

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah tenaga kerja dan buruh sangatlah kompleks dan berlarut-larut. Sejak awal dibentuknya undang-undang yang mengatur tenaga kerja pada tahun 1887 hingga adanya aturan terbaru yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diresmikan tahun 2021 bukan menjadi solusi yang dapat menghambat isu pelanggaran terhadap tenaga kerja. Hal demikian dapat dilihat dari penolakan-penolakan mulai dari unsur mahasiswa, pekerja, hingga serikat-serikat yang menaungi pekerja. Sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja) pengganti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang semula diharapkan dapat menjadi payung hukum yang melindungi kesejahteraan para pekerja nyatanya terdapat 9 (sembilan) aturan yang dapat dikatakan tidak pro kepada pekerja atau buruh.

Terhitung sudah dua tahun sejak disahkan Undang-Undang Cipta Kerja hingga 2022 ini penolakan-penolakan selalu menjadi isu hangat yang dijadikan bahan argumen para mahasiswa serta pekerja di setiap demonstrasi. Sembilan aturan yang dipertentangkan yaitu terkait waktu istirahat dan cuti, pengupahan, pesangon, jaminan sosial, PHK (pemutusan hubungan kerja), status pekerja, jam

kerja, outsourcing, dan TKA (tenaga kerja asing). Bentuk penolakan-penolakan terhadap adanya aturan baru yaitu Undang-Undang Cipta Kerja bukan hanya dilakukan melalui debat forum maupun aksi demonstrasi saja, melainkan dilakukan dengan cara uji materi atau *judicial review*. Uji materi sendiri sudah menghasilkan putusan yang tertuang pada Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dan dinyatakan aturan ini inkonstitusional, namun meskipun telah dinyatakan inkonstitusional undang-undang ini tetap digunakan.

Hal ini yang tertuang pada putusan uji materi yang pertama meskipun telah dinyatakan inkonstitusional namun regulasi hukum masih berlaku sampai adanya revisi dengan tenggang waktu dua tahun sejak putusan atau hingga tanggal 25 November 2023. Selain itu desakan-desakan terus dilakukan oleh serikat pekerja hingga mahasiswa meskipun undang-undang ini telah disahkan sejak 2020 nyatanya di tahun 2022 ini masih dilakukan penolakan diantaranya yang dilakukan presiden partai buruh Said Iqbal yang mendesak DPR untuk tidak memuat aturan yang telah ditolak oleh buruh yaitu aturan terkait klaster ketenagakerjaan. Hal tersebut juga diperkeruh dengan adanya demonstrasi yang dilakukan oleh KSPI (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia) terkait dengan penuntutan Undang-Undang Cipta Kerja dikeluarkan dalam program legislasi nasional 2022 sebab dalam uji materi telah diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi bahwa undang-undang ini inkonstitusional bersyarat.

Oleh karena itu meskipun telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi namun undang-undang ini tetap dijadikan dasar atau

payung hukum untuk tenaga kerja atau buruh. Adanya isu seperti ini maka sebagai pekerja harus *aware* atau mengerti dengan aturan-aturan yang ada sebab dasar dari penyalahgunaan aturan yang berlaku pada pekerja sumbernya yaitu dari adanya perjanjian atau kesepakatan dengan pemberi kerja. Isu diatas menyebabkan runtun pembahasan latar belakang ini maka dapat dijelaskan agar menjadi satu kesatuan agar pekerja dapat menjadi paham terkait dasar perjanjian kerja sehingga apabila terdapat masalah hukum lebih khusus pada pemutusan hubungan kerja serta status pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah disebutkan bahwa status PKWT dapat diperpanjang kembali. Hal itu yang rawan digunakan oleh pengusaha dan perusahaan untuk bersikap tidak adil pada pekerjanya.

Perjanjian berasal dari kata dasar “janji” yang berarti *perkataan yang menyatakan kesanggupan untuk berbuat sesuatu, atau pernyataan dua pihak untuk menyanggupi atau bersedia berbuat sesuatu*.¹ Istilah perjanjian sering disebut juga dengan “persetujuan” yang berasal dari bahasa Belanda, yakni *overeenkomst*.² Subekti menyebut “perjanjian” sebagai “persetujuan” karena kedua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu sehingga dapat dikatakan bahwa perjanjian dan persetujuan mempunyai arti yang sama.³ Menurut *Black’s Law Dictionary*, “Perjanjian Kerja” diartikan sebagai perjanjian antara pemberi kerja dengan pekerja yang mengatur mengenai syarat dan ketentuan kerja. (*A contract between an employer and employee un which the terms and conditions on*

¹ Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Modern English Press, Jakarta, 2002, hlm. 601.

² Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2020, hlm. 26.

³ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1987, hlm. 1.

employment are stated).⁴ Menurut Ingrid Simler QC, mendefinisikan perjanjian kerja sebagai aturan-aturan utama mengenai hubungan kerja, secara tertulis atau lisan, yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan pekerja. (*The contract of employment contains the principal rules governing the employment relationship the contract, which may be in writing or oral, lays down the rights and obligations which the employer and the employee have undertaken to each other*).⁵ Merujuk pada hukum islam, perjanjian kerja merupakan *akad* (perjanjian) yang termasuk ke dalam sewa menyewa, yakni perjanjian sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.⁶ Sedangkan menurut literatur *Fiqh*, sewa menyewa disebut dengan *Ijarah*. *Ijarah* berasal dari *fi'il madhi* (kata kerja) *ajara*, yang berarti memberikan upah. Prinsip utama perjanjian pekerjaan di dalam Islam adalah keadilan.⁷

Perjanjian kerja adalah bentuk dari sepakatnya kedua belah pihak yaitu pencari kerja dengan pemberi kerja yang menghasilkan sebuah perjanjian dimana dapat dituangkan dalam bentuk tulisan atau dapat dilakukan secara lisan. Kesepakatan bersama yang menghasilkan perjanjian kerja tentunya terdapat klausul-klausul antara hak dan kewajiban yang menjelaskan dan mengatur hubungan keduanya. Dalam pengaturan tersebut tidak diperbolehkan menguntungkan salah satu pihak saja, melainkan keduanya juga tidak boleh dirugikan. Oleh karena itu adanya perjanjian kerja adalah bentuk upaya penjelasan

⁴ Bryan A. Garner, ed, *Black's Law Dictionary*, 10th, Eagen: Thomson Reuters, 2014, h. 393.

⁵ Ingrid Simler Q.C dan Division B, *The Contract of Employment*, Jordans *Employments Law*, Jordan Publishing, Bristol, 2013, Paragraf 1.

⁶ Ike Farida, *Op. Cit*, h. 53.

⁷ *Ibid*.

terkait apa saja syarat-syarat kerja, kewajiban, dan hak dari kedua belah pihak yang terikat. Menurut Santoso dasar perjanjian kerja biasanya berisi tentang tujuan, fungsi, prinsip, dan landasan hukum dalam hubungan kerja tersebut.⁸

Sebelum lebih jauh membahas terkait pengertian-pengertian perjanjian kerja menurut ahli, maka sebelumnya yaitu tentang syarat-syarat yang diperlukan untuk sahnyanya suatu perjanjian terdapat empat syarat yaitu sebagai berikut:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Keempat syarat diatas yang telah dituliskan apabila terdapat suatu perjanjian kerja yang tidak termasuk atau menyimpangi empat syarat tersebut maka dapat dikatakan kesepakatan tersebut tidak sah, hal ini disebutkan pada 1321 *burgelijk wetboek* (BW) yaitu tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan.

Namun pengertian sebab “khilafnya” tidak membatalkan suatu perjanjian yang ada apabila tidak melanggar unsur pokoknya dan hanya pelanggaran yang dilakukan antara pembuat perjanjian dan penerima perjanjian. Sedangkan yang mengakibatkan tidak cakupnya pembuatan suatu perjanjian terdapat tiga pokok menurut 1330 BW, yaitu:

1. Orang-orang yang belum dewasa;

⁸ Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori Cara Pembuatan dan Kasus*, UB Press, Malang, 2012, h. 5.

2. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
3. Orang-orang perempuan.

Aturan-aturan lebih spesifik tentang perjanjian kerja diatur dalam BW pada Bab VIIA tentang perjanjian kerja yang juga berkaitan dengan perikatan. Menurut pasal 1601a BW perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Para ahli juga menyebutkan pendapat-pendapatnya terkait perjanjian kerja, diantara pendapat dari Lanny Ramli yang menjelaskan Perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.⁹ Pendapat lain yang dikemukakan oleh Zaeni Ayshadie dalam bukunya yaitu perjanjian kerja merupakan suatu “sarana” untuk terjadinya hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja.¹⁰ Sedangkan Perjanjian kerja menurut peraturan pemerintah nomor 35 Tahun 2021 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

⁹ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h. 24.

¹⁰ Zaeni Ayshadie dan Arief Rachman, *Pengantar Ilmu Hukum Cet III*, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, h. 66.

Berbagai macam istilah perjanjian kerja menurut pendapat para ahli serta peraturan yang ada diketahui intinya sama yaitu tentang adanya suatu hubungan hukum antar para pihak yang bersepakat untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang didalam kesepakatan itu termuat syarat, aturan, hak, serta kewajiban para pihak. Kemudian untuk membuat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis oleh kedua pihak sekurang-kurangnya memuat:¹¹

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang telah dijelaskan diatas lebih kompleks tulisan ini akan membahas dan menjelaskan tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja waktu tertentu sendiri menurut aturan yang lama yang kemudian diganti dengan aturan yang baru banyak mengalami perubahan pada isinya, mulai

¹¹ Devi Rahayu, Mishbahul Munir, Azizah, *Hukum Ketenagakerjaan (Konsep dan Pengaturan Dalam Omnibus Law)*, Setara Press, Malang, 2021, Hlm. 72.

penambahan serta pengurangan jumlah poin-poin yang terkandung dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang baru.

Aturan PKWT dalam undang-undang yang lama diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, lebih rinci terkait PKWT di undang-undang tersebut ada pada Bab IX tentang Hubungan kerja mulai pasal 57 sampai pasal 65. Aturan tersebut menjadi satu produk dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tanpa ada turunan lain seperti di Undang-Undang terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Oleh karena undang-undang tentang ketenagakerjaan sudah tidak berlaku karena adanya aturan yang baru, maka untuk saat ini aturan terkait perjanjian kerja waktu tertentu menggunakan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang lebih spesifik diatur mulai dari pasal 56 sampai pasal 66. Namun adanya Peraturan Pemerintah terbaru yang menjelaskan lebih rinci tentang perjanjian kerja waktu tertentu maka dalam hal ini aturan perjanjian kerja waktu tertentu juga menggunakan 2 aturan yaitu Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 serta Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 dijelaskan semua aturan-aturan baru terkait PKWT tentunya lebih kompleks dan sangat berbeda dengan penambahan-penambahan pasal dari undang-undang sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Hal itu mengubah budaya kerja, serta yang lebih terasa yaitu pekerja yang tadinya dikontrak dengan PKWT dengan masa

percobaan yang sudah disepakati dan kemudian akan berubah statusnya menjadi pegawai tetap, karna adanya aturan baru ini pekerja tersebut tidak dapat menjadi pegawai tetap dan hanya akan menjadi pekerja kontrak yang masa kontraknya akan diperpanjang dan diperbarui lagi. Hal tersebut yang menjadi dasar dari penulisan karya tulis ini. Dimana perbedaan karakteristik aturan ini mempengaruhi sedikit banyak terhadap kelangsungan hidup pekerja kontrak sebelum adanya aturan PKWT terbaru. Makna dari karakteristik adalah mempunyai ciri khusus atau kekhasan dan berbeda. Dalam hal ini yaitu terkait perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Aturan yang lama yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mempunyai karakter yang berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 serta turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang PKWT. Terdapat kurang lebih 9 (sembilan) perbedaan pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021. Perbedaan itu yaitu tentang:

1. Jenis pekerjaan yang menggunakan PKWT;
2. Jangka waktu PKWT;
3. Akibat hukum;
4. Masa percobaan;
5. Registrasi PKWT;
6. Kompensasi apabila PKWT berakhir;
7. Upah perbulan yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi;

8. Ketentuan masa peralihan uang kompensasi; dan
9. PHK sebelum PKWT berakhir.

Hal demikian tentunya membuat perjanjian kerja waktu tertentu yang ada sebelumnya mengalami perubahan serta berdampak pada pekerja kontrak PKWT dalam kelangsungan hidup mereka. Oleh karena itu dengan adanya isu tersebut maka menarik untuk penulis mengkaji bagaimana karakteristik PKWT pada undang-undang cipta kerja serta bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam hal terjadi pengakhiran hubungan kerja, baik karena telah berakhir kontraknya maupun sebelum berakhir kontrak PKWT.

1.2 Rumusan Masalah

Kemudian dari latar belakang sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan menjadi isu hukum dan permasalahan diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam rezim hukum Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana perlindungan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atas perubahan aturan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah Suatu penelitian yang dilakukan tentu harus mempunyai tujuan dan manfaat yang ingin diperoleh dari hasil penelitian. Dalam merumuskan tujuan penelitian, penulis berpegang teguh pada masalah yang telah dirumuskan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam rezim hukum Undang-Undang Cipta Kerja
2. Untuk menganalisis perlindungan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atas perubahan aturan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian tentunya sangat banyak dalam suatu penelitian hukum, diantaranya adalah manfaat teoritis dan praktis yaitu:

1.4.1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis tulisan ini adalah digunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam pengembangan substansi bidang ilmu hukum khususnya hukum cipta kerja yang mengatur tentang pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, juga dapat dimanfaatkan untuk memberikan masukan atau solusi hukum yang efisien bagi mahasiswa, dosen dan peneliti terkait karakteristik dari undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja bagian perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam pembuatan klausul kontrak kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dimana dikemudian hari diharapkan tidak terjadi suatu masalah yang timbul atas kesepakatan yang telah disepakati, serta diharapkan dapat memberikan masukan kepada umum yang berkaitan dengan sengketa tenaga kerja sehingga dapat dijadikan acuan guna memutuskan suatu masalah perselisihan kasus tenagakerja yang sebelumnya telah membuat kesepakatan bersama.

1.5 Landasan Konseptual

1.5.1. Perkembangan Undang-Undang Tenagakerja di Indonesia

Menuju era modernisasi yang berkembang perkembangan hukum terkait tenagakerja di Indonesia teruslah mengalami perubahan yang signifikan, dimulai ketika pada masa lampau saat zaman penjajahan dimana pribumi Indonesia telah dipekerjakan menjadi tenagakerja atau buruh atas dasar tekanan dan keterpaksaan oleh penjajah tanpa adanya rasa keadilan serta belas kasih. Sampai saat ini juga problematika terkait tenagakerja masih boleh dibilang marak terjadi, terlepas siapa yang salah dari tenagakerjanya ataupun dari pemberi kerja pada pengadilan-pengadilan hubungan industrial masih bergelut dengan kasus-kasus demikian. Meskipun aturan-aturan tenagakerja sudah mengalami pergeseran karakteristik yang berganti pada undang-undangnya masih saja permasalahan antara tenagakerja dan perusahaan sering terjadi hingga kini. Aturan-aturan terkait tenagakerja yang pernah berlaku di Indonesiapun sesuai tulisan diatas sudah

beberapa mengalami perubahan hal itu disebabkan ketidaksesuaian antara aturan yang berlaku pada undang-undang dengan implementasi permasalahan serta solusi penyelesaiannya, apabila disebutkan undang-undang terkait tenagakerja yang pernah berlaku di Indonesia adalah:

1. Ordonansi tentang pengerahan orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan di Luar Indonesia (Staatsblaad Tahun 1887 No. 8).
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang pembatasan kerja anak dan kerja malam bagi wanita (Staatsblaad Tahun 1925 No. 647).
3. Ordonansi tahun 1926 Peraturan mengenai kerja anak-anak dan orang muda di atas kapal (Staatsblaad Tahun 1926 No. 87).
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang ordonansi untuk mengatur kegiatan-kegiatan mencari calon pekerja (Staatsblaad Tahun 1936 No. 2018).
5. Ordonansi tentang Pemulangan buruh yang diterima atau dikerahkan dari Luar Indonesia (Staatsblaad Tahun 1939 No. 545).
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatas kerja anak-anak (Staatsblaad Tahun 1949 No. 8).
7. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan.

9. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing.
10. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 Tentang Wajib Kerja Sarjana.
11. Undang-Undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*Lock Out*) di Perusahaan, Jawatan dan Badan yang vital.
12. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1963 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
13. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.
14. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.
15. Undang-Undang 28 Tahun 2000 Tentang Penetapan Perpu Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang.
16. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Yang kemudian diganti lagi dan berlaku hingga saat ini yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan lebih spesifik terkait perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Diketahui pula pada Undang-Undang yang baru yaitu Undang-Undang Cipta Kerja setidaknya mengubah 31 (tiga puluh satu) Pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal, dan menyisipkan 13 (tiga belas) Pasal baru di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹² Perubahan-perubahan yang cukup signifikan pada Undang-Undang Cipta Kerja itulah yang membuat banyak masyarakat terutama buruh dan pekerja melakukan penolakan dan timbul opini-opini kekecewaan. Perubahan yang ada terdapat masalah yang menonjol dan menarik yaitu permasalahan mengenai peluang pekerja yang tidak akan menjadi karyawan tetap sesuai disahkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020. Itulah salah satu masalah yang dominan menjadi penolakan-penolakan yang ada.

1.5.2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Hubungan antar tenaga kerja dengan pengusaha tentunya juga ada dan diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan, yang saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang kemudian secara rinci diatur pada Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja disebabkan atas adanya suatu perjanjian dimana dalam isi sebuah perjanjian tentulah termuat berbagai aturan-aturan serta ketentuan yang terurai dalam suatu klausul hak serta

¹² Erlangga Bagus Setiyawan, Sandy Maldini, Imam Budi Santoso, *Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, dikutip dari Annisa Ayudya Prasasti, *Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*, Mataram, 2021, h. 62.

kewajiban antara pekerja dengan pemberi kerja. Perjanjian sendiri terbagi menjadi dua (2) macam diantaranya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) serta perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Sebelum menjabarkan kedua perjanjian tersebut definisi perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 14 yaitu perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan menurut pasal 1313 BW suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih, yang kemudian dilanjut pada pasal 1314 suatu perjanjian dibuat dengan cuma-cuma atau atas beban. Suatu perjanjian dengan Cuma-Cuma adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada pihak yang lain, tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya sendiri. Sedangkan suatu perjanjian atas beban, adalah suatu perjanjian yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan sesuatu atau tidak berbuat sesuatu.

Kemudian menurut Shamad yang dikutip Danang Sunyoto dalam bukunya perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.¹³ Pendapat lain menurut Zaeni Ayshadie perjanjian kerja merupakan suatu “sarana” untuk terjadinya

¹³ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha Cetakan pertama*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2013, h. 94.

hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja.¹⁴

1.5.3. Konsep Dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

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:

- a. 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 itu dapat terlaksana dengan batasan 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

¹⁴ H. Zaeni Ayshadie dan Arief Rachman, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia Edisi pertama Cetakan pertama*, Prenada Media Group, Jakarta, 2019, h. 68.

waktu tertentu yang pertama. Yang berarti pengusaha dapat menerapkan sistem pembaruan ketika waktu maksimal selama empat tahun. Sedangkan menurut 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.

- b. Akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis

Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dibuat dalam bentuk tertulis dan juga harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Hal demikian dikarenakan untuk menjamin kepastian hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, sebagaimana pekerja di Indonesia kebanyakan warga pribumi sendiri. Sehingga apabila di kemudian hari terjadi perselisihan maka akan sangat membantu ketika proses pembuktian. Konsekuensi atas perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bentuk tidak tertulis, menyebabkan perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, hal ini diatur dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, akibat 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 akibat hukum atas tidak dipenuhinya syarat tersebut adalah tidak ada.

- c. 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, dimana apabila perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan masa percobaan kerja maka mutlak masa percobaan kerja itu batal demi hukum serta masa kerja tetap dihitung sejak dimulainya perjanjian kerja dan menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

- d. 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 akan sekali selesai atau sifatnya sementara, pekerjaan yang penyelesaiannya maksimal selama tiga tahun, pekerjaan tidak tetap yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih *trial* atau dalam masa percobaan dalam mensuplai.

Sebagaimana jenis pekerjaan tersebut, dalam Undang-Undang Cipta Kerja kemudian ditambahkan satu jenis, yaitu pekerjaan yang jenis serta sifatnya atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Dalam penjelasan Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimaksud dengan pekerjaan yang mempunyai sifat tetap adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu serta pekerjaan yang sudah pasti memproduksi sesuatu dengan jelas jumlahnya dan tujuannya, dan bukan bersifat 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 bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan, dapat dijadikan sebagai objek perjanjian kerja waktu tertentu.

e. Perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu

Undang-undang ketenagakerjaan memberikan aturan mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Terkait 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. Sedangkan untuk pembaruan perjanjian, hanya bisa dilakukan setelah melebihi masa tenggang yang berarti tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Sedangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang akan diatur lebih detail dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, mengenai aturan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu berbeda tergantung pada jenis perjanjian kerja waktu tertentu yang

digunakan. Terkait 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 tidak diperbolehkan melebihi 5 (lima) tahun. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, perpanjangan dapat dilakukan sampai selesainya pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, tidak diatur mengenai perpanjangan karena menggunakan model perjanjian kerja harian.

f. Uang kompensasi untuk perjanjian kerja waktu tertentu

Sedangkan untuk ketentuan yang mengatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai kompensasi ketika berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu itu tidak ada. Akan tetapi pada Undang-Undang Cipta Kerja diatur ketika perjanjian kerja berakhir maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi pada pekerja yang besarannya disesuaikan dengan masa kerja pekerjanya. Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, mengatur tentang kompensasi diberikan pada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan. Dengan syarat perjanjian kerja waktu tertentu selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan kompensasi sebesar 1 (satu) bulan gaji, dengan imbalan yang diberikan secara merata apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat kurang atau lebih dari 12 (dua belas) bulan.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1. Tipe Penelitian

Metode Penelitian Hukum yang digunakan adalah metode Normatif yang dapat diuraikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mencari solusi atas isu-isu hukum serta permasalahan yang timbul didalamnya, sehingga hasil yang akan dicapai kemudian adalah memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya atas isu ini diajukan.¹⁵ Sedangkan menurut Terry Hutchinson pengertian dari penelitian doktrinal adalah sebagai berikut, “*Doctrinal research-research which provides a systematic exposition of the rules governing a particular legal category, analyses the relationship between rules, explains areas of difficulty and, perhaps, predicts future development.*”¹⁶ Menurut Prof Peter Mahmud Marzuki dalam bukunya, Penelitian Hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁷

Lebih lanjut dikatakan dalam melakukan penelitian hukum langkah-langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:¹⁸

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Yuridika Volume 16 No. 12, Maret 2001, h. 103.

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet. VII, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, h. 32, dikutip dari Terry Hutchinson, *Researching and Writing in Law*, Lawbook Co, Sidney, 2002, h. 8.

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi pertama Cetakan ke-4*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2008, h. 35.

¹⁸ *Ibid*, h. 171.

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun didalam kesimpulan.

1.6.2. Pendekatan Masalah

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.¹⁹ Pada penelitian ini akan dilakukan penelaahan dan analisis terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang berkorelasi dengan perjanjian kerja waktu tertentu baik di undang-

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi Cetakan ke-13*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2017, h. 133.

undang ketenagakerjaan maupun undang-undang cipta kerja, ataupun pada peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT.

Pendekatan konseptual (*conseptual approach*)²⁰ digunakan untuk mengkaji dan menganalisa dasar berpikir atau dasar-dasar konsep yang mengkaji dasar normatif tentang kesepakatan pada klasul perjanjian yang telah disepakati dengan merujuk pada konsep daripada aturan-aturan yang ada dan menjadi dasar dibuatnya kerangka pengaturan perlindungan pada PKWT. Pendekatan kasus (*case approach*)²¹ merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menelaah serta membahas aplikasi PKWT pada berbagai kasus dan melakukan perbandingan atas fakta dan pertimbangan hukum pada kasus-kasus tersebut.

1.6.3. Sumber Bahan Hukum

Disampaikan selama dalam perkuliahan bahwa penelitian hukum tidak mengenal adanya data, melainkan untuk menyelesaikan isu hukum dan memberikan suatu preskripsi itu diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer yang dimaksud dalam bentuk Undang-Undang Dasar 1945; Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau *Burgerlijk Wetboek*; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; Peraturan

²⁰ Peter Mahmud Marzuki, *op. cit.*, h. 133

²¹ *Ibid.*

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja; dan Putusan Pengadilan. Bahan hukum sekunder meliputi bahan-bahan yang mendukung dari bahan hukum primer berupa buku-buku teks, artikel baik berupa majalah maupun jurnal ilmiah hukum, rangkuman materi semasa perkuliahan, dan sumber bahan lainnya yang mendukung. Bahan hukum tersier meliputi hasil wawancara yang dilakukan dengan Dinas Ketenagakerjaan Lamongan.

1.6.4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah melalui studi kepustakaan (*library research*) dan wawancara. Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data dengan mencari, mencatat, menginventarisasi, data dari bermacam-macam material yang terdapat di ruang kepustakaan, seperti portal berita online, buku-buku, dokumen, hasil penelitian terdahulu dan dokumentasi yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu tinjauan terkait dengan PKWT. Sedangkan wawancara dilakukan yakni dengan Dinas Ketenagakerjaan Lamongan.

1.6.5. Analisa Bahan Hukum

Tehnik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan metode normatif, yang kemudian dikumpulkan dan dianalisis untuk mendapatkan

sebuah konklusi. Dan ditegaskan lagi sesuai yang telah dituliskan diatas bahwasanya pada penelitian normatif tidak diperlukan adanya data. Sedangkan analisis normatif yang digunakan adalah model *content analysis* yang menunjukkan metode secara konseptual untuk mengidentifikasi, menemukan, dan menganalisis yang menghasilkan relevansi pada data.

1.7. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tesis ini penulis menggunakan sistematika penulisan yang bertujuan agar dalam penulisannya menjadi lebih sistematis, terarah, dan dapat dengan mudah dipahami oleh pembaca. Penulisan tesis ini terbagi menjadi 4 (empat) bab dan masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab yang akan diuraikan secara rinci dan dapat menentukan arah tujuan penulisannya.

Bab I adalah pendahuluan yang berisi gambaran umum yang akan membahas mengenai latar belakang mengapa penelitian ini menarik untuk diteliti. Kemudian setelah ditemukan isu yang menarik dapat dirumuskan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian. Selain itu dalam Bab I terdapat pula tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II adalah uraian yang berisi pembahasan dan menunjukkan analisis terhadap rumusan masalah yang pertama, yaitu menemukan karakteristik pada PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) dalam rezim hukum undang-undang Cipta Kerja apakah terdapat perbedaan pada undang-undang yang ada

sebelumnya, sehingga dapat menentukan apakah pembaharuan dalam undang-undang ini menjadi solusi sebuah permasalahan yang ada ataupun tidak. Analisis pada bab ini menggunakan teori, doktrin, aturan-aturan hukum mengenai PKWT yang pernah berlaku hingga yang digunakan saat ini sebagai metode analisis permasalahannya.

Bab III adalah uraian yang memuat pembahasan dan menunjukkan analisis terhadap rumusan masalah yang kedua, yaitu mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam hal pengakhiran hubungan kerja, yang dikarenakan telah berakhirnya sebuah kontrak yang ada maupun sebelum berakhirnya kontrak PKWT. Analisis pada bab ini menggunakan teori, doktrin, aturan-aturan hukum mengenai PKWT yang pernah berlaku hingga yang digunakan saat ini sebagai metode analisis permasalahannya.

Bab IV adalah Bab Penutup yang merupakan akhir dari karya tulis tesis, terdiri dari Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan merupakan hasil dari penelitian yang menjawab kedua rumusan masalah. Saran merupakan pendapat yang mengacu pada kesimpulan yang diteliti dan menghasilkan pandangan serta pendapat yang digunakan sebagai alternatif keilmuan serta dapat menjadi masukan terhadap permasalahan serupa yang ada nantinya.