Konsultasi judul acc kabag	307
2	21-02-2024	Bimbingan I proposal skripsi	307
3	1-03-2024	Revisi I untuk seminar proposal skripsi	307
4	19-03-2024	Revisi II untuk seminar proposal skripsi	307
5	26-03-2024	Acc untuk seminar proposal skripsi	307
6	14-08-2024	Revisi mengenai proposal skripsi	307
7	28-08-2024	Revisi mengenai penyempurnaan rumusan masalah	307
8	3-09-2024	Revisi Perbaikan penulisan skripsi	307
9	10-09-2024	Acc untuk sidang	307

Mahasiswa dengan data dan judul skripsi tersebut di atas telah melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar pustaka, oleh karenanya skripsi tersebut disetujui untuk diujikan.

Diketahui,
Dekan Fakultas Hukum

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN : 0122087502

Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Masitah Pohan, S.H., M.Hum
NIDN : 0111116301



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang bertandatangan di bawah ini :

NAMA : NUR RAHMA DILLA
NPM : 2006200173
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja) Studi Di PT. Nur Cahaya Langkat Kab.Langkat Kec.Tanjung Pura

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 10 September 2024
Saya yang menyatakan,



NUR RAHMA DILLA
NPM. 2006200173

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan kuasa-Nya penulis dapat merampungkan penyusunan Penelitian ini yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja) Studi Di PT. Nur Cahaya Langkat Kab.Langkat Kec.Tanjung Pura”. Penelitian ini disusun dalam rangka penyusunan Skripsi yang menjadi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. terselesaikannya penyusunan penelitian ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan semangat serta doa dari banyak pihak, untuk itu penulis mengucapkan termakasih kepada:

1. Kedua Orangtua saya Bapak Nurchalis dan Ibu Zuraidah, peneliti menyadari bahwa tiada kata yang mampu sepenuhnya menggambarkan rasa syukur ini. Namun, dengan penuh cinta dan ketulusan, izinkan peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kalian. Terimakasih atas segalanya, terimakasih atas doa, dukungan dan cinta yang tiada henti-hentinya kalian berikan kepada peneliti. Terimakasih telah menjadi orangtua yang supportif. Terimakasih telah berjuang bersama peneliti, mengorbankan banyak waktu, tenaga dan upaya untuk mendukung peneliti meraih impian. Tanpa kehadiran kalian, orangtua yang

sangat luar biasa, pencapaian ini tidak mungkin terwujud, karena kalian merupakan sumber inspirasi kekuatan yang tak tergantikan bagi peneliti.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Zainuddin, S.H, M.H selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Atikah Rahmi, S.H, M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Assoc. Prof. Dr. Masitah Pohan, S.H, M.Hum sebagai dosen pembimbing skripsi yang telah sangat banyak meluangkan waktu bagi penulis untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Nurhilmiah, S.H., M.H selaku Kepala Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga saat sekarang.
9. Terima kasih juga kepada seluruh jajaran Staf Biro Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan informasi kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.
10. Kepada kakak saya dr. Nurannisa dan abang ipar saya dr. Veris Marve terimakasih atas dukungan serta memberikan do'a dan kasih sayang yang luar biasa.
11. Kepada sahabat seperjuangan saya Silvia Nabila Sari, Grace Rin, dan Siti Aisyah terimakasih sudah menjadi tempat berpulang peneliti di dunia yang

fana ini. Terimakasih untuk dukungan mental dan fisik yang telah diberikan kepada peneliti serta tidak hentinya memberikan semangat.

12. Terimakasih untuk semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas segala bantuan dan dukungan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Penelitian ini masih terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu, dengan rendah hati penulis mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk memperkuat kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut.

Semoga penulisan ini dapat dipahami oleh siapapun yang membacanya, sekiranya penulisan yang telah disusun ini dapat berguna bagi penulis sendiri maupun orang-orang yang membacanya. Akhir kata penulis memohon maaf apabila terdapat kata-kata dan hal-hal yang kurang berkenan lainnya dalam penulisan ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, 10 September 2024

Hormat Saya

Penulis,

Nur Rahma Dilla
NPM.2006200173

Abstrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dengan pemberi kerja ketika para pihak tersebut sudah sepakat untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam hubungan kerja dengan jangka waktu kerja yang sebentar. Dengan berubahnya regulasi mengenai PKWT yang dapat ditemui pada bagian Bab IV mengenai ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja, terdapat banyak penolakan dari masyarakat terlebih lagi para pekerja. Para pekerja menilai bahwa beberapa ketentuan baru mengenai PKWT dianggap merugikan hak para pekerja.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris, dengan menggunakan sumber data primer berupa wawancara, sumber data sekunder dan tersier, penelitian ini bersifat deskriptif analisis, serta menggunakan analisis kualitatif sebagai analisis data.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Perjanjian dikatakan sah jika memenuhi ketentuan yang di atur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPperdata. Pasal 1 Ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah: “Perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja dibagi 2 yaitu jenis yaitu PKWT dan PKWTT. Ketentuan mengenai perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur dalam Pasal 54 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan-ketentuan, sifat, jenis pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilihat pada Pasal 59. Bahwa Perubahan jangka waktu untuk perjanjian kerja waktu tertentu, Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama untuk jangka waktu dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun, Artinya apabila pengusaha menerapkan sistem pembaruan, maka waktu maksimal yang dapat dilaksanakan untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah selama empat tahun. Sedangkan dalam Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada ayat (3) pasal tersebut mengatur bahwa jangka waktu selesainya perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan dalam perjanjian kerja, bahwa Pasal 59 UU Cipta Kerja menghapus ketentuan jangka waktu tertentu dari PKWT. Dalam hal ini, pasal *a quo* berpotensi untuk memberikan celah bagi pengusaha dalam memperpanjang kontrak PKWT dengan tenaga kerja sewenangnyanya akibat tidak adanya batas waktu dan ketentuan berapa kali PKWT dapat diperpanjang. Bahkan, hal ini memungkinkan kontrak kerja tenaga kerja lanjut usia terus diperpanjang hingga menjadi pegawai tetap.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, PKWT.

Abstract

Fixed Term Employment Agreement (PKWT) is an agreement made by workers with employers when the parties have agreed to do certain work in an employment relationship with a short work period. With the change in regulations regarding PKWT which can be found in Chapter IV concerning employment in the Job Creation Law, there has been a lot of rejection from the community, especially workers. Workers consider that several new provisions regarding PKWT are considered detrimental to workers' rights.

This study uses an empirical research type, using primary data sources in the form of interviews, secondary and tertiary data sources, this study is descriptive analysis, and uses qualitative analysis as data analysis.

Based on the results of the study, the Agreement is said to be valid if it meets the provisions stipulated in Article 1320 of the Civil Code. The requirements for a valid agreement are regulated in Article 1320 of the Civil Code. Article 1 Paragraph (14) of Law Number 13 of 2003 concerning employment, an employment agreement is: "An agreement between workers / laborers and employers or employers containing the terms of employment, rights and obligations of the parties". Employment agreements are divided into 2 types, namely PKWT and PKWTT. Provisions regarding written employment agreements have been regulated in Article 54 paragraph 1 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Provisions, nature, type of work for a fixed-term employment agreement can be seen in Article 59. That changes to the term for a fixed-term employment agreement, Article 59 paragraph (4) of the Manpower Law stipulates that a fixed-term employment agreement can be made for a maximum of two years and can only be extended once for a maximum period of one year, This means that if the employer applies a renewal system, the maximum time that can be implemented for a fixed-term employment agreement is four years. Meanwhile, in Article 81 number 12 of the Job Creation Law which amends Article 56 of the Manpower Law, in paragraph (3) of the article stipulates that the completion period of a fixed-term employment agreement is determined in the employment agreement, that Article 59 of the Job Creation Law removes the provisions of a fixed-term period from PKWT. In this case, the a quo article has the potential to provide loopholes for employers to extend PKWT contracts with workers arbitrarily due to the absence of a time limit and provisions on how many times PKWT can be extended. In fact, this allows the employment contracts of elderly workers to continue to be extended until they become permanent employees.

Keywords: Legal Protection, Labor, PKWT.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
Abstrak	iv
<i>Abstract</i>	v
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah.....	5
2. Tujuan Penelitian	6
3. Manfaat Penelitian	7
B. Definisi Operasional.....	7
C. Keaslian penelitian	8
D. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	9
2. Sifat Penelitian	9
3. Sumber Data	10
4. Alat Pengumpul Data.....	12
5. Analisis Data.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	13
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	17
C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	20
BAB III HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	26
A. Pengaturan Hukum Menurut Hukum Perdata Terkait Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	26
B. Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	39
C. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terus Menerus Bekerja Di PT. Nur Cahaya Langkat Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.....	50

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan salah satu Negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia. Penduduk Indonesia terdiri dari berbagai suku, bangsa dan agama. Sejalan dengan jumlah penduduk Indonesia yang banyak, maka jumlah kebutuhan lapangan pekerjaan juga meningkat. Manusia hidup tentu memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, kebutuhan hidup sehari-hari yang erat hubungannya dengan ekonomi. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari maka manusia dituntut untuk bekerja.

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, atau dengan kata lain 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.¹

¹ Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Jurnal Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2019, halaman 326-36.

Islam memandang seseorang yang bekerja dapat dilihat pada Al-Quran Surat An-Nahl ayat 97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.

Indonesia memiliki aturan khusus tentang ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang tersebut dikenal perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja yang merupakan awal permulaan dari suatu hubungan kerja dapat digolongkan berdasarkan waktu nya. Untuk perjanjian yang dilakukan sementara dapat disebut sebagai perjanjian kerja dalam waktu tertentu. Sementara perjanjian yang dilakukan secara tetap disebut perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu atau dilakukan secara tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dengan pemberi kerja ketika para pihak tersebut sudah sepakat untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam hubungan kerja dengan jangka waktu kerja yang sebentar. Sementara itu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dengan pemberi kerja ketika para pihak tersebut sudah sepakat untuk melakukan

pekerjaan dalam hubungan kerja dengan jangka waktu kerja yang berlangsung secara terus menerus dan tetap.²

Pekerja akan bekerja di suatu perusahaan biasanya akan ada fase pengenalan untuk calon pekerja/buruh beradaptasi dengan sistem yang telah berlaku di perusahaan. Karena biasanya selain yang berlaku pada aturan yang umum, setiap perusahaan memiliki kebijakan tersendiri yang sedari awal telah disosialisasikan dengan setiap calon Pekerja/Buruh. Hal ini didasari oleh Undang-Undang yang berlaku dimana setiap calon pekerja/buruh dapat dipekerjakan dengan beberapa pembagian kategori sistem kerja. Disesuaikan dengan kebutuhan dan jenis pekerjaan yang ada pada perusahaan maka cara perekrutan calon pekerja tersebut juga dapat bervariasi misalnya perekrutan pekerja bisa sebagai status Buruh Harian Lepas (BHL), Outsourcing, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau setelah percobaan langsung menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Saat ini pada perkembangannya dalam kesejahteraan perekonomian Indonesia memasuki masa bonus demografi usia produktif kerja beberapa tahun kedepan. Keadaan tersebut sebenarnya menuntut adanya penguatan terhadap aturan yang berlaku dengan sistem ketenagakerjaan yang sekarang sehingga sinergitas antara produksi perusahaan dapat selaras dengan kesejahteraan para pekerja dikarenakan profesionalitas pekerja dan aturan yang mengatur tersebut.

Berdasarkan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, baik itu PKWT ataupun PKWTT yang dibuat harus berisi unsur-unsur perjanjian berdasarkan pada ketentuan Pasal

² Rosifany, Ony. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 4, No. 2 Tahun 2020, halaman 36-53.

1320 KUHPerdata. Perjanjian kerja yang dibuat harus mengatur para pihak yang terkait harus cakap secara umur serta tidak dalam suatu keadaan pengampunan dan para pihak tersebut harus sama-sama setuju untuk mengaitkan diri dalam perjanjian tanpa adanya paksaan, ancaman, ataupun kekhilafan. Kemudian dalam suatu perjanjian harus berisi sebuah objek yang halal, yang mana tidak bertentangan dengan hukum maupun berlawanan dengan ketertiban umum. Ketika perjanjian kerja yang dibuat sudah mengacu pada ketentuan tersebut maka akan terciptanya suatu hubungan kerja antara para pekerja dengan pemberi kerja secara sah yang dapat dipertanggungjawabkan oleh kedua belah pihak. Dalam praktik hubungan kerja, penting pula untuk menerapkan asas pembangunan ketenagakerjaan yaitu asas demokrasi, adil, dan merata, yang pada dasarnya selaras dengan tujuan yang dicita-citakan oleh asas pembangunan nasional.

Regulasi mengenai PKWT berubah yang dapat ditemui pada bagian Bab IV mengenai ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja, terdapat banyak penolakan dari masyarakat terlebih lagi para pekerja. Para pekerja menilai bahwa beberapa ketentuan baru mengenai PKWT dianggap merugikan hak para pekerja, seperti tidak adanya kebijakan PKWT yang harus dibuat secara tertulis dan tidak adanya pemberian sanksi terhadap para pelaku yang melanggar. Ketentuan tersebut tentu saja akan berdampak kepada kesewenang-wenangan pengusaha terhadap hak-hak pekerja karena tidak ada bukti secara fisik yang mengatur seluruh ketentuan-ketentuan yang disepakati bersama dalam perjanjian kerja, serta tidak ada akibat hukum pula yang membuat pelaku segan ataupun jera untuk mengulanginya kembali. Hal ini akan berdampak kepada ketidakpastian hukum

dalam hubungan kerja dan selama masa suatu proyek atau pekerjaan berlangsung. Para pekerja juga tidak memiliki peluang dan kesempatan waktu yang lama untuk mencari pekerjaan baru setelah masa PKWT habis. Tentu nya kerugian yang dialami oleh para pekerja dapat terjadi sebab tidak ditemukan regulasi yang mengatur dan mewajibkan para pengusaha untuk memberitahu kan masa perpanjangan dan pembaharuan ketika kontrak PKWT sudah ingin berakhir. Sebagai data pelengkap, maka permasalahan tentang hak pekerja yang berpotensi dilanggar dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja maka akan dilakukan penelitian terhadap perusahaan PT. Nur Cahaya Langkat, dimana dalam perusahaan tersebut memberlakukan perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja)**".

1. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaturan hukum menurut hukum perdata terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?
- b. Bagaimana perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?

- c. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang terus menerus bekerja di PT. Nur Cahaya Langkat berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian harus tergambar secara tegas apa yang hendak dicapai di dalam melaksanakan penelitian tersebut. Tujuan penelitian harus bertitik tolak dari permasalahan. Bahkan harus terlihat tegas jika permasalahan ada 3 (tiga) maka tujuan penelitianpun harus 3 (tiga). Ketiga hal tersebutlah yang menjadi pokok permasalahan yang intisarinya harus terlihat pada kesimpulan.³

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaturan hukum menurut hukum perdata terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
- 2) Untuk mengetahui perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
- 3) Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang terus menerus bekerja di PT. Nur Cahaya Langkat berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

³ Ida Hanifah Dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima, halaman 16.

3. Manfaat Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang akan diteliti sebagaimana disebutkan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber literatur di bidang hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan terutama terkait dengan substansi perjanjian kerja waktu tertentu.
- b. Secara praktis, sebagai suatu bentuk sumbangan saran sebagai buah pemikiran bagi pihak yang berkepentingan dalam kerangka persoalan di bidang hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan terutama terkait dengan substansi perjanjian kerja waktu tertentu.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian, masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan definisi operasionalnya.⁴

Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan yaitu Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja):

⁴*Ibid.*, halaman 17.

1. Pekerja, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa ke

C. Keaslian penelitian

Beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada dua judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan skripsi ini antara lain:

1. Skripsi Agung Syaputra, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru, dengan judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan fokus pembahasan terletak pada bagaimana mekanisme pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Berkah Usaha Sharia menurut Undang-Undang ketenagakerjaan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada fokus pembahasan dan locus penelitian.
2. Skripsi Hilarius Jimen Lusianto, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang berjudul “Pelaksanaan PKWT Pada Perusahaan Jasa Kontraktor Di Kabupaten Kubu Raya Pasca UU Cipta Kerja”. Skripsi ini merupakan penelitian Normatif yang mengkaji tentang bagaimana pelaksanaan PKWT Pada Perusahaan Jasa Kontraktor Di Kabupaten Kubu

Raya. Perbedaan terletak pada substansi pembahasan dan permasalahan serta *locus* penelitian.

D. Metode Penelitian

Metode atau metodologi diartikan sebagai logika dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian. Penelitian pada hakikatnya adalah rangkaian kegiatan ilmiah dan karena itu menggunakan metode-metode ilmiah untuk menggali dan memecahkan permasalahan, atau untuk menemukan suatu kebenaran dari fakta-fakta yang ada. Metode penelitian bertujuan untuk menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan agar didapatkan hasil yang maksimal. Maka metode penelitian yang dilakukan meliputi:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Empiris yang dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan dan dokumen-dokumen pustaka yang terkait dengan judul penelitian lalu dirangkai menjadi uraian kalimat-kalimat yang dapat mudah dimengerti oleh pembaca.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya, bertujuan untuk memberikan data hasil dari meneliti suatu keadaan atau fakta-fakta yang ada dilingkup masyarakat yang akan dideskripsikan dengan jelas agar dapat diterima dan dipahami oleh pembaca dan dapat menggambarkan permasalahan.

3. Sumber Data

Sesuai dengan jenis penelitian ini yaitu penelitian hukum empiris yang melakukan penelitian karena adanya permasalahan norma hukum yang dilanggar lalu memadukan bahan-bahan kepustakaan yang terkait dapat menyimpulkan suatu solusi atau hukum terhadap permasalahan yang diteliti, maka sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari Data Hukum Islam dan Data Primer dan Data Sekunder.

a. Sumber Data Kewahyuan

Data yang bersumber dari hukum islam; yaitu Al-Quran dan Hadist (Sunah Rasul). Data yang bersumber dari hukum islam tersebut lazim disebut juga dengan kewahyuan. Dalam rangka pengamalan Catur Dharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah yaitu salah satunya adalah “menanamkan dan mengamalkan nilai-nilai ajaran Al-Islam dan Kemuhammadiyah”.⁵

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang relevan pada penelitian ini. Data sekunder Adalah data yang besumber dari studi kepustakaan (*library research*) yang berkaitan dengan publikasi terhadap yaitu data pustaka yang tercantum dalam dokumen-dokumen resmi.⁶ Studi kepustakaan yang dimaksud adalah peraturan hukum yang berlaku yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder meliputi;

⁵*Ibid.*, halaman 20

⁶ Peter Mahmud Marzuki. 2014. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group, halaman 181.

- 1) Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, berupa;
 - a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
 - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - c) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- 2) Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang didapat dari pustaka atau dari penelitian yang sudah terakreditasi tentunya relevan dengan penelitian ini seperti; buku, jurnal ilmiah.
- 3) Bahan hukum tersier, adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, dengan begitu penelitian yang dilakukan akan semakin baik dan terkesan jujur. Agar sebuah tulisan ilmiah terbebas dari tindakan plagiat, maka seorang penulis harus bertindak jujur serta berterus terang darimana sebuah tulisan diambil apabila tidak merupakan idenya sendiri.⁷ Bahan hukum tersier atau bahan hukum penunjang pada dasarnya mencakup bahan-bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yang lebih dikenal dengan nama bahan acuan bidang hukum atau bahan rujukan bidang hukum, misalnya abstrak perundang-undangan, bibliografi hukum,

⁷ Ramlan, Tengku, dan Nurul. 2017. *Malu Menjadi Plagiat*, Malang: Inteligensia Media, halaman. 87.

direktori pengadilan, ensiklopedia hukum, indeks majalah hukum, kamus hukum, dan seterusnya.⁸

4. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini yang merupakan penelitian kepustakaan maka alat pengumpulan datanya merupakan menganalisa dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian baik dari buku, jurnal ilmiah, maupun peraturan perundang-undangan yang memiliki korelasi terhadap masalah yang diteliti.

5. Analisis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikelompokkan sesuai dengan penelitian dan diteliti serta dievaluasi keabsahannya. Setelah itu dianalisis secara kualitatif dan akan diuraikan secara deskriptif analisis dalam bentuk uraian kalimat yang dituliskan melalui skripsi.

⁸S.S Mamudji. 2012. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers. halaman 45

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi uraian sistematis tentang keterangan-keterangan yang dikumpulkan dari kepustakaan. Data yang berasal dari kepustakaan, harus ada hubungannya dengan penelitian dan menunjang pembahasan yang akan diteliti. Selain itu, tinjauan pustaka juga memuat tentang, konsep-konsep hukum yang diperoleh baik dari buku-buku, jurnal ilmiah, yurisprudensi maupun perundang-undangan yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, diantaranya sebagai berikut:⁹

- 1) Imam soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, yang baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.
- 2) Menurut molenaar, hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dengan buruh, buruh dan buruh, dan antara penguasa dan penguasa.

⁹ Dedi Ismatullah. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, halaman 45-46.

- 3) Menurut Levenbach, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.
- 4) Menurut Van esveld, hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja yang dilakukan di bawah pimpinan, tetapi termasuk pula pekerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab sendiri.
- 5) M.G. Levenbach merumuskan hukum *arbeitsrech* (hukum perburuhan) sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung, bersangkutan, paut dengan hubungan kerja. Dengan kata lain, berbagai pengaturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja, mengenai jaminan sosial buruh serta peraturan mengenai badan dan organisasi di lapangan perburuhan.
- 6) MOK berpendapat bahwa *arbeitsrech* adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.

Istilah hukum perburuhan semakin tidak populer dengan diundangkannya UU Ketenagakerjaan sebagai UU payung bagi masalah-masalah yang terkait dengan hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan. Di beberapa perguruan tinggi di Indonesia, mata kuliah hukum perburuhan banyak digantikan dengan istilah lain, seperti hukum ketenagakerjaan dan hukum hubungan industrial.¹⁰ Menurut UU Ketenagakerjaan, pengertian ketenagakerjaan lebih luas dibandingkan dengan

¹⁰ *Ibid.*, halaman 104.

perburuhan sebagaimana dimaksud dalam KUHPPerdata. Sekalipun demikian, pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan masih mempergunakan beberapa Undang-Undang yang dikeluarkan sebelum Undang-Undang No 13 Tahun 2003.¹¹

Setiap sistem hukum khususnya yang berada di Indonesia tentunya memiliki subjek dan objek hukum yang berbeda-beda. Subjek hukum sering kali dikaitkan dengan pihak-pihak yang terkandung dalam sistem hukum tersebut. Berikut beberapa pihak-pihak yang ada pada hukum ketenagakerjaan:¹²

- 1) Pekerja/buruh, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 2) Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, bukan milik sendiri, dan orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam kedua poin di atas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- 3) Organisasi pekerja/buruh, dalam Undnag-Undnag Republik Indonesia No 21 Tahun 2000, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik diperusahaan maupun di luar perusahaan.
- 4) Organisasi pengusaha, adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata pengurusan, atau ciri-ciri alamiah tertentu.

¹¹ *Ibid.*,

¹² Toman Sony Tambunan dan Wilson R.G. Tambunan. *Hukum Bisnis*. Jakarta: PrenadaMediaGroup. Halaman 177.

- 5) Pemerintah, yang dimaksud pemerintah pusat adalah Presiden yang memegang kekuasaan pemerintahan negara yang dibantu oleh Wakil Presiden dan Menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam perburuhan dengan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan agar bertindak sesuai dengan kemanusiaan. Buruh dan majikan diberi kebebasan untuk mengadakan peraturan tertentu karena hukum perburuhan bersifat otonomi, tetapi peraturan ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah yang bermaksud memberikan perlindungan terhadap buruh. Sanksi atas pelanggaran ini diancam dengan pidana kurungan atau denda.¹³

Sifat hukum ketenagakerjaan secara umum ada dua, yaitu hukum yang bersifat mengatur dan hukum yang bersifat memaksa. Ciri hukum perburuhan yang sifatnya mengatur ditandai dengan adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa. Dengan kata lain boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut dalam perjanjian. Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat fakultatif yang artinya hukum yang mengatur/melengkapi.

Objek hukum ketenagakerjaan dibedakan menjadi dua, yaitu objek materiil dan objek formil. Objek materiil hukum ketenagakerjaan ialah kerja manusia yang bersifat sosial ekonomis. Titik tumpunya objek ini terletak pada kerja manusia. Kerja manusia merupakan bagian dari kerja manusia secara umum (aktualisasi unsur kejasmanian manusia dengan diberi bentuk dan dipimpin oleh unsur

¹³ Dedi Ismatullah, *Op.Cit.*, halaman 63.

kejiwaannya dotolekaryakan (diaplikasikan/diterapkan) terhadap benda luar untuk tujuan tertentu.¹⁴

Masalah ketenagakerjaan dapat dilihat dari sebelum terjadi hubungan kerja, artinya seseorang akan mencari pekerjaan atau calon tenaga kerja. Calon tenaga kerja dapat dikatakan sebagai pengangguran, yang berarti belum mendapatkan pekerjaan di dalam maupun di luar negeri dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidupnya. Penyediaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu kewajiban pemerintah sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Atas dasar tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai aturan dan kebijaksanaan untuk memberikan perlindungan dan kesempatan kerja.¹⁵

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja pada hakikatnya adalah suatu perjanjian dibidang pekerjaan. Oleh karena itu jika akan membahas suatu perjanjian kerja, perlu diketahui apa makna dari suatu perjanjian. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dari pengertian perjanjian tersebut, nampak jelas bahwa kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian sama dan seimbang. Sedangkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha

¹⁴ Endeh Suhartini. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Depok: Raja Grafindo Persada, hlm 30.

¹⁵ Arifuddin Muda Harahap. 2023. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Media Sains Indonesia, hlm 20.

secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁶

Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 1601 huruf a KUHPerduta perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak pertama, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.

Perjanjian Kerja dibuat atas dasar:¹⁷

1. Kesepakatan kedua belah pihak

Yang dimaksud dengan kesepakatan kedua belah pihak adalah tidak adanya unsur paksaan atau tekanan dari pihak manapun.

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan adalah merupakan objek dari suatu perjanjian. Dalam istilah Pasal 1320 KUHPerduta adalah suatu pokok persoalan tertentu atau suatu sebab yang tidak dilarang. Yang dimaksud dengan pekerjaan yang diperjanjikan adalah pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa yang produksinya tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang

¹⁶ Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja "Suatu Pengantar"*. Jakarta: Erlangga. Halaman 67.

¹⁷ *Ibid.*, halaman 69.

berlaku. Pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh, kecuali hanya atas izin pengusaha dapat menyuruh orang lain.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum,

Kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 dapat dibatalkan.

Perjanjian kerja memuat beberapa unsur sebagai berikut:¹⁸

1. Adanya unsur pekerjaan

Suatu perjanjian kerja harus ada unsur pekerjaan yang diperjanjikan sebagai objek perjanjian.

2. Adanya unsur perintah

Pengejawantahan dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja/buruh oleh pengusaha adalah bahwa pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

2. Adanya upah

Upah boleh dikatakan memegang peran yang penting dalam hubungan kerja dan merupakan tujuan utama bagi seseorang pekerja/buruh untuk bekerja pada pengusaha.

¹⁸ *Ibid.*, halaman 71.

C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Selain dari perjanjian kerja, bentuk perjanjian lain yang juga perjanjian untuk melakukan pekerjaan (*de overeenkomsten tot het verrichten van arbeid*), yaitu perjanjian pemberian jasa/ pekerjaan tertentu (*de overeenkomst tot het verrichten vandiendiensten*), dan perjanjian kerja pemborongan pekerjaan (*de overeenkomst tot het aanemen van werk*). Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat oleh majikan/pengusaha dengan Serikat Buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian juga perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.¹⁹

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja itu sendiri dapat dibuat, baik secara tulisan maupun lisan.²⁰

Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja- /buruh. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja.

¹⁹ Lalu Husni dalam Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Rajawali Press, 2004, hlm. 19.

²⁰ Suria Ningsih. 2014. *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: USU Press, hlm. 70.

Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antar pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Sebagaimana yang dinyatakan Bahder Johan Nasution¹³ bahwa kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh, dan sebaliknya kewajiban pekerja- /buruh adalah hak pengusaha. Untuk itu jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya. Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan kerja. Perjanjian kerja pada awalnya diatur dalam BAB 7 BUKU III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja waktu tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja.

Hukum ketenagakerjaan menganut jenis perjanjian kerja dibedakan atas:

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja- /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.

2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.

Era globalisasi menuntut pekerja untuk saling berlomba mempersiapkan dirinya supaya mendapat pekerjaan yang terbaik bagi dirinya. Tuntutan untuk lebih meningkatkan daya saing dirasakan oleh pengusaha dalam melakukan perdagangan inter-nasional. Investor asing yang akan menanamkan sahamnya ke Indonesia lebih menyukai sistem kontrak kerja yang tidak banyak menimbulkan masalah daripada menerapkan pekerja tetap. Yang dimaksud dengan pekerja/buruh harian lepas adalah pekerja/buruh yang bekerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima didasarkan pada kehadiran. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Perjanjian kerja harian lepas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya. Pengusaha yang memperkejakan pekerja/buruh harian lepas wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dapat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama/alamat pengusaha atau pemberi kerja;
2. Nama/alamat pekerja/buruh;
3. Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan

4. Besarnya upah dan/imbalan lainnya.

Apabila perjanjian kerja lepas harian dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT atau pekerja tetap. Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas dalam penerapannya belum berjalan efektif, dimana untuk dilakukannya perpanjangan PKWT dari 2 tahun yang telah berakhir tersebut, untuk melanjutkan dengan penambahan waktu PKWT selama maksimal 1 tahun lagi, maka perusahaan harus memutuskan hubungan kerja selama 30 hari terhadap para pekerja yang dimaksud. Setelah itu, barulah perusahaan dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 1 tahun. Artinya hukum ketenagakerjaan telah membatasi seseorang hanya boleh bekerja dengan status pekerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun dengan ketentuan di atas. Jika perusahaan menginginkan hubungan kerja tetap berlanjut, maka mau tidak mau dalam memasuki tahun ke 4 (empat), perusahaan harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi PKWTT. Perihal setelah masa 2 tahun PKWT berakhir, apakah pekerja dirumahkan selama 30 hari untuk tidak melakukan aktifitas kerja atau tetap bekerja seperti biasa. Dalam praktek, pekerja tidak pernah diberhentikan selama 30 hari setelah masa kerja berakhir, namun pada 7 hari sebelum berakhirnya PKWT, perusahaan melakukan perpanjangan PKWT untuk satu tahun yang akan datang. Dalam faktanya menunjukkan bahwa tidak pernah ada masa tenggang selama 30 hari tidak terdapat hubungan kerja bagi pekerja waktu tertentu yang telah habis masa

kerjanya dalam 2 tahun. Para pekerja tetap melanjutkan aktifitas pekerjaannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang baru untuk setahun mendatang. Hukum ketenagakerjaan tentunya memandang perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati antara para pihak tersebut batal demi hukum. Karena pekerja telah melakukan aktifitas kerja tanpa tenggang, maka dengan sendirinya status para pekerja waktu tertentu tersebut telah berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan segala hak-hak yang melekat padanya.

Berdasarkan Pasal 59 ayat (4) telah disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Dalam ketentuan pasal di atas, penekanan paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun mengandung makna bahwa pengusaha atau pemberi kerja bisa mengambil waktu seminimal mungkin dalam masa perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT sangat dimungkinkan untuk dilakukan dalam waktu 6 bulan atau 1 tahun jika pengusaha menghendaki. Karena, jika maksud pembentuk Undang-Undang dengan pemberian waktu khusus untuk PKWT ditujukan untuk memberi kesempatan bagi pengusaha menilai kinerja, dedikasi maupun loyalitas pekerja terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan, waktu sangat relatif tergantung dari sudut mana pengusaha memberikan penilaian. Walaupun salah satu variabel penentu komitmen seseorang pekerja bisa diukur dari lamanya pekerja bekerja pada satu perusahaan tertentu. Menurut penulis semakin singkat pengusaha merekrut pekerja merubah status hubungan kerja pekerja dari pekerja

waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu, menunjukkan iktikad baik dari pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja secara lebih manusiawi dan dalam memberikan kepastian hukum kepada pekerja. Tentunya perekrutan selalu dengan pertimbangan-pertimbangan terhadap prestasi pekerja selama bekerja.²¹

²¹ Fithriatus Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia”, Jurnal Selat, Vol. 4 No. 1 Tahun 2016.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Pengaturan Hukum Menurut Hukum Perdata Terkait Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pengaturan hak bekerja di Indonesia, didasarkan pada ketentuan Pasal 28 D (2) UUD NRI 1945, yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hak untuk bekerja, sesuai ketentuan Pasal 7 – Pasal 15 UU No. 11 Tahun 2005 (tentang pengesahan International Covenant on Sosial, economic and cultural Rights (Kovenan internasional tentang hak sosial, ekonomi dan budaya) LN Tahun 2005 No. 119 TLN No. 4557) mencakup didalamnya: hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan; hak membentuk dan bergabung dengan Serikat Pekerja; hak atas jaminan sosial dan asuransi sosial; perlindungan dan bantuan untuk keluarga; hak atas standar hidup yang layak; hak atas standar tertinggi kesehatan jasmani dan mental; hak atas pendidikan dan hak atas kebudayaan dan atas manfaat kemajuan Ilmu Pengetahuan.²²

Perjanjian kerja mengacu pada hukum perjanjian yaitu suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Perjanjian dikatakan sah jika memenuhi ketentuan yang di atur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Tujuan diadakan perjanjian tidak lain dari pada tujuan hukum itu sendiri yaitu memberi perlindungan dan keadilan bagi para pihak yang mengadakan perjanjian.

²² Rachmad Abduh, “Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja Dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota”, *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2022, hlm 38-44.

Salah satu cara untuk melindungi para pihak dalam perjanjian kerja adalah dengan cara menerapkan adanya keseimbangan.

Manusia dalam memenuhi berbagai kepentingannya melakukan berbagai macam cara, salah satu diantaranya dengan membuat perjanjian. Dalam KUH Perdata perjanjian diatur dalam Buku III (Pasal 1233-1864) tentang Perikatan. BW menggunakan istilah kontrak dan perjanjian untuk pengertian yang sama. Hal ini dapat dilihat jelas dari judul Bab II Buku III BW yaitu: Tentang perikatan-perikatan yang dilahirkan dari kontrak atau perjanjian. Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Sedangkan perikatan adalah perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Perjanjian diatur dalam Buku III KUH Perdata yang sifatnya terbuka. Kata perikatan mempunyai pengertian yang lebih luas daripada kata perjanjian. Sebab kata perikatan tidak hanya mengandung pengertian tentang suatu hubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber dari suatu perjanjian, yaitu suatu perikatan yang timbul karena undang-undang. Untuk memberikan pengertian tentang sesuatu memang tidak mudah, tetapi banyak ahli yang memberikan pendapatnya tentang pengertian perikatan yang berbeda-beda. Perjanjian dalam KUH Perdata diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata, yaitu "Perjanjian adalah

suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.²³

Berdasarkan rumusan pengertian perjanjian yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian itu terdiri dari:

1. Ada pihak-pihak
2. Ada persetujuan antara pihak-pihak
3. Ada prestasi yang akan di laksanakan
4. Ada bentuk tertentu lisan atau tulisan.
5. Ada syarat – syarat tertentu sebagai isi perjanjian.
6. Ada tujuan yang hendak di capai.

Menurut KUHPerdara perjanjian merupakan salah satu sumber yang melahirkan perikatan yang diatur dalam buku III KUHPerdara, kecuali itu sumber perikatan yang lain adalah undang-undang, yurisprudensi, hukum tertulis dan tidak tertulis serta ilmu pengetahuan. Menurut pasal 1233 KUHPerdara bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan dari perjanjian dan undang-undang. Subekti mengatakan: “Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak yang lainnya berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu”. Perikatan merupakan suatu hubungan hukum yang terjadi baik karena perjanjian atau karena hukum. Dinamakan sebagai perikatan, karena hubungan hukum itu mengikat, yaitu kewajiban-kewajiban yang timbul dari adanya perikatan dapat

²³ Masitah Pohan, “Employment Agreement in the Perspective of Business Civil Law”, *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 7 No. 2 Tahun 2022, hlm 292-302.

dipaksakan secara hukum. Hubungan hukum adalah hubungan yang menimbulkan akibat hukum yaitu adanya hak dan kewajiban.

Subjek perjanjian sama dengan subjek perikatan yaitu pihak-pihak yang terdapat dalam perjanjian. Subjek bisa seseorang manusia atau suatu badan hukum. Objek dalam perjanjian berupa prestasi, yang berujud memberi sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu. Mengenai objek perjanjian, diperlukan beberapa syarat untuk menentukan sahnyanya suatu perikatan, yaitu: Objeknya harus tertentu, harus diperbolehkan, dapat dinilai dengan uang, harus mungkin.

Pasal 1320 KUHPerdara menentukan empat syarat sahnyanya perjanjian, yaitu:

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak
2. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum
3. Adanya objek perjanjian
4. Adanya causa yang halal.

Bentuk perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu tertulis dan lisan. Ada 3 bentuk perjanjian tertulis:

1. Perjanjian dibawah tangan yang ditandatangani para pihak yang bersangkutan saja.
2. Perjanjian dengan saksi notaris untuk melegalisir tandatangan para pihak.
3. Perjanjian yang dibuat dihadapan notaris dalam bentuk akta notariel.

Berdasarkan BW tidak diatur secara khusus tentang berakhirnya perjanjian, tetapi yang diatur dalam Bab IV Buku III BW hanya hapusnya

perikatan-perikatan. Walaupun demikian, ketentuan tentang hapusnya perikatan tersebut juga merupakan ketentuan tentang hapusnya perjanjian karena perikatan yang dimaksud dalam BAB IV Buku III BW adalah perikatan pada umumnya baik itu lahir dari perjanjian maupun lahir dari perbuatan melanggar hukum. Berakhirnya perjanjian yang diatur di dalam Bab IV Buku III KUHPerdara Pasal 1381 KUHPerdara disebutkan beberapa cara hapusnya suatu perikatan yaitu: Pembayaran, penawaran tunai disertai dengan penitipan, pembaharuan hutang, perjumpaan hutang, percampuran hutang, pembebasan hutang, musnahnya benda yang terhutang, kebatalan atau pembatalan, berlakunya syarat batal, kadaluarsa atau lewat waktu.

Hukum perjanjian dikenal lima asas penting yaitu: Asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas pacta sunt servanda, asas itikad baik, asas kepribadian (personalitas). Disamping kelima asas itu, didalam Lokakarya Hukum Perikatan yang diselenggarakan oleh badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dari tanggal 17-19 Desember 1985 telah berhasil dirumuskan 8 asas hukum perikatan nasional. Kedelapan asas itu: Asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan, asas kebiasaan, dan asas perlindungan.

Berdasarkan KUH Perdata, pengertian perjanjian kerja dapat kita lihat pada Pasal 1601 huruf a KUHPerdara berbunyi: “perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Dalam pasal ini hubungan yang terjadi adalah

hubungan kerja antara buruh dengan majikan, hal ini terjadi karena adanya perjanjian kerja. Buruh melakukan pekerjaan di bawah pimpinan atau petunjuk majikan. Dalam Pasal tersebut terdapat 3 hal pokok, yaitu:

1. Adanya pekerjaan yang dilakukan oleh buruh
2. upah diberikan langsung oleh majikan
3. posisi siburuh berada pada posisi tidak seimbang (berada dibawah perintah si majikan).

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah: Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang dalam bahasa Belanda disebut dienstverhoring, yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain. Sedangkan perjanjian pemborongan pekerjaan adalah: suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak pertama mengkehendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah tertentu sebagai harga pemborongan.²⁴

Pasal 1 Ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah: “Perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja dibagi 2 yaitu:

²⁴ R. Subekti. 1995. *Aneka Perjanjian*, Cet 10, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hal. 63.

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah: perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. Syaratnya: Harus tertulis (Pasal 57 ayat 1); didasarkan pada jangka waktu serta didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 Ayat 2); diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, paling lama 3 tahun, musiman, berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajajakan (Pasal 59).
2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu: Perjanjian kerja antara pekerja /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pekerja/ buruh diputus hubungan kerjanya, dan pekerja/buruh meninggal dunia. Bentuknya bisa tertulis bisa tidak. Jika secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Perjanjian kerja adalah salah satu dari perjanjian pada umumnya, sehingga syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata berlaku juga untuk sahnya suatu perjanjian kerja. Isi perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan. Dapat kita lihat pada Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar, Pertama, Kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan pihakpihak yang mengadakan perjanjian kerja mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan oleh pengusaha, begitu juga pengusaha menerima pekerja untuk dipekerjakan, kedua, Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Kedua belah pihak dalam perjanjian kerja yaitu pihak pekerja dengan pihak pengusaha cakap dalam membuat perjanjian. Berdasarkan Pasal 1 angka 26 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan batasan umur dalam membuat perjanjian adalah minimal berusia 18 tahun selain itu seseorang dikatakan cakap dalam membuat perjanjian jika tidak terganggu jiwanya atau waras, ketiga, Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan disini merupakan obyek perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak, keempat, Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangundangan yang berlaku. Pekerjaan sebagai obyek dalam perjanjian kerja harus halal, didalam suatu perjanjian kerja jenis pekerjaan merupakan hal yang harus jelas disebutkan.
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum

Keempat syarat sahnya perjanjian kerja tersebut bersifat kumulatif, yaitu harus dipenuhi semuanya agar perjanjian kerja tersebut sah. Syarat pertama dan kedua disebut syarat subyektif, menyangkut subyek atau pelaku dari perjanjian. Sedangkan syarat yang ketiga dan syarat keempat disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Jika syarat subjektif tidak dipenuhi, perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim, oleh pihak-pihak yang tidak memberi kesepakatan secara bebas dan orang tua atau pengampu bagi orang-orang yang dibawah pengampuan. Perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim. Demikian juga apabila syarat objektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya kembali seperti keadaan semula (dianggap tidak pernah terjadi perjanjian).

Beberapa unsur dari perjanjian kerja adalah:

1. Adanya unsur pekerjaan. Dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang di perjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut.
2. Adanya unsur perintah. Pekerja tunduk pada perintah pengusaha didalam melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan, termasuk perintah secara tertulis yang terdapat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja diwajibkan untuk

mentaati seluruh perjanjian kerja yang ada dan berlaku didalam perusahaan tempatnya bekerja.

3. Adanya waktu tertentu. Waktu tertentu memiliki pengertian yang sangat luas, dapat berarti waktu tidak tertentu artinya berakhirnya waktu perjanjian pada saat perjanjian kerja tidak ditetapkan, atau waktu tertentu yang berarti berakhirnya waktu perjanjian ditetapkan pada saat dibuat perjanjian atau berakhirnya disetujui pada saat pekerjaan yang disepakati selesai.
4. Adanya unsur upah. Tujuan utama seorang bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan atau upah. Dengan adanya upah menegaskan bahwa hubungan yang terjadi antara pekerja/buruh dan pemberi kerja adalah merupakan suatu hubungan kerja.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai bentuk perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 51, yaitu:

1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan
2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Ketentuan mengenai perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur dalam Pasal 54 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan-ketentuan, sifat, jenis pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilihat pada Pasal 59, yaitu:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu, pertama, pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, kedua, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, ketiga, pekerjaan yang bersifat musiman; atau keempat, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya

perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun

7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan KUHPerduta ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUH Perdata yang pada intinya bahwa:

1. Buruh/pekerja diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga.
2. Dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
3. 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 tersebut.

Berakhirnya perjanjian kerja diatur pada Pasal 61 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Perjanjian kerja berakhir apabila, pertama, pekerja meninggal dunia, kedua, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, ketiga, adanya putusan pengadilan dan / atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau keempat, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
2. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
3. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja /buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja /buruh.
4. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
5. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja / buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja juga dijabarkan di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan misalnya pada Pasal 4 huruf (c) bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Lanjut pada Pasal 5 bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.²⁵ Perlindungan terhadap tenaga kerja juga tercermin dari adanya tanggungjawab perusahaan, Masitah pohan dalam bukunya juga mengatakan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan adalah suatu konsep bahwa organisasi khususnya perusahaan adalah memiliki berbagai macam tanggungjawab terhadap seluruh pemangku kepentingannya, yang diantaranya adalah konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan yang mencakup aspek ekonomi, sosial dan lingkungan.²⁶

B. Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Jangka waktu tertentu untuk PKWT ini diatur dalam Pasal 59 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu untuk paling lama 2 tahun dan boleh diperpanjang 1 kali untuk paling lama 1 tahun. Mengenai pekerjaan tertentu disini yaitu pengusaha hanya boleh mempekerjakan karyawan kontrak berdasarkan pada empat jenis dan sifat pekerjaan saja yaitu, pekerjaan yang selesai sekali atau sementara sifatnya, pekerjaan yang

²⁵ Masitah Pohan. 2011. *Tanggungjawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Medan: Pustaka Bangsa Press, hlm 108-109.

²⁶ Masitah Pohan. 2023. *Buku Ajar: Pengantar Hukum Perusahaan*, Purbalingga: Eureka Media Aksara, hlm 134.

diperkirakan penyelesaiannya paling lama tiga tahun, Pekerjaan yang bersifat musiman, dan Pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih percobaan atau penajakan.²⁷

Hubungan industrial sering dikenal istilah perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat terjadi ketika terpenuhinya 2 pihak yakni pemberi kerja (pengusaha) dan penerima kerja (tenaga kerja). Yang mana hal itu akan menghasilkan yang namanya hubungan kerja. Suatu hubungan kerja dapat terjadi ketika adanya perintah, ada pekerjaan yang diberikan, dan adanya upah yang diberikan. Hubungan kerja dapat terjadi apabila kedua belah pihak mencapai kesepakatan. Yang dimana kesepakatan itu diimplementasikan dalam bentuk sebuah perjanjian kerja. Dengan menyepakati sebuah perjanjian kerja, seorang tenaga kerja mempunyai sebuah hubungan hukum dengan atasannya berupa kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan di tempat mana dia bekerja. Dalam membuat sebuah perjanjian kerja harus memperhatikan ketentuan yang ada seperti harus dibuat dalam bentuk tertulis ataupun secara lisan disesuaikan dengan kriteria pekerjaan apa yang akan dijalankan. Kedua belah pihak yang bersangkutan harus bersepakat dengan perjanjian kerja yang ada, masing-masing pihak memiliki kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, ada pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta aturan-aturan yang ditegakkan. Dalam pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan membagi 2 jenis ikatan pekerjaan yaitu PKWT

²⁷ Rizqa Maulinda, dkk, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 18, No. 3, (Desember, 2016), hlm 337-351.

(tenaga kerja kontrak) dan PKWTT (tenaga kerja tetap). Sifat atau kegiatan pekerjaan yang dilakukan merupakan hal utama yang membedakan antara keduanya. Ketentuan sebelumnya tidak membagi atau merinci jenis-jenis pekerjaan dalam PKWT. Selain itu, ketika ingin memulai sebuah hubungan kerja maka harus dilakukan perjanjian diantara kedua belah pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sekurang-kurangnya dalam ikatan kerja tersebut memuat:²⁸

1. Identitas perusahaan berupa nama, alamat perusahaan
2. Identitas pekerja seperti nama, alamatnya
3. Nama jenis usaha perusahaan
4. Posisi kerja
5. Domisili perusahaan
6. Nominal gaji serta cara pemberiannya
7. Kualifikasi yang memuat hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan penerima kerja
8. Start pemberlakuan ikatan pekerjaan
9. Domisili serta tanggal ikatan pekerjaan itu dibuat
10. Akta dibawah tangan dari para pihak.

Prosedur diatas wajib dipenuhi pada proses pembuatan surat ikatan pekerjaan serta tetap harus mengacu pada peraturan perusahaan, perjanjian kerja

²⁸ Rizal Dwi Novianto , Frans Simangunsong, “Penggubahan Jangka Waktu Pkwt Dalam Perspektif Hak Tenaga Kerja Untuk Mendapat Jaminan Pekerjaan Tetap”, *JHPI7: Jurnal Hasil Penelitian*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hlm 78-79

bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak terjadi pertentangan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, seorang tenaga kerja yang terikat hubungan dengan jenis pekerjaan PKWT harus dicatatkan oleh perusahaan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota serta tidak boleh menuntut adanya masa percobaan kerja. Apabila perusahaan memaksa menuntut masa percobaan bagi pekerja kontrak, oleh karena itu secara hukum masa percobaan itu akan batal demi hukum dan masa percobaan yang telah dilaluinya itu dihitung menjadi masa kerja PKWT. Secara umum, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang jenis-jenis pekerjaan apa saja yang dapat dan tidak dapat dilakukan dengan cara PKWT. Jadi dapat dilihat bahwasannya, ketika dalam menentukan suatu perjanjian kerja yang sifatnya adalah tertentu atau PKWT maka harus terlebih dilihat dulu apakah pekerjaan yang diberikan itu masuk dalam jenis-jenis atau sifat yang dibolehkan oleh Undang-Undang untuk dilakukan sebuah ikatan pekerjaan dengan jenis ikatan pekerjaan dengan jangka waktu tertentu. Sebab jika pekerjaan yang dibagikan itu tidak termasuk ke dalam jenis-jenis dan sifat yang diatur dalam Undang-Undang maka secara normatif seorang tenaga kerja tersebut akan secara otomatis berubah hubungannya menjadi PKWTT (tenaga kerja tetap).²⁹

Pengaturan mengenai perjanjian kerja sendiri telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, maka beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Namun demikian, aturan mengenai syarat

²⁹ *Ibid.*,

sahnya suatu perjanjian kerja tidak mengalami perubahan, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa perjanjian kerja wajib memenuhi setidaknya empat dasar diantaranya kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangundangan yang berlaku. Tidak terpenuhinya syarat pada poin a dan b dapat menyebabkan perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan, dan tidak terpenuhinya syarat pada poin c dan d menyebabkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.³⁰

Merujuk pada ketentuan tersebut, maka syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memiliki kemiripan dengan syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hanya saja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, objek yang diperjanjikan telah ditentukan secara lebih spesifik yaitu berupa adanya pekerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perbedaan mendasar antara perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah terletak pada jangka waktunya, perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan

³⁰ Ivena A. K. Tapan, 'Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Lex Privatum*, 7.2 (2019), 20– 27.

hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.³¹ Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan-ketentuan yang banyak mengalami perubahan adalah ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu. Perubahan-perubahan pengaturan terkait perjanjian kerja waktu tertentu pasca diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut:³²

1. Perubahan jangka waktu untuk perjanjian kerja waktu tertentu, Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama untuk jangka waktu dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sehingga total jangka waktu yang dimungkinkan dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu adalah selama tiga tahun. Jangka waktu itupun dapat terjadi dengan batas waktu yang lebih panjang apabila pengusaha menerapkan sistem pembaruan perjanjian kerja, dimana untuk pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan satu kali untuk paling lama dua tahun, dengan ketentuan pembaruan perjanjian kerja baru dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang pertama. Artinya

³¹ Ony Rosifany, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan', *Legalitas*, 4.2 (2020), 36–53

³² Dewa Gede Giri Santosa, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya", *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 17 Nomor 2 Agustus 2021.

apabila pengusaha menerapkan sistem pembaruan, maka waktu maksimal yang dapat dilaksanakan untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah selama empat tahun. Sedangkan dalam Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada ayat (3) pasal tersebut mengatur bahwa jangka waktu selesainya perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan dalam perjanjian kerja. Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah. Aturan tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam peraturan pemerintah tersebut, pengaturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dibedakan untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu, perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu yang terdiri dari pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih

dalam percobaan atau penajakan, dapat dilaksanakan untuk paling lama 5 (lima) tahun. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang terdiri dari pekerjaan yang sekali selesai dan pekerjaan yang sementara sifatnya, dapat dilaksanakan dengan jangka waktu yang didasarkan atas kesepakatan para pihak. Sedangkan, untuk perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian dengan jangka waktu maksimal tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan berturut-turut.

2. Akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis, Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dibuat dalam bentuk tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Pada dasarnya, perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, sehingga apabila di kemudian hari terjadi perselisihan maka akan sangat membantu proses pembuktian. Konsekuensi atas perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bentuk tidak tertulis, menyebabkan perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tertentu, hal ini diatur dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, konsekuensi hukum tersebut tidak dikenal lagi di dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja tetap mensyaratkan agar perjanjian kerja waktu tertentu dibuat

dalam bentuk tertulis, akan tetapi konsekuensi hukum atas tidak dipenuhinya syarat tersebut adalah tidak ada.

3. Akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan masa percobaan, Dalam Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu tidak diperbolehkan untuk mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, apabila ditemui suatu perjanjian kerja waktu tertentu yang mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum. Ketentuan ini kemudian mengalami penegasan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, dimana apabila perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan masa percobaan kerja, tidak hanya masa percobaan kerja tersebut batal demi hukum, namun juga masa kerja tetap dihitung sejak dimulainya perjanjian kerja.
4. Penambahan jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu, Dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat untuk pekerjaan-pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, diantaranya pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan paling lama tiga tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Jenis-jenis pekerjaan tersebut, dalam Undang-Undang Cipta Kerja kemudian ditambahkan satu jenis, yaitu pekerjaan yang jenis dan sifat

atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Dalam penjelasan Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Artinya dengan ditambahkannya satu kriteria baru untuk perjanjian kerja waktu tertentu yaitu pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, maka selama pekerjaan yang dimaksud tidak bersifat terus-menerus dan bukan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan, dapat dijadikan sebagai objek perjanjian kerja waktu tertentu

5. Perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan aturan mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Perpanjangan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk paling lama satu tahun, sedangkan pembaruan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Namun untuk pembaruan perjanjian, hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Sedangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang kemudian diatur lebih rinci dalam PP No. 35 Tahun 2021, ketentuan mengenai perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu berbeda tergantung pada jenis perjanjian kerja waktu tertentu yang digunakan. Untuk perjanjian kerja

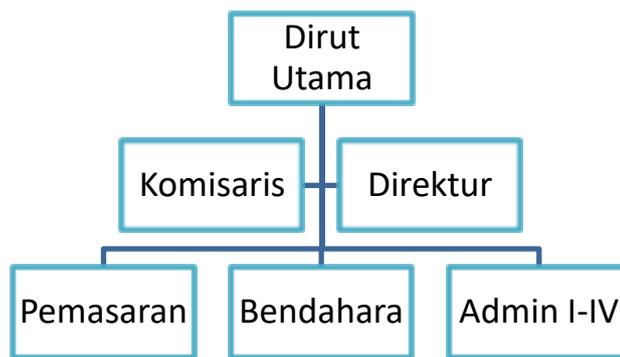
waktu tertentu berdasarkan jangka waktu, perpanjangan dapat dilakukan beberapa kali dengan jumlah yang tidak dibatasi, namun waktu maksimal antara dimulainya perjanjian kerja waktu tertentu dengan seluruh perpanjangan adalah tidak boleh melebihi 5 (lima) tahun. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, perpanjangan dapat dilakukan sampai selesainya pekerjaan tersebut, namun untuk berapa lama waktu maksimalnya tidak ditentukan. Kemudian, untuk perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, tidak diatur mengenai perpanjangan karena menggunakan model perjanjian kerja harian.

6. Uang kompensasi untuk perjanjian kerja waktu tertentu, Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak terdapat aturan mengenai kompensasi ketika berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu. Akan tetapi, dalam Undang-Undang Cipta Kerja diatur bahwa ketika perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Kemudian dalam PP No. 35 Tahun 2021, diatur bahwa kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan. Dengan ketentuan, perjanjian kerja waktu tertentu selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan kompensasi sejumlah 1 (satu) bulan upah, dimana apabila perjanjian kerja waktu

tertentu dilaksanakan selama kurang atau lebih dari 12 (dua belas) bulan maka kompensasi diberikan secara proporsional.

C. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terus Menerus Bekerja Di PT. Nur Cahaya Langkat Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Penelitian kali ini terfokus pada perlindungan hukum terhadap pekerja di PT. Nurcahaya Kab Langkat, untuk itu berikut akan diuraikan terkait dengan lokasi penelitian. PT. Nurcahaya Kab Langkat terletak di Dusun I Pendidikan Serapuh Asli Kec.TJ.Pura Kab.Langkat



1. Direktur Utama: M. Djazuli
2. Komisaris: Drg. Mirla Syafrina
3. Direktur: Nurchalis
4. Bendahara: Drg. Mirla Syafrina
5. Pemasaran: Dedi Agustari
6. Admin: Febrimayanti, Rori Pama, Nur Asiah Lubis, Habibillah Nur Utama.

Perlindungan hukum adalah suatu hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan

pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat di bagi menjadi dua bagian, yaitu:³³

1. Perlindungan Hukum Preventif, merupakan suatu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam aturan perundang undangan dengan tujuan untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
2. Perlindungan Hukum Represif, merupakan suatu perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa denda, sanksi atau penjara serta hukuman tambahan lainnya yang diberikan jika hal tersebut sudah terjadi adanya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi 3 jenis:³⁴

1. Perlindungan ekonomis, yakni perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja adalah dalam bentuk penghasilan/upah yang cukup. Hal ini termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yakni perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan dalam berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi.

³³ Muchsin. 2020. *Peralindungan dan Kepastian Hukum bagi investor di Indonesia*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, hlm. 20.

³⁴ Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara, hlm 98.

3. Perlindungan teknis, yakni perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk keselamatan kerja dan juga keamanan saat bekerja

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 butir (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangundangan. Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 butir (15) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh. Praktek yang terjadi, walaupun jenis

pekerjaanya bersifat tetap, namun PKWT yang ada tidak pernah ditingkatkan statusnya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menyatakan bahwa “Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja”. Bahkan untuk menghindari perubahan status dari PKWT ke PKWTT, perusahaan cenderung menggunakan tenaga kerja dengan status alih daya (outsourcing).

Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT sangat penting untuk melindungi hak-hak pekerja. Secara yuridis dalam memberikan perlindungan bahwa setiap pekerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama dan termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Adapun perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh khususnya dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau dari segi perlindungan perburuhan, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang dilihat dari 3 aspek yaitu: aspek perlindungan sosial, aspek perlindungan ekonomi, dan aspek perlindungan teknis. Perlindungan hukum bertujuan memberikan kepastian hak pekerja dan pengakuan terhadap hak-hak pekerja berupa kedudukan pekerja dalam hal pekerja kontrak yang jangka waktu kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan perUndang-undangan.

Dalam hal ini, pekerja kontrak juga berhak untuk memperoleh kepastian terhadap kedudukannya untuk kesejahteraan kelangsungan hidupnya seperti halnya pekerja tetap.

Adapun perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh khususnya dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau dari segi perlindungan perburuhan, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang dilihat dari 3 aspek yaitu: aspek perlindungan sosial, aspek perlindungan ekonomi, dan aspek perlindungan teknis.

Kedudukan hukum pekerja PKWT yang pelaksanaan PKWT bertentangan dengan peraturan yaitu Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, demi hukum beralih menjadi PKWTT. Selain Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang disebutkan dalam Pasal 15 ayat 2 dan ayat 4. Berdasarkan penjelasan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Ketenagakerjaan dan Kepmenaker No. KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 15 ayat (2) maka kedudukan hukum pekerja yang terikat PKWT bertentangan demi hukum menjadi PKWTT (pekerja tetap). Apabila pekerja tersebut terjadi PHK maka berhak mendapat uang pesangon, uang penggantian hak, uang masa penghargaan kerja sesuai dengan masa kerja. Hal tersebut sudah diatur di dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa

kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima” Berdasarkan penjelasan mengenai analisa pertimbangan hakim di atas mengenai PKWT berubah menjadi PKWTT yang merupakan perubahan dalam kedudukan hukum pekerja. Bahwa peneliti menganalisa berdasarkan teori perlindungan hukum dan hukum perjanjian. Hakim memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu berupa perlindungan peralihan status PKWT menjadi PKWTT walaupun sudah diatur dalam Undang-undang mengenai peralihan demi hukum, namun status peralihan merupakan hak pekerja yang merupakan kesejahteraan pekerja dan keluarga.³⁵

Sehingga terjadinya PHK pekerja berhak mendapatkan hak atas pasca berakhirnya hubungan kerja. Adapun mengenai perjanjian kerja dilihat dari teori hukum perjanjian, bahwa perjanjian yang dilaksanakan oleh pihak tergugat dan penggugat memenuhi syarat azas kekuatan mengikat (*pacta sunt servanda*) serta syarat sahnya perjanjian. Bahwa azas kekuatan mengikat merupakan aturan yang mengikat setelah adanya kesepakatan dan terpenuhinya syarat sahnya perjanjian kerja. Namun, dalam pelaksanaan PKWT bertentangan dengan peraturan perUndang-undangan. Penyimpangan tersebut terhadap pelaksanaan perjanjian kerja berupa jenis dan sifat kerja serta tidak dilakukannya perpanjangan dan pembaharuan kerja. Walaupun dalam PKWT terjadi sudah kesepakatan dalam perjanjian secara tertulis dan mengikat, apabila perjanjian kerja dalam

³⁵ Ahmad Jaya Kusuma, Edith Ratna M.S., Irawati, “Kedudukan Hukum Pekerja Pkwt Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal NOTARIUS*, Volume 13 Nomor 1 Tahun 2020.

pelaksanaan dilanggar atau tidak sesuai peraturan perUndang-undangan maka perjanjian batal demi hukum.

Sesuai pada ketentuan Undang- Undang Ketenagakerjaan ada dua jenis perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-undang tersebut yaitu PKWTT dan PKWT. PKWT sendiri diatur dalam Pasal 57 Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT ini mengalami penyimpangan didalam pelaksanaannya dan tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan. Karyawan merupakan pihak yang paling merasakan kerugian akibat dari penyimpangan perjanjian tersebut, dengan begitu diperlukan adanya perlindungan hukum bagi karyawan. Penyimpangan dalam perjanjian kerja menimbulkan keresahan terhadap karyawan kontrak dengan sistem PKWT, karena hal itu berdampak pada status kerja yang bersifat sementara dan tanpa perlindungan hukum yang jelas terhadap mereka yang bekerja di perusahaan menggunakan PKWT yang dibuat secara lisan atau tidak dicatatkan.³⁶

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan yakni terdapat perlindungan hukum terhadap karyawan bagi mereka berkerja di perusahaan dengan sistem PKWT. Perlindungan yang diberikan terhadap karyawan kontrak bertujuan untuk melindungi hak yang dimiliki karyawan serta bebas dari segala

³⁶ *Ibid.*,

bentuk tindakan diskriminasi dalam rangka menciptakan kesejahteraan karyawan tersebut dan keluarganya.

Proses penerapan PKWT menjadi salah satu kendala dalam penerapan perjanjian kerja, hal ini diakibatkan oleh tidak diberlakukannya semua ketentuan yang diatur dalam Peraturan PerUndang-undangan. Tujuan pembentukan Undang-undang ketenagakerjaan yaitu, memberdayakan dan menggunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pelaksananya masih terdapat perusahaan yang memberlakukan sistem kontrak (PKWT) terhadap karyawan barunya. Jika ditinjau dari segi Undang-undang Ketenagakerjaan, bahwa dalam ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan (2) PKWT harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.

Prakteknya perjanjian tersebut banyak yang dibuat secara tidak tertulis melainkan secara lisan atau tidak dicatatkan, maka secara otomatis perjanjian kerja tersebut berubah menjadi PKWTT. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT selanjutnya disebut KEPMEN, di dalam Pasal 15

ayat (1) menyebutkan bahwa: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja. Secara a contrario dapat ditafsirkan bahwa ketika perjanjian kerja tersebut secara lisan (tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin), maka Perjanjian Kerja tersebut merupakan PKWTT karena terhadap dua Perjanjian Kerja tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda. Sehingga karyawan yang mulanya berstatus kontrak atau PKWT berhak untuk menuntut hak-hak sebagai karyawan dengan status hubungan kerja PKWTT atau karyawan tetap sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan yang berlaku. Berikut mengenai hak-hak seorang pekerja dengan status PKWTT atau karyawan tetap, yaitu 1) Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak di bawah Upah Minimum Provinsi/UMP), upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek); 2) Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan; 3) Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan; 4) Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.³⁷

Perlindungan terhadap karyawan kontrak yang diamanatkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan terkait PKWT tidak dicatatkan mampu dikatakan sudah melindungi karyawan kontrak dengan sistem PKWT, yang dimana jika karyawan bekerja pada perusahaan dengan sistem PKWT namun tidak dibuat secara tertulis melainkan lisan berdasarkan Pasal 57 ayat (2) UndangUndang Ketenagakerjaan

³⁷ *Ibid.*,

yakni PKWT dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai PKWTT atau status mereka yang pada mulanya adalah karyawan kontrak berubah menjadi karyawan tetap.

Jika didalam penerapan ataupun pelaksanaannya PKWT ini bertentangan dari ketentuan Peraturan PerUndang-undangan maka perlindungan hukum yang diberikan oleh Undang-undang tersebut menjadi tidak terlaksanakan. Harus adanya penegakan hukum tegas agar penyimpangan yang terjadi dapat berkurang sehingga pengusaha dan karyawan dapat berjalan dengan beriringan sebagai mana fungsi masing-masing. Sehingga harus adanya campur tangan pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja selanjutnya disebut Disnaker dalam terciptanya rasa keadilan bagi karyawan dan pemerintah memberikan jaminan atas hak dan kewajiban kepada pihak-pihak terkait agar terlaksananya ikatan kerja yang harmonis. Pengawasan merupakan salah satu contoh campur tangan pemerintah.³⁸

Undang-undang ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terakhir diperbarui dengan UU No. 11 Tahun 202 tentang Cipta Kerja (“UU No. 13/2003”) Jo Pasal 15 dan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP No 35 Tahun 2021”) jelas di terangkan bahwa pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) harus mendapatkan hak-hak nya yang telah di atur dalam perundangundangan tersebut.

Menurut penulis perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK adalah adanya pemberian kompensasi. Kompensasi yang

³⁸ *Ibid.*,

diberikan harusnya sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh dan alasan dilakukannya PHK, kompensasi terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja jumlahnya lebih besar, sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 menurunkan besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan dengan alasan-alasan terjadinya PHK. Selain itu kewajiban pengusaha menggantikan perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja juga dihapuskan dalam UU Cipta Kerja. Ada beberapa Pasal dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 yang meniadakan pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja seperti Pasal 49, Pasal 50, Pasal 51, Pasal 52 Ayat (2), dan Pasal 54 Ayat (1) serta Pasal 54 Ayat (2) hanya mendapatkan uang penghargaan masa kerja. Perubahan-perubahan ketentuan yang terkait dengan PHK dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menunjukkan bahwa Undang-Undang tersebut jauh lebih memudahkan terjadi PHK jika dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁹

Jika dikembalikan dalam konteks substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal-hal yang menyangkut efisiensi atau kondisi ekonomi bukan merupakan larangan atau alasan pemutusan hubungan

³⁹ Firda Miranti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (Pkw) Pada Pt. Vietmino Energitama Yang Di Phk Saat Masa Kerja Berlangsung", (Skripsi), Program Studi Sarjana Hukum Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Iblam 2022.

kerja. Jenis larangan pemutusan hubungan kerja ini hanyalah larangan karena alasan kesehatan, kewajiban sebagai warga negara, agama, ikatan perkawinan, reproduksi, kebebasan berserikat, ras, gender dan politik. Jika dilihat dari aspek pemanfaatan, efisiensi hanya dapat dijadikan alasan pemberhentian, yaitu jika efisiensi perusahaan dilakukan dengan menutup perusahaan.

Penutupan perusahaan justru kurang memberikan perlindungan kepada pekerja dan dapat memberikan dampak sosial ekonomi yang lebih besar. Penutupan perusahaan berarti matinya kelangsungan usaha sehingga dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Tentunya hal ini akan menambah masalah baru yaitu bertambahnya jumlah pengangguran dibandingkan jika bentuk efisiensi ini dilakukan secara tidak langsung dengan menutup perusahaan, namun setelah mencari efisiensi lain perusahaan dapat memberhentikan pekerjanya dengan mengurangi pekerjanya.. Cara ini tidak hanya mampu mempertahankan kesempatan kerja bagi sebagian pekerjanya, tetapi juga dapat memberikan peluang bagi perusahaan untuk dapat kembali mengembangkan usahanya. Jika suatu saat perusahaan penerangan bisa bangkit dan berkembang, apa yang bisa menambah jumlah tenaga kerja sehingga angka pengangguran berkurang dan tenaga kerja yang diputuskan dapat diterima kembali bekerja.⁴⁰

Selain dari aspek pemanfaatan, sebenarnya tindakan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami kesulitan dalam aspek ekonomi telah diatur tersendiri. Karena perusahaan ingin melakukan langkah efisiensi, maka isi Pasal

⁴⁰ *Ibid.*,

164 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan adalah pasal-pasal yang sebenarnya mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena kondisi perusahaan yang sedang mengalami kesulitan, sehingga hak atau kompensasi pemutusan hubungan kerja lebih rendah dibandingkan dengan jenis pemutusan hubungan kerja karena perusahaan sedang mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan efisiensi perusahaan.⁴¹

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan aturan mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Perpanjangan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk paling lama satu tahun, sedangkan pembaruan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Namun untuk pembaruan perjanjian, hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Sedangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang kemudian diatur lebih rinci dalam PP No. 35 Tahun 2021, ketentuan mengenai perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu berbeda tergantung pada jenis perjanjian kerja waktu tertentu yang digunakan. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu, perpanjangan dapat dilakukan beberapa kali dengan jumlah yang tidak dibatasi, namun waktu maksimal antara dimulainya perjanjian kerja waktu tertentu dengan seluruh perpanjangan adalah tidak boleh melebihi 5 (lima) tahun. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, perpanjangan dapat dilakukan sampai selesainya pekerjaan tersebut, namun untuk berapa lama waktu maksimalnya tidak ditentukan. Kemudian, untuk perjanjian

⁴¹ *Ibid.*,

kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, tidak diatur mengenai perpanjangan karena menggunakan model perjanjian kerja harian.

Perjanjian kerja waktu tertentu harus didasarkan atas suatu jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan tentang perjanjian kerja waktu tertentu untuk memberikan pilihan kepada pengusaha, suatu bentuk perjanjian kerja yang dapat diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha tidak harus mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang waktu penyelesaiannya bersifat terbatas.⁴²

Sebelum diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bentuk tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Maksud dari perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak termasuk kepastian mengenai hak dan kewajiban pihak pekerja dan pengusaha. Hal ini juga dimaksudkan agar apabila terjadi perselisihan di kemudian hari, maka perjanjian kerja yang dibuat tertulis tersebut akan dapat digunakan dalam membantu proses pembuktian. Namun demikian, dalam pelaksanaannya tidak jarang ditemui perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan tanpa adanya perjanjian tertulis, perjanjian kerja dilakukan secara lisan hanya atas dasar kepercayaan. Salah satu faktor yang

⁴² Ngatiran, 'Tertundanya Pengangkatan Karyawan Tidak Tetap Menjadi Karyawan Tetap Pada Institut Kesenian Jakarta', *Jurnal Surya Kencana Dua*, 5.2 (2018), hlm 501.

menyebabkan hal ini adalah ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena faktor kelaziman. Hal ini tentu sangat berisiko, mengingat berdasarkan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak dibuat secara tertulis maka secara hukum dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Artinya perjanjian tersebut menjadi tidak dibatasi waktu penyelesaiannya, dan pada saat pemutusan hubungan kerja, pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar kompensasi berupa pesangon, penghargaan masa kerja, ataupun hak-hak lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu.⁴³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dedi Agustari selaku Staff Pemasaran di PT. Nurcahaya Kab Langkat bahwa perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Nurcahaya keseluruhan dilakukan dengan perjanjian tertulis, tentunya hal ini sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.⁴⁴

Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki persyaratan khusus, terutama terkait jangka waktu perjanjian dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan paling lama dua tahun, hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun, atau dapat diperbarui maksimal satu kali untuk waktu paling lama dua tahun. Sedangkan untuk jenis pekerjaannya sendiri, tidak semua pekerjaan dapat dijadikan sebagai objek perjanjian kerja waktu tertentu, tapi hanya pekerjaan-pekerjaan tertentu,

⁴³ Falentino Tampongongoy, 'Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia', *Jurnal Lex Privatum*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2013, 146.

⁴⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Dedi Agustari selaku Staff Pemasaran di PT. Nurcahaya Kab Langkat, Senin, 12 Agustus 2024, Pukul 10.00 WIB.

yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan paling lama tiga tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Akan tetapi dalam implementasinya, tidak jarang perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan terhadap pekerjaan yang bersifat tetap dan waktu pelaksanaan pekerjaannya melebihi dari batas waktu yang ditentukan.

Terhadap perjanjian kerja waktu tertentu dimungkinkan untuk dilakukan perpanjangan ataupun pembaruan ketika perjanjian kerja tersebut selesai. Namun demikian, untuk perpanjangan perjanjian kerja hanya dapat dilakukan satu kali dengan jangka waktu maksimal satu tahun, selain itu apabila akan dilakukan perpanjangan maka paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja tersebut berakhir, pengusaha wajib memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan. Sedangkan apabila pengusaha ingin mengadakan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, maka pembaruan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari setelah berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, dan pembaruan itupun hanya boleh dilakukan satu kali dengan jangka waktu paling lama dua tahun. Apabila perpanjangan perjanjian disepakati oleh pihak pekerja dan pengusaha maka hal tersebut tidak menjadi masalah, namun jika perpanjangan perjanjian dilakukan secara diam-diam, seperti halnya hubungan kerja dipandang diadakan lagi untuk waktu paling lama satu tahun dengan syarat yang sama, maka hal ini menjadi suatu permasalahan. Perpanjangan perjanjian mensyaratkan adanya

pemberitahuan secara tertulis paling lambat tujuh hari sebelum jangka waktu perjanjian kerja yang lama berakhir, sedangkan untuk dilakukan pembaruan perjanjian kerja harus ada tenggang waktu tiga puluh hari setelah perjanjian kerja berakhir. Tidak terpenuhinya syarat-syarat tersebut membuat perjanjian kerja secara hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dalam praktik juga tidak jarang ditemui bahwa dalam hal dilakukan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja tidak pernah diberhentikan selama tiga puluh hari setelah perjanjian kerja berakhir.⁴⁵

Permasalahan-permasalahan tersebut diatas ditemui dalam implementasi atau tataran praktik terkait perjanjian kerja waktu tertentu sebelum Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan. Setelah Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan, permasalahan mengenai kompensasi saat berakhirnya hubungan kerja telah dijawab dengan ditambahkan Pasal 61A. Dimana dalam pasal tersebut mengatur bahwa ketika perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dedi Agustari selaku Staff Pemasaran di PT. Nurcahaya Kab Langkat bahwa jika pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu telah selesai jangka waktunya atau telah selesai pekerjaannya

⁴⁵ Fithriatus Shalihah, 'Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia', *Jurnal Selat*, 4.1 (2016), 70–100.

maka akan diberikan kompensasi oleh perusahaan, yang mana hal ini juga sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.⁴⁶

Selanjutnya dalam PP No. 35 Tahun 2021, diatur bahwa kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan. Dengan ketentuan, perjanjian kerja waktu tertentu selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan kompensasi sejumlah 1 (satu) bulan upah, dimana apabila perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan selama kurang atau lebih dari 12 (dua belas) bulan maka kompensasi diberikan secara proporsional. Namun demikian, Undang-Undang Cipta Kerja tidak menjawab persoalan terkait permasalahan mengenai perjanjian kerja yang tidak dibuat secara tertulis, pelanggaran jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, serta perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan tidak sesuai dengan aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga pasca diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat beberapa masalah baru terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang patut untuk menjadi perhatian, permasalahan-permasalahan tersebut diantaranya:

1. Tidak terdapat batasan mengenai jangka waktu maksimal untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur mengenai jangka waktu maksimal suatu perjanjian dapat dilaksanakan, akan tetapi untuk jenis perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan, lamanya maksimal perjanjian tersebut

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Dedi Agustari selaku Staff Pemasaran di PT. Nurcahaya Kab Langkat, Senin, 12 Agustus 2024, Pukul 10.00 WIB.

dapat dilaksanakan tidak ditentukan secara spesifik. Dalam peraturan pemerintah tersebut hanya diatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan dapat dilakukan dalam jangka waktu atas dasar kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian dan disesuaikan dengan lama waktu selesainya pekerjaan tersebut. Hal ini menimbulkan pertanyaan terhadap proyek-proyek yang memakan waktu selama bertahun-tahun, dengan demikian perjanjian kerja waktu tertentu juga akan dilakukan untuk jangka waktu yang lama selama bertahun-tahun mengikuti lamanya penyelesaian proyek tersebut. Belum lagi, terhadap perjanjian kerja waktu tertentu jenis ini juga dimungkinkan dilakukannya perpanjangan dengan batas waktu yang tidak ditentukan pula, dengan berpatokan pada selesainya pekerjaan tersebut. Hal ini semakin menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai lama waktu maksimal yang dapat dilakukan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu jenis ini.

2. Tidak ada akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis, Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak secara tertulis secara hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun, aturan tersebut dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja, hal ini menyebabkan tidak adanya konsekuensi hukum apapun apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis. Undang-Undang Cipta Kerja hanya mewajibkan

perjanjian kerja waktu tertentu untuk dibuat secara tertulis tanpa adanya sanksi/konsekuensi hukum apapun apabila kewajiban tersebut dilanggar. Hal ini dapat menyebabkan timbulnya praktik-praktik pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu tanpa adanya perjanjian dalam bentuk tertulisnya, sehingga akan mengurangi kepastian hukum dan mempersulit pembuktian tentang adanya hubungan kerja waktu tertentu antara pekerja dengan pengusaha.

3. Tidak adanya pengaturan tentang pemberitahuan dari pengusaha terkait perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan aturan mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Perpanjangan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk paling lama satu tahun, sedangkan pembaruan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Namun untuk pembaruan perjanjian, hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Ketentuan ini kemudian tidak ditemukan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, hanya saja dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur mengenai perpanjangan perjanjian untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu dan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Namun demikian, peraturan pemerintah tersebut tidak memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk melakukan pemberitahuan sebelum dilakukannya

perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu. Tidak adanya ketentuan mengenai pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan akan mengakibatkan pekerja tidak memiliki kesempatan untuk mempersiapkan mencari peluang pekerjaan lain ketika ternyata perjanjiannya tidak diperpanjang. Demikian pula sebaliknya, ketika pekerja merasa perjanjian kerja waktu tertentu telah berakhir, ternyata di hari terakhir pekerja tersebut baru mengetahui bahwa perjanjian kerja waktu tertentu akan diperpanjang. Hal ini mengurangi hak pekerja untuk mendapatkan informasi mengenai kelanjutan pekerjaan yang sedang dijalannya.

Terhadap permasalahan-permasalahan tersebut, sudah sepatutnya untuk menjadi perhatian pemerintah untuk dibuatkan pengaturannya. Hal ini guna memberikan kepastian hukum terhadap perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin kelangsungan sistem hubungan kerja yang harmonis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dedi Agustari selaku Staff Pemasaran di PT. Nurcahaya Kab Langkat bahwa selama ini pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan PT. Nurcahaya Kab Langkat sudah ada beberapa yang diangkat menjadi karyawan tetap, tetapi sebagian pekerja juga masih bekerja berdasarkan perjanjian waktu tertentu, PT. Nurcahaya Kab Langkat tidak menutup kemungkinan bahwa nantinya akan ada lagi karyawan atau pekerja

yang diangkat menjadi pekerja tetap atau pegawai tetap, selama masih dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dedi Agustari selaku Staff Pemasaran di PT. Nurcahaya Kab Langkat bahwa PT. Nurcahaya selalu teliti dalam mempekerjakan seseorang, terlebih dengan permasalahan perjanjian kerja. Tentunya PT. Nurcahaya Kab Langkat melaksanakan perlindungan terhadap semua karyawan dan pekerjanya baik itu pegawai tetap maupun pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, sebisa mungkin PT. Nurcahaya selalu mengedepankan hak-hak pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dedi Agustari selaku Staff Pemasaran di PT. Nurcahaya Kab Langkat bahwa terkait dengan isu permasalahan bahwa pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu telah di diskriminasi dengan aturan UU Cipta Kerja yaitu tidak adanya batasan perpanjangan perjanjian kerja dimana banyak yang berkesimpulan bahwa hal tersebut melanggar hak-hak pekerja untuk menjadi pegawai tetap, PT. Nurcahaya Kab Langkat menanggapi isu tersebut dengan dalil bahwa PT. Nurcahaya menerapkan apa yang tertera di peraturan perundang-undangan, tetapi juga tidak menghiraukan hak-hak pekerja yang seharusnya dipenuhi.

Sejak awal dirancang, UU Cipta Kerja mendapatkan kritik dari berbagai akademisi karena dinilai merugikan kalangan tenaga kerja. Padahal, regulasi tersebut dirancang untuk melindungi hak-hak tenaga kerja. Hal ini terlihat pada Pasal 56 UU Cipta Kerja yang mengubah masa kontrak Perjanjian Kerja Waktu

⁴⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Dedi Agustari selaku Staff Pemasaran di PT. Nurcahaya Kab Langkat, Senin, 12 Agustus 2024, Pukul 10.00 WIB

Tertentu (PKWT) menjadi 5 (lima) tahun yang sebelumnya 3 (tiga) tahun, serta Pasal 59 UU Cipta Kerja yang menghapus aturan jangka waktu PKWT. Perubahan-perubahan ini berpotensi mengundang permasalahan, di antaranya dalam hal peluang karyawan tidak tetap untuk menjadi karyawan tetap dan risiko terjadinya tindakan semena-mena oleh pihak perusahaan. Apalagi dengan mendasarkan pada Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini mengimplikasikan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas kondisi bekerja yang optimal.

Menjawab permasalahan ini, kami akan merujuk pada ketentuan hukum yang terdapat pada Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945), serta Pasal 56 dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang sepatutnya menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia. Selain itu, kami juga merujuk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Pasal 61A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja 2023), Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK, serta Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

UU Cipta Kerja pada dasarnya mengusung semangat fleksibilitas terhadap para tenaga kerja. Sayangnya, janji akan fleksibilitas tenaga kerja merupakan kenikmatan semata bagi pengusaha tanpa adanya perlindungan yang memadai bagi para tenaga kerja. Hal ini semakin memperburuk posisi dan keadaan tenaga kerja yang terus disandingkan dengan pesatnya perkembangan teknologi, yang mana turut mengotomatisasi kegiatan produksi usaha, serta kebijakan yang memungkinkan tenaga kerja untuk dipekerjakan sekaligus diberhentikan secara mudah. Sebagaimana negara menjamin hak warga negara pada Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945, hak atas pekerjaan dipandang sebagai suatu kebutuhan yang fundamental, tetapi mempunyai “pekerjaan” saja tidaklah cukup. Dalam hemat pemerintah, seseorang dikategorikan sebagai tenaga kerja ketika ia terikat dalam suatu hubungan kerja, terlepas sifatnya tetap ataupun tidak. Hal inilah yang kemudian memunculkan suatu konstruksi pasar dengan PKWT dan PKWTT yang menjadi isu hubungan industrial yang berkelanjutan di Indonesia.

PKWT dan PKWTT memerlukan *treatment* berbeda, di mana hubungan kerja dalam PKWT yang lebih fleksibel sering kali memperburuk eksploitasi dan menurunkan produktivitas tenaga kerja karena karyawan merasa tidak aman dengan ketidakpastian akhir masa kerja mereka. Di sisi lain, PKWTT yang menawarkan kestabilan lebih besar dengan status karyawan tetap, mencerminkan perlindungan yang lebih baik bagi tenaga kerja. Adanya perbedaan waktu kerja tersebut harus disertai dengan upaya untuk memperkuat perlindungan bagi tenaga kerja. Hal ini penting karena tanpa perlindungan yang cukup, kebebasan berkontrak hanya akan menjadi alat bagi pengusaha untuk mengeksploitasi tenaga

kerja. Adanya realitas dalam masyarakat yang sering dihadapkan pada masalah ekonomi, membuat kesempatan untuk memperoleh pekerjaan menjadi posisi tawar yang lemah. Maka dari itu, pemerintah mempunyai kewajiban untuk memberikan kepastian dan jaminan perlindungan kepada tenaga kerja, terutama dengan adanya kerangka subordinat dalam ketenagakerjaan.

Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mendefinisikan PKWT sebagai perjanjian kerja antara pemilik usaha dengan tenaga kerja dalam melangsungkan hubungan kerja pada periode yang spesifik maupun untuk tanggung jawab tertentu. Perjanjian kerja dalam bentuk PKWT sendiri sudah diatur di Indonesia selama lebih dari 2 (dua) dekade melalui UU Ketenagakerjaan yang lahir pada tahun 2003. UU *a quo* menegaskan bahwa PKWT didasarkan atas adanya jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa PKWT dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, sehingga secara keseluruhan jangka waktu paling lama selama adalah 3 (tiga) tahun. Namun, ketentuan jangka waktu PKWT tersebut tidak lagi berlaku semenjak hadirnya UU Cipta Kerja.

Undang-Undang Cipta Kerja menambahkan ketentuan pada Pasal 56, yaitu ayat (3) yang menyatakan bahwa jangka waktu atau selesainya perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Selain itu, Pasal 59 UU Cipta Kerja menghapus ketentuan jangka waktu tertentu dari PKWT. Dalam hal

ini, pasal *a quo* berpotensi untuk memberikan celah bagi pengusaha dalam memperpanjang kontrak PKWT dengan tenaga kerja sewenangnyanya akibat tidak adanya batas waktu dan ketentuan berapa kali PKWT dapat diperpanjang. Bahkan, hal ini memungkinkan kontrak kerja tenaga kerja lanjut usia terus diperpanjang hingga menjadi pegawai tetap. Hal tersebut tentunya sangat rawan terjadi akibat posisi tenaga kerja yang lebih rentan dibandingkan dengan pengusaha yang lebih berkuasa. Dengan demikian, ketentuan Pasal 56 ayat (3) dan Pasal 59 UU Cipta Kerja dinilai dapat merugikan para tenaga kerja yang terikat dalam PKWT dan memperbesar celah terjadinya eksploitasi tenaga kerja.

Akan tetapi, Pasal 56 UU Cipta Kerja harus dibaca secara utuh, termasuk peraturan pelaksana dari pasal yang dimaksud. Ayat (4) pasal *a quo* menegaskan ketentuan terkait jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dalam PKWT, yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK. Pasal 8 PP *a quo* telah memberikan batasan rigid bahwa PKWT dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun serta dapat diperpanjang tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Dengan demikian, ketentuan mengenai jangka waktu dan hal lainnya mengenai PKWT yang dimaksud dalam Pasal 56 ayat (3) UU Cipta Kerja tidak dapat menyampingkan batasan yang telah ditetapkan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, terdapat aturan pemberian uang kompensasi yang wajib diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada tenaga kerja pada saat berakhirnya hubungan kerja. Hak untuk mendapatkan kompensasi ini terakomodir dalam Pasal 61A UU No 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja 2023).

Demikian, ketentuan dalam UU Cipta Kerja masih menghadirkan celah bagi pengusaha untuk memperpanjang kontrak PKWT secara sewenang-wenang karena tidak ada lagi batas waktu yang jelas dalam undang-undang tersebut. Hal ini dapat memicu eksploitasi terhadap tenaga kerja, terutama yang berada dalam posisi yang lebih lemah dan rentan. Oleh karena itu, perlu adanya penyesuaian antara UU Cipta Kerja dan peraturan turunannya agar tidak menimbulkan kesenjangan interpretasi dan kerugian bagi tenaga kerja.

Pelaksanaan PKWT sepatutnya memperhatikan rincian hak dan kewajiban yang dimuat dalam perjanjian kerja tersebut dan memastikan kesesuaiannya dengan ketentuan hukum yang berlaku guna menghindari kesalahpahaman di kemudian hari. Dalam hal ini, PKWT harus mencantumkan kapan waktu kerja dimulai, saat berlangsungnya kerja, waktu istirahat serta kapan pekerjaan yang diperjanjikan akan berakhir. Kurangnya pemahaman mengenai regulasi ketenagakerjaan seringkali menghambat aktualisasi perlindungan terhadap tenaga kerja. Pemberi kerja sudah sepatutnya memiliki tanggung jawab untuk memastikan pemenuhan hak-hak tenaga kerja sebagai balas jasa yang seimbang, terutama bagi tenaga kerja yang memiliki status PKWT yang rentan untuk mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam hal ini, kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja saat hubungan kerja berakhir harus sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah juga perlu meningkatkan pengawasan terhadap aspek-aspek ketenagakerjaan sepanjang siklus hubungan kerja, mulai dari sebelum, selama, hingga setelah hubungan kerja berakhir.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Perjanjian kerja mengacu pada hukum perjanjian yaitu suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Perjanjian dikatakan sah jika memenuhi ketentuan yang di atur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Pasal 1 Ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah: “Perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja dibagi 2 yaitu jenis yaitu PKWT dan PKWTT. Ketentuan mengenai perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur dalam Pasal 54 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan-ketentuan, sifat, jenis pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilihat pada Pasal 59.
2. Perubahan jangka waktu untuk perjanjian kerja waktu tertentu, Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama untuk jangka waktu dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sehingga total jangka waktu yang dimungkinkan dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu adalah selama tiga tahun. Jangka waktu itupun dapat terjadi dengan batas waktu yang lebih panjang apabila

pengusaha menerapkan sistem pembaruan perjanjian kerja, dimana untuk pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan satu kali untuk paling lama dua tahun, dengan ketentuan pembaruan perjanjian kerja baru dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang pertama. Artinya apabila pengusaha menerapkan sistem pembaruan, maka waktu maksimal yang dapat dilaksanakan untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah selama empat tahun. Sedangkan dalam Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada ayat (3) pasal tersebut mengatur bahwa jangka waktu selesainya perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan dalam perjanjian kerja. Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah. Aturan tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam peraturan pemerintah tersebut, pengaturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dibedakan untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu, perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu

berdasarkan jangka waktu yang terdiri dari pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, dapat dilaksanakan untuk paling lama 5 (lima) tahun. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang terdiri dari pekerjaan yang sekali selesai dan pekerjaan yang sementara sifatnya, dapat dilaksanakan dengan jangka waktu yang didasarkan atas kesepakatan para pihak. Sedangkan, untuk perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian dengan jangka waktu maksimal tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan berturut-turut.

3. Undang-Undang Cipta Kerja menambahkan ketentuan pada Pasal 56, yaitu ayat (3) yang menyatakan bahwa jangka waktu atau selesainya perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Selain itu, Pasal 59 UU Cipta Kerja menghapus ketentuan jangka waktu tertentu dari PKWT. Dalam hal ini, pasal *a quo* berpotensi untuk memberikan celah bagi pengusaha dalam memperpanjang kontrak PKWT dengan tenaga kerja sewenangnya akibat tidak adanya batas waktu dan ketentuan berapa kali PKWT dapat diperpanjang. Bahkan, hal ini memungkinkan kontrak kerja tenaga kerja lanjut usia terus diperpanjang hingga menjadi pegawai tetap. Hal tersebut tentunya sangat rawan terjadi akibat posisi tenaga kerja

yang lebih rentan dibandingkan dengan pengusaha yang lebih berkuasa. Dengan demikian, ketentuan Pasal 56 ayat (3) dan Pasal 59 UU Cipta Kerja dinilai dapat merugikan para tenaga kerja yang terikat dalam PKWT dan memperbesar celah terjadinya eksploitasi tenaga kerja.

B. Saran

1. Seharusnya pengaturan tentang perjanjian kerja yang tertera di KUHPerdata, UU Ketenagakerjaan maupun UU cipta kerja berkesinambungan satu dengan lainnya agar dapat memberikan kepastian hukum terhadap tenaga kerja.
2. Seharusnya lahirnya UU Cipta Kerja dapat mensejahterakan pekerja, bukan malah sebaliknya menimbulkan banyak potensi kerugian bagi para pekerja, khususnya mengenai perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu yang dalam UU Cipta Kerja sudah tidak dibatasi lagi lama jangka waktunya, hal ini berpotensi membuat pekerja tidak dapat menjadi pekerja atau pegawai tetap.
3. Seharusnya pemerintah dalam hal ini memberikan perlindungan kepada pekerja dengan cara merubah pasal-pasal yang ada dalam UU Cipta Kerja yang berpotensi merugikan hak-hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku:

- Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Arifuddin Muda Harahap. 2023. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Media Sains Indonesia.
- Dedi Ismatullah. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Endeh Suhartini. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Ida Hanifah Dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima.
- Lalu Husni dalam Zainal Asikin. 2018. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Press
- Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja “Suatu Pengantar”*. Jakarta: Erlangga.
- Masitah Pohan. 2011. *Tanggungjawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Medan: Pustaka Bangsa Press.
- Masitah Pohan. 2023. *Buku Ajar: Pengantar Hukum Perusahaan*, Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Muchsin. 2020. *Peralindungan dan Kepastian Hukum bagi investor di Indonesia*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Peter Mahmud Marzuki. 2014. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ramlan, Tengku, dan Nurul. 2017. *Malu Menjadi Plagiat*, Malang: Inteligencia Media.
- R. Subekti. 1995. *Aneka Perjanjian*, Cet 10, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- S.S Mamudji. 2012. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Suria Ningsih. 2014. *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: USU Press.
- Toman Sony Tambunan dan Wilson R.G. Tambunan. *Hukum Bisnis*. Jakarta: PrenadaMediaGroup

B. Peraturan Perundang-Undangan:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

C. Jurnal dan Skripsi

Ahmad Jaya Kusuma, Edith Ratna M.S., Irawati, “Kedudukan Hukum Pekerja Pkwt Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal NOTARIUS*, Volume 13 Nomor 1 Tahun 2020..

Dewa Gede Giri Santosa, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya”, *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 17 Nomor 2 Agustus 2021.

Falentino Tampongoy, ‘Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia’, *Jurnal Lex Privatum*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2013.

Fithriatus Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia”, *Jurnal Selat*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2016.

Firda Miranti, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Pt.Vietmino Energitama Yang Di Phk Saat Masa Kerja Berlangsung”, (Skripsi), Program Studi Sarjana Hukum Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Iblam 2022.

Ivena A. K. Tapan, ‘Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan’, *Lex Privatum*, 7.2, Tahun 2019.

Masitah Pohan, “Employment Agreement in the Perspective of Business Civil Law”, *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 7 No. 2 Tahun 2022.

Ngatiran, ‘Tertundanya Pengangkatan Karyawan Tidak Tetap Menjadi Karyawan Tetap Pada Institut Kesenian Jakarta’, *Jurnal Surya Kencana Dua*, 5.2, Tahun 2018.

Suhartoyo, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional”, *Jurnal Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2019.

Ony Rosifany, ‘Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan’, *Legalitas*, 4.2, Tahun 2020.

Rachmad Abduh, “Perspektif Kesejahteraan Tenaga Kerja Dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota”, *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2022.

Rizqa Maulinda, dkk, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama”, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 18, No. 3, Tahun 2016.

Rizal Dwi Novianto , Frans Simangunsong, “Penggubahan Jangka Waktu Pkwt Dalam Perspektif Hak Tenaga Kerja Untuk Mendapat Jaminan Pekerjaan Tetap”, *JHPI7: Jurnal Hasil Penelitian*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023.

Rosifany, Ony. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 4, No. 2 Tahun 2020.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Daftar Wawancara

1. Apakah ada pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan bapak?
 - Tentu saja ada, beberapa diantara karyawan merupakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu
2. Bagaimana menurut bapak terkait dengan peraturan ketenagakerjaan?
 - Menurut saya aturan ketenagakerjaan di Indonesia sudah semakin lengkap karena adanya UU cipta kerja.
3. Apa perbedaan perlakuan perusahaan setelah terbitnya UU Ciptakerja terutama terkait dengan PKWT?
 - Setau saya ada perubahan terkait jangka waktu dari PKWT.
4. Apa PT. Nurcahaya ini sudah mengikuti aturan jangka waktu yang baru?
 - Untuk saat ini banyak dari pekerja masih menjalankan jangka waktu dari PKWT awal, artinya belum ada perpanjangan perjanjian atau kontrak.
5. Bagaimana pendapat bapak mengenai opini bahwa “UU Cipta Kerja merugikan sebagian pekerja”?
 - Menurut saya opini itu salah, justru aturan baru harusnya dapat melindungi pekerja.
6. Bagaimana bentuk perjanjian kerja pada PT. Nurcahaya?
 - Perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Nurcahaya keseluruhan dilakukan dengan perjanjian tertulis, tentunya hal ini sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
7. Apakah ada kompensasi yang PT. Nurcahaya berikan terhadap pekerja?
 - Jika pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu telah selesai jangka waktunya atau telah selesai pekerjaannya maka akan diberikan kompensasi oleh perusahaan, yang mana hal ini juga sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
8. Selama PT Nurcahaya berdiri, apakah sudah ada pekerja PKWT yang diangkat menjadi pegawai tetap?

- Selama ini pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan PT. Nurcahaya Kab Langkat sudah ada beberapa yang diangkat menjadi karyawan tetap, tetapi sebagian pekerja juga masih bekerja berdasarkan perjanjian waktu tertentu, PT. Nurcahaya Kab Langkat tidak menutup kemungkinan bahwa nantinya akan ada lagi karyawan atau pekerja yang diangkat menjadi pekerja tetap atau pegawai tetap, selama masih dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.
9. Bagaimana menurut bapak terkait dengan perlindungan hukum kepada pekerja?
- PT. Nurcahaya selalu teliti dalam mempekerjakan seseorang, terlebih dengan permasalahan perjanjian kerja. Tentunya PT. Nurcahaya Kab Langkat melaksanakan perlindungan terhadap semua karyawan dan pekerjanya baik itu pegawai tetap maupun pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, sebisa mungkin PT. Nurcahaya selalu mengedepankan hak-hak pekerja.
10. Bagaimana menurut bapak terkait dengan diskriminasi kepada pekerja?
- Bahwa pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu telah di diskriminasi dengan aturan UU Cipta Kerja yaitu tidak adanya batasan perpanjangan perjanjian kerja dimana banyak yang berkesimpulan bahwa hal tersebut melanggar hak-hak pekerja untuk menjadi pegawai tetap, PT. Nurcahaya Kab Langkat menanggapi isu tersebut dengan dalil bahwa PT. Nurcahaya menerapkan apa yang tertera di peraturan perundang-undangan, tetapi juga tidak menghiraukan hak-hak pekerja yang seharusnya dipenuhi.
11. Bagaimana kendala dalam mengimplementasikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja?
- Kendala pada dasarnya terletak pada kemampuan tenaga kerja dalam memahami aturan mengenai perlindungan hukum terhadap dirinya, banyak pekerja yang tidak mengetahui terkait dengan aturan hukum mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, akibatnya banyak yang menuntut perlindungan tanpa adanya dasar hukum.

12. Bagaimana upaya dalam memberikan pengetahuan terhadap tenaga kerja mengenai perjanjian kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja?
- Upaya yang dilakukan tentunya memberikan edukasi lebih lanjut kepada tenaga kerja satu sampai dua kali dalam seminggu.
13. Bagaimana menurut bapak terkait dengan aturan hukum bagi perjanjian kerja saat ini?
- UU Cipta kerja pada dasarnya bertujuan untuk melindungi tenaga kerja, menurut saya juga termasuk dalam memberikan perlindungan terhadap perjanjian kerja.
14. Apakah perlindungan hukum di PT. Nurcahaya Kab Langkat sudah sesuai dengan aturan yang berlaku?
- Sudah sesuai, pekerja yang ada di PT. Nurcahaya Kab Langkat sudah dilindungi berdasarkan ketentuan yang berlaku.



PT. NURCAHAYA LANGKAT

DUSUN I PENDIDIKAN, KEL/DESA SERAPUH ASLI, KEC. TANJUNG PURA, KAB. LANGKAT,
PROV. SUMATERA UTARA 20853

☎ 082166185890. ✉ nurcahayalangkat@gmail.com

Langkat, 19 Juli 2024.

Nomor : 100-02/NCL/2024.
Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian.

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
Di Tempat

Dengan hormat.
Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : M. DJAZULI
Jabatan : Direktur Utama PT. NURCAHAYA LANGKAT

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : NUR RAHMA DILLA
NPM : 2006200173

Telah kami setuju untuk melakukan Studi/Penelitian di kantor PT. NURCAHAYA LANGKAT dengan judul penelitian : "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi di PT.Nurcahaya Langkat Kab.Langkat Kec.Tanjung Pura)".

Demikian surat ini kami sampaikan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. NURCAHAYA LANGKAT
DIREKTUR UTAMA



M. DJAZULI