

**PENGATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
ANTARA PEKERJA DAN PERUSAHAAN
(STUDI TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SYARAT MENDAPATKAN GELAR SARJANA STRATA-1**

OLEH:

ELOK PRASTANTI
NIM: 14340071

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEMBIMBING:
ACH. TAHIR, S.H.I., S.H., LL.M., M.A.

**ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

ABSTRAK

Pengaturan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mendapat kritik keras dari sebagian besar masyarakat, terutama Pekerja/buruh dan Mahasiswa. Bagaimana sebenarnya Pengaturan PKWT dalam Undang-undang tersebut beserta peraturan turunannya dan apa akibat hukum terhadap pekerja/buruh dengan diaturnya mekanisme PKWT seperti dalam Undang-undang Cipta Kerja tersebut merupakan dua pokok pembahasan yang ingin penulis bahas dalam penelitian ini.

Penulis dalam penelitian ini kemudian mencoba menganalisa secara Yuridis-Normatif terkait bagaimana sebenarnya pengaturan PKWT dalam Undang-undang yang lazim disebut *Omnibus Law* tersebut. Apakah benar secara yuridis pengaturan PKWT dalam Undang-undang Cipta Kerja dan Peraturan turunannya akan menyengsarakan dan tidak memberikan kepastian dan perlindungan hukum kaum pekerja/buruh dan apa dampak/akibat hukum terhadap pekerja/buruh jika mengikuti skema PKWT seperti tertuang dalam Undang-undang Cipta Kerja tersebut.

Pengaturan jangka waktu terhadap pekerja yang dikontrak dengan PKWT dengan mekanisme seperti diatur dalam Undang-undang Cipta Kerja Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 memang lebih lama dari Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu dari maksimal 3 tahun menjadi maksimal 5 tahun. Akan tetapi, mekanisme PKWT dalam Undang-undang Cipta Kerja memuat regulasi tentang kewajiban perusahaan untuk memberikan pesangon terhadap pekerja yang selesai kontrak PKWT nya atau pekerjaanya selesai sebelum masa PKWT habis. Secara keseluruhan, pengaturan PKWT dalam Undang-undang Cipta Kerja dan Turunannya lebih memberikan kepastian dan perlindungan hukum terhadap pekerja serta melindungi hak-hak pekerja/buruh.

Kata Kunci : PKWT, pekerja/buruh, ketenagakerjaan

ABSTRACT

The arrangement of Work Agreements for a Certain Time (PKWT) in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation has received strong criticism from most of the public, especially workers/laborers and students. How exactly are the PKWT arrangements in the Law and its derivative regulations and what are the legal consequences for workers/laborers with the regulation of the PKWT mechanism as in the Job Creation Law, are the two main topics of discussion that the author wants to discuss in this research.

The author in this study then tries to analyze Juridically-Normatively related to how the PKWT arrangement is in the Act, commonly called the Omnibus Law. Is it juridically correct that PKWT arrangements in the Job Creation Act and its derivative regulations will be miserable and do not provide legal certainty and protection for workers/laborers and what are the legal impacts/consequences on workers/laborers if they follow the PKWT scheme as stated in the Job Creation Law? the.

The regulation of the period of time for workers who are contracted with PKWT with the mechanism as regulated in the Juncto Job Creation Law Government Regulation Number 35 of 2021 is indeed longer than the Manpower Act, which is from a maximum of 3 years to a maximum of 5 years. However, the PKWT mechanism in the Job Creation Act contains regulations regarding the company's obligation to provide severance pay to workers whose PKWT contracts are completed or whose work is completed before the PKWT period expires. Overall, the PKWT arrangement in the Job Creation Act and its derivatives provides more certainty and legal protection for workers and protects the rights of workers/laborers.

Keywords : *PKWT, worker/labourer, employment.*

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Elok Prastanti

NIM : 14340071

Prodi : Ilmu Hukum

Fakultas : Fakultas Syari'ah dan Hukum

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas dari plagiarisme. Jika dikemudian hari terbukti bukan karya saya sendiri atau melakukan plagiasi maka saya siap ditidak sesuai hukum yang berlaku.



Yogyakarta, 7 Juni 2021

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yang Meyatakan



ELOK PRASTANTI

NIM. 14340071

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Elok Prastanti

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Elok Prastanti
NIM : 14340071
Judul : Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
Antara Pekerja dan Perusahaan (Studi Terhadap Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja)

Sudah dapat diajukan kepada Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi atau tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 6 Juli 2021

Pembimbing,



Ach. Tahir, S.H.I., S.H., L.L.M., M.A.

NIP. 19800626 200912 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-603/Un.02/DS/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) ANTARA PEKERJA DAN PERUSAHAAN (STUDI TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ELOK PRASTANTI
Nomor Induk Mahasiswa : 14340071
Telah diujikan pada : Kamis, 12 Agustus 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Ach. Tahir, S.H.I., LL.M., M.A.
SIGNED

Valid ID: 611f9fb81f8ae



Penguji I

Wardatul Fitri, M.H.
SIGNED

Valid ID: 611e2841e6239



Penguji II

Annisa Dian Arini, M.H.
SIGNED

Valid ID: 6120b0e7e55fa



Yogyakarta, 12 Agustus 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6124804758141

MOTTO

COBALAH SENDIRI! BARU KAU AKAN TAU.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

- Keluarga
- Teman-teman



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومن سيئات أعمالنا من يهده الله فلا مضل له ومن يضلل فلا هادي له. أشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له. وأشهد أن محمدا عبده ورسوله. أما بعد.

Puji syukur senantiasa penyusun panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat yang sempurna, rahmat, hidayah dan kekuatan kepada penyusun, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Antara Pekerja Dan Perusahaan (Studi Terhadap Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja)”, untuk memperoleh gelar sarjana strata satu di bidang Ilmu Hukum pada Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga serta sahabatnya yang telah membawa perubahan bagi peradaban dunia dengan hadirnya agama Islam sebagai peradaban terbesar yang tak lekang oleh zaman, dan telah memberikan contoh suri tauladan bagi seluruh umat.

Penyusun menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa dukungan banyak pihak. Dukungan dan bantuan banyak pihak secara langsung maupun tidak langsung berjasa dalam penyelesaiannya tulisan ini, baik dalam memotivasi, membimbing, dan berpartisipasi, sehingga dapat terselesaikan

dengan baik. Oleh karena itu penyusun sangat berterima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. H. Makhrus, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Ach. Tahir, S.H.I., LL.M., M.A. dan Bapak Faiq Tobroni, M.H. selaku Ketua dan Sekretaris Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Ach. Tahir, S.H.I., LL.M., M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi
5. Ibu Prof. DR. Euis Nurlaelawati, M.A., Selaku dosen Pembimbing akademik
6. Seluruh dosen Prodi Ilmu Hukum dan dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmunya dan selalu memberi inspirasi.
7. Kepada Kedua Orangtua penulis yang telah mendukung dan mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
8. Untuk Kakak dan adik penulis, Rendi Dwi Jayanto dan Athalia Zahra Windrihapsari yang selalu memberi dukungan
9. Untuk Muhammad Bagas Anggoro yang tidak pernah lelah memberi semangat
10. Teman-teman Ilmu Hukum Angkatan 2014

11. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam penulisan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung, terima kasih untuk semuanya.

Meskipun skripsi ini merupakan hasil kerja maksimal dari penyusun, namun penyusun menyadari akan ketidaksempurnaan dari skripsi ini. Maka penyusun dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca sekalian. Penyusun berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan untuk perkembangan ilmu hukum dan hukum Ketenagakerjaan pada khususnya.

Yogyakarta, 15 Juni 2021
Yang Menyatakan


ELOK PRASTANTI
NIM: 14340071
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	v
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
D. Telaah Pustaka	9
E. Kerangka Teoritik	11
1. Perlindungan Hukum	11
2. Kepastian Hukum	15
3. Hubungan Kerja	17
4. Teori Hukum Progresif.	19
F. Metode Penelitian	22
G. Sistematika Pembahasan	24

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM

KETENAGAKERJAAN	27
A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	27
B. Sumber Hukum Ketenagakerjaan	28
C. Pihak-pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan	34
1. Pekerja/Buruh	34
2. Pengusaha	35
3. Organisasi Pekerja/Buruh	35
4. Organisasi Pengusaha	36
5. Pemerintah	37
D. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan	39

BAB III TEORI HUKUM TENTANG HUBUNGAN KERJA

BAB III TEORI HUKUM TENTANG HUBUNGAN KERJA	43
A. Pengertian Hubungan Kerja	43
1. Hubungan Kerja	43
2. Perjanjian Kerja	45
B. Jenis-jenis Perjanjian Kerja	51
1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	51
2. Perjanjian Kerja Untuk waktu Tidak Tertentu	57
C. Hak dan Kewajiban Pihak-pihak dalam Perjanjian Kerja	61
1. Hak dan Kewajiban Pekerja	61
2. Hak dan Kewajiban Pengusaha	65

**BAB IV ANALISIS TERHADAP PENGATURAN PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU ANTARA PEKERJA DAN PERUSAHAAN
(STUDI TERHADAP UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA) ----- 67**

A. Mekanisme Pengaturan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu Dalam
Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja----- 68

1. Pengertian dan Syarat-syarat PKWT. ----- 68
2. Format Hubungan Kerja dengan PKWT.----- 71
3. Jangka Waktu PKWT. ----- 72
4. Kompensasi----- 74

B. Akibat Hukum Diaturnya Mekanisme Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu
dalam Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja----- 76

BAB V PENUTUP ----- 80

A. Kesimpulan----- 80

B. Saran ----- 81

Daftar Pustaka----- 82

Curriculum Vitae

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jauh sebelum Indonesia merdeka, telah disadari bahwa kerja/pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan dasar. Sejarah perjalanan Bangsa Indonesia sebelum sampai pada kemerdekaannya telah memberikan gambaran dan kondisi kerja yang begitu jelas dengan berbagai model, jenis maupun istilah yang terkait dengan keadaan seseorang/masyarakat yang terikat (atau mengikatkan diri) dengan orang lain.

Dalam berbagai literatur yang membahas masalah ketenagakerjaan di Indonesia, sejarah tentang bekerjanya seseorang. Seringkali dimulai dengan, perbudakan, suatu istilah yang sebenarnya lebih tepat dikatakan sebagai status dibandingkan dengan menyatakannya sebagai suatu jenis ikatan pekerjaan. Selanjutnya dikenal pula berbagai istilah buruh, hamba, peluluran, rodi, koeli (kuli), hingga pekerja/tenaga kerja, sampai karyawan maupun pegawai.¹

Pada hakikatnya, penegasan tentang hak bekerja dan pekerjaan di satu sisi merupakan upaya yang dilakukan pemerintah untuk mereduksi permasalahan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan pada umumnya. Di samping itu pula sejarah ketenagakerjaan Indonesia pra kemerdekaan lebih memperlihatkan sisi

¹ Pada umumnya bekerjanya seseorang kepada orang lain dimulai oleh adanya pembicaraan terlebih dahulu, yang disebut sebagai perjanjian kerja. Selain itu budak oleh berbagai kalangan lebih dilihat sebagai “kepemilikan” dibanding sebagai manusia, terlebih bahwa seorang budak tidaklah merdeka.

gelap tenaga kerja/pekerja yang nyaris kehilangan hak-hak kemanusiaannya, sementara dalam waktu yang bersamaan tuntutan akan hak-hak kemanusiaan (pekerja) telah menjadi isu-isu internasional, yang berimplikasi pada adanya keharusan bagi pemerintah untuk tidak saja menegaskan bentuk bentuk hak di bidang ketenagakerjaan, akan tetapi sekaligus memberikan perlindungan terhadap hak-hak tersebut.²

Sejak Indonesia merdeka pemerintah telah mewujudkan berbagai instrument hukum terkait permasalahan ketenagakerjaan, yang cakupan materinya nyaris meliputi segala aspek permasalahan ketenagakerjaan. Tercatat beberapa Undang-undang yang khusus memuat permasalahan hak, kewajiban dan kedudukan para pihak terkait dalam ketenagakerjaan, misalnya UU. No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, UU No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan dan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Sengketa Perburuhan.

Selanjutnya Indonesia memasuki sebuah era globalisasi, yang pada gilirannya mengharuskan terjadinya perubahan-perubahan di segala bidang. Tak terkecuali bidang ketenagakerjaan. Implikasinya terlihat pada dua hal, pertama; adanya peluang kerja yang terbuka lebar bagi para pencari kerja, terutama untuk mengisi kesempatan kerja di luar negeri, Kedua; semakin ketatnya persaingan pada bursa kerja dalam negeri terhadap invasi tenaga kerja asing yang masuk ke

² Jurnal “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*” (Ashabul Kahfi, Jurisprudentie | Volume 3 Nomor 2 Desember 2016) hlm. 59.

Indonesia.³ Kemudian, pada sisi demokratisasi ketenagakerjaan melahirkan kesadaran tenaga kerja akan hak-haknya yang harus terpenuhi tanpa diskriminasi. Sementara itu era politik desentralisasi ditandai oleh meningkatnya peran pemerintah (campur tangan) pada bidang ketenagakerjaan.⁴

Bentuk campur tangan pemerintah dalam bidang ini dipertegas dengan lahirnya kebijakan-kebijakan legislasi maupun politik perburuhan, terutama di bidang perundangan berikut peraturan pelaksanaannya. Tercatat UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan peraturan dibawahnya. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. UU No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan. Peraturan lainnya yaitu peraturan yang lebih rendah dengan Undang-Undang. Adalah merupakan rangkaian peraturan yang lahir terkait masalah ketenagakerjaan/perburuhan di Indonesia.

Adanya rangkaian peraturan seperti tersebut di atas, disamping merupakan jawaban atas kewajiban pemerintah untuk memberikan layanan secara umum, juga bertujuan untuk lebih memaksimalkan dan mengoptimalkan hubungan-hubungan kerja yang melibatkan pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah.

³ Maraknya invasi tenaga kerja asing khususnya dari China akhir-akhir ini menjadi salah satu isu-isu penting bidang ketenagakerjaan, sebab jenis pekerjaan yang dilakukan dirasakan masih dapat dilakukan oleh pekerja dalam negeri, terlebih masuknya para pekerja asing tersebut terkadang menyisakan persoalan hukum terkait masalah keimigrasian.

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Edisi Revisi. (Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 22-23.

Selanjutnya hal ini dapat diartikan sebagai bentuk perlindungan terhadap para pihak terutama pekerja/buruh dari kemungkinan pengabaian dan pelanggaran terhadap hak-hak konstitusional mereka. Sebab dalam lapangan sosial ekonomi, posisi kaum pekerja/buruh senantiasa berada di bawah pengusaha/pemberi kerja.

Pasal 1 Angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.⁵ Penjelasan Umum UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha.⁶

Terbaru, Pemerintah dalam hal ini Presiden dan DPR RI mengundangkan Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta dengan Peraturan-peraturan pelaksanaannya. Terkait dengan Ketenagakerjaan diatur pada Bab IV Halaman 533 Undang-undnag No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Selanjutnya, diatur Juga terkait Peraturan Pelaksana (Turunan) sebagaimana Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 sampai dengan Nomor 37 Tahun 2021. Penulis dalam Penelitian ini hanya akan Meneliti Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja

⁵ Lihat Pasal 1 Ke-1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

⁶ Lihat Penjelasan Umum Undang-undang Nomor 11 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sebelum disahkannya Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, banyak penolakan baik dari kalangan Sipil, Buruh, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), Akademisi, Praktisi maupun kelompok masyarakat lainnya terkait Pengundangan Undang-undang yang identik disebut dengan Omnibus Law ini. Hampir semua lini media massa baik digital maupun konvensional mengabarkan tentang isi-isi pembahasan Undang-undang Cipta Kerja ini yang dinilai cacat prosedural dan bertentangan dengan mekanisme pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.⁷

Kelompok buruh bersama dengan mahasiswa menjadi kelompok yang paling masif menolak diundangkannya Undang-undang cipta kerja tersebut, berbagai pertimbangan dan opini publik pun muncul. Mulai dari Undang-undang ini dinilai mengurangi hak-hak Pekerja (buruh), memotong jumlah pesangon, mengurangi jatah cuti dan lain sebagainya.

Salah satu isu yang paling sering muncul sebelum diundangkan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah adanya indikasi dihapusnya pasal 59 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa:

Pasal 59

⁷ Lihat <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-54469444> (diakses 28 Februari 2020)

- (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 : a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. 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 dalam 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. Kekuasaan dalam Pembentukan Undang-undang dipegang oleh DPR.

Pada dasarnya, Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Selanjutnya disebut PKWT) dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memang dianggap belum dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja / buruh dikarenakan Perjanjian Kerja untuk waktu Tertentu (PKWT) memudahkan Pengusaha untuk melakukan Hubungan Kerja

dengan jaminan yang lebih sedikit terhadap pekerja.⁸ Akan tetapi melihat banyaknya penolakan dari kelompok buruh terhadap mekanisme pengaturan Perjanjian Kerja untuk waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-undang Cipta Kerja menimbulkan pertanyaan tersendiri apa yang salah dengan mekanisme pengaturan Perjanjian Kerja Waktu tertentu dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut.

Penambahan jangka waktu maksimal sebuah perusahaan mempekerjakan karyawan dengan mekanisme Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh sebagian pihak dinilai akan memberikan dampak yang negatif terhadap pekerja. Bagaimana tidak, merujuk pada mekanisme dalam Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur Perjanjian Kerja untuk waktu Tertentu (PKWT) maksimal tiga tahun saja masih menghasilkan banyak pengusaha nakal yang mengontrak pekerja dengan mekanisme Perjanjian Kerja untuk waktu Tertentu (PKWT) secara terus menerus.⁹

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk membahas tentang **“Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pekerja Dan Perusahaan (Studi Terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat menarik beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

⁸ Semisal analisa yang dilakukan Fithriatus Shalihah, Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dalam Jurnal *"Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia"* (Jurnal Selat: Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016) yang pada pokoknya menyimpulkan bahwa dalam praktiknya PKWT meskipun diatur dalam UU Ketenagakerjaan ternyata belum dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja.

⁹ *Ibid.*,

1. Bagaimana Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang- Undang-undang Cipta Kerja?
2. Apa Akibat Hukum dari diaturnya mekanisme baru Penjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-undang Cipta Kerja terhadap Pekerja/Buruh?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian yang dibuat penulis adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-undang Cipta Kerja.
- b. Untuk mengetahui apakah dampak atau akibat hukum terhadap pekerja dalam Penjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan mekanisme seperti yang diatur dalam Undang-undang Cipta Kerja.

2. Kegunaan

Adapun kegunaan yang ingin dicapai dalam penelitian ini terdiri dari dua aspek, yaitu:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi pengembangan keilmuan yakni ilmu hukum pada umumnya, serta menambah referensi dan literatur keilmuan *dlbid*,ang hukum Ketenagakerjaan lebih khususnya lagi soal mekanisme pengaturan penjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-undang Cipta Kerja

- c. Secara praktis, diharapkan penelitian yang dibuat penulis ini dapat digunakan menjadi pertimbangan bagi Pemerintah, Masyarakat, Pekerja (buruh) dalam mengatur kebijakan terkait perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

D. Telaah Pustaka

Setelah dilakukan penelusuran terkait tema “PENGATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA PEKERJA DAN PERUSAHAAN (STUDI TERHADAP UNDANG-UNDANG NO.MOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA)” ditemukan beberapa tulisan dan karya ilmiah yang berkaitan dengan tema penulisan ini yakni, sebagai berikut:

Karya Pertama, adalah Jurnal yang disusun oleh Fithriatus Shalihah dengan Judul “*Implementasi perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*”.¹⁰ Penelitian tersebut membahas mengenai Permasalahan-permasalahan yang terus terjadi terkait hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan terkait perjanjian kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengacu pada Undang-undang Nomor 11 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Karya kedua, Jurnal yang disusun oleh Catur J S, Djongga, Heriyandi, Herry Poerwanto, Jelita Hutasoit, Khairul Anam, Bambang Wiyono, Penelitian

¹⁰ Fithriatus Shalihah, “*Implementasi perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*”, Jurnal Selat: Volume. 4 Nomor. 1 (Oktober 2016)

tersebut berjudul: “*Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*”.¹¹ Penulis dalam Penelitian ini membahas secara umum terkait perlindungan hukum terhadap kesejahteraan Pekerja dianalisis dengan Undang-undang No. 11 tahun 2020.

Karya Ketiga, Skripsi yang disusun oleh Muhammad Jaduk Chusana “*Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu tertentu di Pt. Siprama Cakrawala Yogyakarta*” Karya ini diterbitkan Oleh Prodi Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis dalam Skripsi Ini melakukan Peneliatan Lapangan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT Siprama Cakrawala Yogyakarta.

Bahwa Penulis pada penelitian-penelitian sebelumnya tersebut memiliki persamaan terkait objek penelitian yaitu terkait pekerja, Perjanjian Kerja untuk waktu Tertentu (PKWT) dan ketenagakerjaan. Sedangkan perbedaannya adalah penelien terdahulu menggunakan fariabel yang berbeda, dimana penulis dalam penelitian ini fokus terhadap analisis yuridis pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, maka penulis fokus untuk membahas terkait Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pekerja Dan Perusahaan (Studi Terhadap Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja) dan penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan dari plagiasi.

¹¹ Catur J S, Djongga, Heriyandi, Herry Poerwanto, Jelita Hutasoit, Khairul Anam, Bambang Wiyono, *Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Lex Specialis, Volume 1, No.2-2020

E. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik merupakan pisau analisis yang digunakan dalam membuat suatu karya ilmiah. Maka dari itu, untuk memecahkan suatu persoalan sekaligus menjawab pokok permasalahan yang ada, penyusun menggunakan beberapa teori yang relevan untuk menganalisis permasalahan tersebut, yaitu:

1. Perlindungan Hukum

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.¹²

Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh Dr. O. Notohamidjojo, S. H Hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan

¹² Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991) Hal 595

manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat.¹³

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan Perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum.

Namun dalam hukum Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.¹⁴

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari

¹³ Syamsul Arifin, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Medan: Medan area University Press, 2012). hlm. 5-6.

¹⁴ Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)

beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut: 1). Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. 2). Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk Melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. 3). Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia. 4). Menurut Philipus M. Hadjon Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.¹⁵

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 10.

hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut. sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, Lingkup perlindungan terhadap pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi: a. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja b. Perlindungan atas moral dan kesusilaan c. Pelakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Perlindungan tenaga kerja ini menyangkut berbagai aspek seperti jaminan sosial, jam kerja, upah minimum, hak berserikat dan berkumpul dan yang tidak kalah pentingnya adalah perlindungan keselamatannya. Namun dalam kenyataannya, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sering diabaikan, khususnya oleh mereka yang cenderung mencari keuntungan semata. Jika pekerja celaka atau tidak mampu bekerja tinggal mencari pengganti dengan pekerja baru. Karena itulah diperlukan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.¹⁶

¹⁶ Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Dian Rakyat, 2010), hlm. 14

2. Kepastian Hukum

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.¹⁷

Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.¹⁸

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam

¹⁷ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, (Yogyakarta: Laksbang Pressindo 2010), hlm. 59.

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum, Kencana*, Jakarta, 2008, hlm.158.

artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara faktual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.¹⁹

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan. Kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.²⁰

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom dan mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan

¹⁹ Cst Kansil, Christine , S.T Kansil, Engeliën R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, *Kamus Istilah Hukum*, (Jakarta, 2009), Hlm. 385.

²⁰ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, (Bandung: Penerbit Citra Aditya Bakti,1999) hlm. 23.

hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.²¹

3. Hubungan Kerja

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa. Dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang WAJIB tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum publik.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”²² Sehingga hubungan kerja itu terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh (Pasal 50 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB.²³ Perjanjian kerja

²¹ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, (Jakarta: Penerbit Toko Gunung Agung, 2002) hlm. 82-83.

²² F. X. Djumaldji, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO Cet 1*, (Yogyakarta : Penerbit Liberty), hal 53.

²³ *Ibid*, hal. 65.

sebagai bagian dari suatu perjanjian, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan telah diatur pula dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa syarat sahnya perjanjian kerja harus memenuhi:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa unsur-unsur dari perjanjian kerja sebagai substansi pokok hubungan kerja antara lain adalah:

- a. Unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain (tanpa melanggar peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan kesusilaan). Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, karena itu menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter dan pengacara tidak tunduk pada perintah pasien dan klien.

4. Teori Hukum Progresif

Menjalankan sebuah hukum tidak hanya semata-mata tekstual perundangundangan akan tetapi dalam menjalankan hukum harus dengan determinasi, empati, dedikasi, komitmen terhadap penderitaan bangsa untuk berani mencari jalan lain guna mensejahterakan rakyat sesuai dengan apa yang telah diamanatkan oleh UUD 1945.

Belakangan ini muncul kesan bahwa proses hukum seringkali tidak mampu menyelesaikan persoalan secara tuntas apalagi memberikan keadilan substantif bagi para pihak. Proses hukum lebih nampak sebagai mesin peradilan yang semata-mata hanya berfungsi mengejar target penyelesaian perkara yang efektif dari sisi kuantitas sesuai dengan tahap-tahap dan aturan main yang secara formal ditetapkan dalam peraturan.

Hukum dan proses peradilan seringkali merasa terkendala ketika harus dihadapkan pada kasus-kasus yang semakin rumit dan kompleks seiring dengan perkembangan masyarakat yang sangat dipacu oleh sistem global. Sistem hukum

modern yang telah terlanjur diformat dalam sekat-sekat pembagian bidang hukum secara tradisional hitam putih menjadi gagap ketika dituntut harus menyelesaikan perkara-perkara yang berada pada ranah abu-abu.

Hukum progresif merupakan salah satu gagasan yang paling menarik dalam literatur hukum Indonesia pada saat ini. Hal ini menarik dibicarakan karena hukum progresif telah menggugat keberadaan hukum modern yang telah dianggap mapan dalam berhukum selama ini. Hukum hendaknya mampu mengikuti perkembangan zaman, mampu menjawab perubahan zaman dengan segala dasar di dalamnya, serta mampu melayani kepentingan masyarakat dengan menyandarkan pada aspek moralitas dari sumber daya manusia penegak hukum itu sendiri.²⁴

Hukum progresif dimulai dari suatu asumsi dasar, hukum adalah institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera dan membuat manusia bahagia. Hukum tersebut tidak mencerminkan hukum sebagai institusi yang mutlak serta final, melainkan ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan kepada manusia.²⁵

Pemahaman hukum menurut hukum progresif bahwa hukum adalah suatu institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera dan membuat manusia bahagia.²⁶ Berpikir secara progresif berarti harus

²⁴ Hukum Progresif menawarkan perspektif, spirit, dan cara baru mengatasi kelumpuhan hukum di Indonesia. Lihat, Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif* (Jakarta: Kompas, 2006), hlm. ix.

²⁵ Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), hlm. 1.

²⁶ Satjipto Rahardjo. *Membedah Hukum Progresif* (Jakarta: Kompas, 2006), hlm. 6.

berani keluar dari mainstream pemikiran absolutisme hukum, kemudian menempatkan hukum dalam posisi yang relatif.²⁷ Dalam hal ini, hukum harus diletakkan dalam keseluruhan persoalan kemanusiaan.²⁸ Dalam konsep hukum yang progresif, hukum tidak mengabdikan pada dirinya sendiri, melainkan untuk tujuan yang berada di luar dirinya. Hal ini berbeda dengan tradisi analytical jurisprudence yang cenderung menepis dunia luar dirinya; seperti manusia, masyarakat dan kesejahteraannya.²⁹

Hukum progresif yang menghendaki pembebasan dari tradisi keterbelengguan, memiliki kemiripan dengan pemikiran Roscoe Pound tentang hukum sebagai alat rekayasa sosial (social engineering). Usaha social engineering, dianggap sebagai kewajiban untuk menemukan cara-cara yang paling baik bagi memajukan atau mengarahkan masyarakat.³⁰ Hukum progresif dimulai dari suatu asumsi dasar, hukum adalah institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera dan membuat manusia bahagia.³¹ Hukum tersebut tidak mencerminkan hukum sebagai institusi yang mutlak serta final, melainkan ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan kepada manusia. Hukum progresif bersifat membebaskan diri dari dominasi tipe hukum liberal yang tidak selalu cocok diterapkan pada negara-negara yang telah memiliki sistem

²⁷ Sudijono Sastro Atmomojo, dalam Mahrus Ali, *Sistem Peradilan Pidana Progresif: Alternatif dalam Penegakkan Hukum Pidana*, (Jurnal Hukum, Vol. 14 Nomor 2, Edisi April 2007, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta), hlm. 209.

²⁸ Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Sebuah.....*, hlm. 2.

²⁹ Mahmud Kusuma, *Menyelami Semangat Hukum Progresif "Terapi Paradigmatik Bagi Lemahnya Hukum di Indonesia*, (Yogyakarta: AntonyLib, 2009), hlm. 6.

³⁰ Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Perubahan Sosial : suatu Tinjauan Teoritis Serta Pengalaman-Pengalaman di Indonesia*, (Bandung: Alumni, 1983), hlm. 16.

³¹ Shidarta, *Pendekatan Hukum Progresif Dalam Mencairkan Kebekuan Produk Legislasi, dalam Dekonstruksi dan Gerakan Pemikiran Hukum Progresif*, (Jogjakarta: Thafa Media, 2014).

masyarakat berbeda dengan sistem masyarakat asal hukum modern (dalam hal ini adalah Eropa).³²

Progresifisme hukum mengajarkan bahwa hukum bukan raja, tetapi alat untuk menjabarkan dasar kemanusiaan yang berfungsi memberikan rahmat kepada dunia dan manusia.³³ Asumsi yang mendasari progresifisme hukum adalah pertama hukum ada untuk manusia dan tidak untuk dirinya sendiri, kedua hukum selalu berada pada status *law in the making* dan tidak bersifat final, ketiga hukum adalah institusi yang bermoral kemanusiaan.³⁴

F. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu. Sistematis adalah penelitian dilakukan berdasarkan suatu sistem. Konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu.³⁵ Agar mempermudah dalam mengarahkan metode penelitiannya yang digunakan dalam menyusun skripsi ini, maka penyusun menyajikan beberapa hal yang terkait seperti yang disebutkan berikut ini:

³² Soetandyo Wignjosoebroto, *Pembaharuan Hukum Masyarakat Indonesia Baru*, (Jakarta: HuMa 2007), hlm. 99.

³³ Satjipto Rahardjo, *Hukum dalam Jagat Ketertiban* (Jakarta: Uki Press, 2006), hlm. I4.

³⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum; Pencarian, Pembebasan dan Pencerahan*, (Surakarta: Muhammadiyah Press University, 2004) hlm. 20.

³⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, cetakan 2010), hlm. 42.

1. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*). *Library Research* adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitiannya. Dengan kata lain *library research* merupakan suatu penelitian yang memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh data penelitiannya.³⁶ Penelitian ini merupakan penelitian hukum yang bersifat normatif. Penelitian normatif ialah penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah bahan pustaka baik data primer maupun data sekunder.³⁷ Dalam hal ini, adalah untuk mencari data tentang masalah pembentukan peraturan perundangan-undangan. Telaah yang dilakukan untuk memecahkan suatu masalah yang pada dasarnya bertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat Komparatif dengan pendekatan yang digunakan adalah yuridis-normatif, pendekatan yuridis-normatif adalah pendekatan dengan memaparkan materi-materi pembahasan secara sistematis melalui berbagai sumber literatur yang mengacu pada norma-norma hukum dan hierarki yang ada pada peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Asas, Sifat, dan materi pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

³⁶ Bambang Waluyo, *Penelitian dalam Praktik*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm.17.

³⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 13.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu sejumlah data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mencari dan mengumpulkan data yang relevan serta membaca literatur yang berkaitan dengan penelitian ini. Bahan Hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Adapun bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah tulisan atau karya tulis ilmiah, buku, makalah, jurnal serta tulisan-tulisan tentang hukum ketenagakerjaan lainnya yang mendukung dan menjadi referensi dalam penulisan penelitian ini.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan proses, prosedur atau cara yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian yuridis-normatif dapat dibatasi pada penggunaan studi pustaka atau bahan pustaka saja. Studi pustaka dilakukan dengan pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung proses penulisan penelitian ini.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi dengan judul **“PENGATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) ANTARA PEKERJA DAN**

PERUSAHAAN (STUDI TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA)” maka sistematika penulisan yang dipakai dan tersusun adalah sebagai berikut:

Bab Pertama, merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang akan diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan atau manfaat penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan yang menjelaskan gambaran umum penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Bab Kedua, berisikan Tinjauan Umum tentang Hukum ketenagakerjaan, pengertian Hukum Ketenagakerjaan, Sumber Hukum Ketenagakerjaan, Pihak-pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan dan Perliindungan Hukum Ketenagakerjaan.

Bab ketiga, berisi uraian mengenai Teori Hukum Tentang Hubungan kerja, Pengertian Hubungan kerja, Perjanjian Kerja, Jenis-jenis Perjanjian Kerja, Hak dan Kewajiban Pihak-pihak dalam Perjanjian Kerja.

Bab keempat, berisi analisis yuridis-normatif mengenai pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-undang Cipta Kerja, Mekanisme Pengaturan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu Dalam Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan akibat Hukum Diaturnya Mekanisme Perjanjian Kerja Untuk Waktu dalam Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja .

Bab kelima, merupakan bab penutup, yang berisikan kesimpulan dan saran atas penulisan skripsi ini dengan dilengkapi daftar pustaka yang dimaksudkan untuk memberikan daftar tabulasi dari semua sumber rujukan yang digunakan dalam penyusunan skripsi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian Terkait “Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pekerja Dan Perusahaan (Studi Terhadap Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja)” maka kesimpulan penulis berdasarkan penelitian ini adalah:

1. Mekanisme Pengaturan Terkait PKWT dalam Undang-undang Nomor 11 tentang Cipta Kerja secara spesifik selanjutnya termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memuat perubahan terkait Jangka Waktu PKWT yang menjadi Maksimal 5 (lima) Tahun, dan Pemberian kompensasi Kepada Pekerja/buruh yang telah selesai PKWT nya. Terkait hal-hal lainnya secara keseluruhan sama dengan Peraturan perundang-undangan sebelumnya, hanya berbeda dalam tata penempatan pasal.
2. Ditinjau dari Teori Perlindungan dan Kepastian Hukum Terhadap Pekerja, Maka Mekanisme pembaharuan pengaturan terkait PKWT sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Cipta Kerja dan turunannya Memberikan akibat hukum yang baik dalam rangka melindungi hak, kepastian dan

perlindungan hukum kepada pekerja daripada Peraturan Perundang-undangan sebelumnya.

B. Saran:

1. Lembaga atau serikat buruh lebih solid dalam mengakomodir kepentingan para pekerja / buruh alih-alih kepentingan politis, agar benar-benar menjadi serikat yang menjadi wadah dalam memperjuangkan hak-hak pekerja atau buruh dan mempunyai nilai tawar dalam mengawal ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Pemerintah seharusnya segera membentuk badan/lembaga yang bertugas mengawasi secara ketat PKWT sebagaimana disebut dalam Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 supaya benar-benar terlihat bahwa Undang-undang tersebut dibuat dalam rangka melindungi kepentingan pekerja/buruh.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

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

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pemutusan Hubungan Kerja.

B. Buku

Adisu, Editus, dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang: Visi Media, 2006

Ali, Achmad, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Jakarta: Penerbit Toko Gunung Agung, 2002.

Arifin, Syamsul, *Pengantar Hukum Indonesia*, Medan: Medan area University Press, 2012.

Asikin, Zainal, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1993.

Bambang, R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.

Damanik, Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006.

Djumialdji, F. X. *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO* Cet 1, Yogyakarta : Penerbit Liberty

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta; PT. RajaGrafindo Persada, 2010

Kansil, Cst, Christine , S.T Kansil, Engelian R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta, 2009

Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2014.

Kusuma, Mahmud, *Menyelami Semangat Hukum Progresif “Terapi Paradigmatik Bagi Lemahnya Hukum di Indonesia*, Yogyakarta: AntonyLib, 2009.

Mahmud Marzuki, Peter, *Penelitian Hukum*, Cet ke-4, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2008.

Manulang, Sendjun H., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2001.

Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum; Pencarian, Pembebasan dan Pencerahan*, Surakarta: Muhammadiyah Press University, 2004.

- Rahardjo, Satjipto, *Membedah Hukum Progresif*, Jakarta: Kompas, 2006.
- Rahardjo, Satjipto, *Hukum dalam Jagat Ketertiban* (Jakarta: Uki Press, 2006.
- Rahardjo, Satjipto, *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2009.
- Rahardjo, Satjipto, *Hukum dan Perubahan Sosial : suatu Tinjauan Teoritis Serta Pengalaman-Pengalaman di Indonesia*, Bandung: Alumni, 1983.
- Ramli, Soehatman, *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Dian Rakyat, 2010
- Rato, Dominikus, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, , Yogyakarta: Laksbang Pressindo 2010
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undangn No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Syahrani, Riduan, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung: Penerbit Citra Aditya Bakti,1999.

Shidarta, *Pendekatan Hukum Progresif Dalam Mencairkan Kebekuan Produk Legislasi, dalam Dekonstruksi dan Gerakan Pemikiran Hukum Progresif*, Jogjakarta: Thafa Media, 2014.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.

Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, cetakan 2010.

Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003.

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2009.

Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991)

Waluyo, Bambang, *Penelitian dalam Praktik*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996.

Wignjosoebroto, Soetandyo, *Pembaharuan Hukum Masyarakat Indonesia Baru*, Jakarta: HuMa, 2007.

Wijaya, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009..

C. Jurnal dan Lain-lain

Ashabul Kahfi “*PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA*“, Jurnal Jurisprudentie , Volume 3 Nomor 2 Desember 2016

Catur J S, Djongga, Heriyandi, Herry Poerwanto, Jelita Hutasoit, Khairul Anam, Bambang Wiyono, “*Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*”, Jurnal Lex Specialis, Volume 1, No.2-2020

Fithriatus Shalihah, “*Implementasi perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*”, Jurnal Selat: Volume. 4 Nomor. 1 (Oktober 2016)

<https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-54469444> diakses pada tanggal 28 Februari 2021

<https://nasional.kompas.com/read/2020/11/03/05060011/uu-cipta-kerja-hapus-batas-maksimal-PKWT-pekerja-terancam-kontrak-seumur?page=all> (diakses pada 15 April 2021)

<https://kabar24.bisnis.com/read/20201104/15/1313598/uu-cipta-kerja-pekerja-PKWT-bisa-dikontrak-seumur-hidup-baca-pasal-lengkapnya> (diakses 12 juni 2021)