
**KEPASTIAN HUKUM PEKERJA PKWT SETELAH
BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 6
TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN
PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR
2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI
UNDANG-UNDANG**

*LEGAL CERTAINTY OF PKWT WORKERS AFTER THE
ENACTMENT OF LAW NO. 6 OF 2023 CONCERNING THE
STIPULATION OF GOVERNMENT REGULATIONS IN LIEU OF
LAW NO. 2 OF 2022 CONCERNING JOB CREATION INTO LAW*

AMBROSIA CHRISTAVA NIWANOTI SERRAO

Universitas Mataram, Lombok, Indonesia

Email: avhaserrao@gmail.com

ANY SURYANI HAMZAH

Universitas Mataram, Lombok, Indonesia

Email: anyhamzah64@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepastian hukum waktu kerja dan perubahan yang terdapat dalam pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 yang mengubah pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif (*legalresearch*), yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang berlaku. Dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum, klaster ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023 tidak membawa kepastian hukum dan justru menimbulkan ketidakpastian kerja. Alih-alih memberikan kepastian hukum, ketidaksinkronan dengan peraturan pelaksana UU No.11 Tahun 2020 yang tetap berlaku, serta munculnya pasal tambahan terkait pengupahan, justru dapat memberikan ketidakpastian hukum tambahan pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023. Dalam UU No. 6 tahun 2023 ditemukan adanya perubahan pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang semula diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perubahan pengaturan terdiri dari perubahan jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu, perubahan pembaharuan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu, penghapusan akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis, penegasan akibat hukum apabila PKWT mensyaratkan masa percobaan, penambahan jenis pekerjaan tertentu yang dapat dibuat dalam PKWT dan pengaturan uang kompensasi dalam PKWT.

kata kunci: kepastian hukum; pekerja; perjanjian kerja waktu tertentu; undang-undang nomor 6 tahun 2023.

ABSTRACT

This study aims to find out the legal certainty of working hours and changes contained in article 81 of Law No. 6 of 2023 which amends article 59 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. This research uses a type of normative juridical research (legal research), which is research that is focused on examining the application of rules or norms in applicable positive law. By examining various formal legal rules such as laws, regulations and literature that contain theoretical concepts which are then connected to the problems that will be discussed in this thesis. The results of this study show that in general, the employment cluster in Law 6/2023 does not bring legal certainty and instead perpetuates job uncertainty. Instead of providing legal certainty, the inconsistency with the implementing regulations of Law 11/2020 that remains in force, as well as the emergence of additional articles related to wages, can actually provide additional legal uncertainty after the enactment of Law 6/2023. In Law number 6 of 2023, there are changes in the regulations regarding certain time work agreements that were originally regulated in law number 13 of 2003 concerning Manpower, changes in regulations consist of changes in the term of a certain time work agreement, changes in the renewal of a certain time work agreement, elimination of legal consequences if a certain time work agreement is made in writing, affirmation of legal consequences if PKWT requires a probationary period, addition of certain types of work that can be made in PKWT and arrangement of compensation money in PKWT.

keywords: *legal certainty; workers; fixed-term work agreements; law number 6 of 2023.*

I. PENDAHULUAN

Dalam kedudukannya sebagai warga negara, pekerja/buruh mempunyai posisi yang sama di hadapan hukum, setiap pekerja/buruh memiliki hak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak untuk mengeluarkan pendapat, hak untuk berkumpul maupun membuat organisasi serikat pekerja/serikat buruh.¹ Dengan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja untuk mencapai kesejahteraan pekerja membutuhkan kepastian hukum atau kekuatan hukum. Oleh karena itu pemerintah sebagai pembuat Undang-undang, dapat turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja) dari iktikad baik yang dapat dilakukan penyedia kerja (pengusaha), guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Pekerja sebagai warga negara Indonesia memiliki perlindungan dalam hal pekerjaan yang dilindungi konstitusi di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, serta dalam Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pada dasarnya perjanjian kerja melahirkan suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari ke-3 (tiga) unsur inilah yang membedakan antara hubungan kerja di satu sisi dengan hubungan hukum di sisi lainnya.² Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja adalah pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan

¹Ariffudin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Batu, Hlm. 35.

²Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Indeks, 2009).hlm 28

keahliannya, maka menurut hukum jika tenaga kerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.³

Pengaturan terbaru mengenai ketenagakerjaan khususnya mengenai perjanjian kerja waktu tertentu secara garis besar terdapat dalam Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Pengaturan lebih lanjut dijabarkan dalam salah satu peraturan teknis pelaksana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam pengaturan terbaru ada beberapapengaturan mengenai Perjanjian kerja waktu tertentu yang mengalami perubahan jika dibandingkan dengan pengaturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. PKWT termasuk ke dalam perjanjian kerja yang ada di dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yang mana perjanjian kerja merupakan salah satu sumber hukum Ketenagakerjaan.⁴ Tujuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban, menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan Undang-Undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan keadilan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menetapkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.⁵

Praktek perjanjian kerja waktu tertentu terdapat interprestasi yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat tanpa didasarkan pada jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, sehingga timbul praktek perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang menyimpang dari tujuan pengaturan perjanjian kerjawaktu tertentu yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tersebut. Hal tersebut menimbulkan keresahan yang dialami pekerja/buruh dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu ini, khususnya terkait dengan pembagian waktu kerja dan kompensasi yang diterima oleh para pekerja yang terikat kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu tersebut. Dalam hal ini, penerapan perjanjian kerja waktu tertentu masih banyak ditemukan penyimpangan terhadap kepastian hukum pekerja dan dalam pelaksanaanya tidak semua sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Maka dari itu, dituntut adanya pengaturan kepastian hukum yang jelas mengenai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

³Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta : Rajawali Pers, 2018), hlm.63.

⁴Fithriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM*, UIR LAW REVIEW, Vol. 1, No. 2 (2017),p.149-60.

⁵M. Ali Pahmi, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di Pt. Indocare Pacific Cabang Lombok Berdasar-kan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Vol. 1, Issue 3 (2021), hlm

Berdasarkan keterangan tersebut diatas kondisi para pekerja yang terikat dalam PKWT akan mendapatkan ketidakpastian dalam statusnya sebagai karyawan karena bisa saja pengusaha akan terus-menerus memberlakukan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan.⁶ Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 diharapkan pengaturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan menjadi jelas serta dapat memenuhi kebutuhan hukum khususnya mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu. Perlindungan hukum pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kepentingan pengusaha dan kemajuan dunia usaha.⁷ Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait permasalahan tersebut.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu 1. Bagaimana kepastian hukum waktu kerja dan kompensasi bagi pekerja PKWT setelah berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, 2. Apa saja perubahan yang mengatur tentang ketentuan PKWT dalam pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 yang mengubah pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

II. METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian dalam penulisan ini adalah menggunakan Jenis penelitian yuridis normatif yang dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.⁸

III. PEMBAHASAN

3.1. Kepastian Hukum Waktu Kerja terhadap Pekerja PKWT

Secara umum perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata dimana perjanjian adalah suatu perbuatan di mana seseorang atau lebih mengikat dirinya pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal. Artinya dalam suatu perjanjian tercipta kewajiban yang harus dipenuhi oleh satu orang kepada orang lainnya yang berhak atas pemenuhan kewajiban tersebut. Sehingga dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak dimana pihak yang satu wajib memenuhi kewajiban yang tertera dalam perjanjian dan pihak lainnya berhak atas kewajiban mereka.⁹ Subjek perjanjian kerja adalah perusahaan dan tenaga

⁶Ishar Pulungan, *Kepastian Hukum Bagi Karyawan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Perpu Cipta Kerja*, *Supremasi Jurnal Hukum* Vol. 5, No. 02 (2022).

⁷Nurul Listiyani dan Rakhmat Nopliardy, *Kajian terhadap perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja*, *Jurnal terapung : Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol. 4, No. 2 (2022).

⁸Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hlm. 29.

⁹Cahyani Yuniati, *Penerapan perjanjian kerja pada UMKM di kota Mataram menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram* Vol. 3, Issue 1 (2023). Hlm 71.

kerjaya. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja.¹⁰

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja memiliki beberapa kewajiban untuk melaksanakan ketentuan terhadap waktu kerja yang diatur dalam perundang-undangan. Hal tersebut dimaksudkan agar pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu mendapatkan perlindungan terhadap waktu kerja. Tujuan daripada perlindungan hukum terhadap waktu kerja ini agar pengusaha sebagai pemberi kerja tidak melakukan eksploitasi kepada pekerja yang dipekerjakannya terhadap waktu kerja secara terus-menerus yang berdampak pada kesehatan.

Secara yuridis, perlindungan hukum terhadap waktu kerja telah diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023. Berikut ini beberapa perlindungan hukum terhadap waktu kerja diantaranya :¹¹

1. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 23 tentang perubahan Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan secara tegas menyebutkan bahwa “Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”. Kemudian Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan perlindungan kepada pekerja mengenai ketentuan waktu kerja yang wajib diterapkan oleh setiap pengusaha meliputi:
 - 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dalam hal mengenai jam kerja bagi pekerja dapat diatur dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha atau dalam peraturan perusahaan.

2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 24 tentang perubahan Pasal 78 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan mengenai waktu kerja lembur dengan menyebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;

Dalam hal ini pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus mendapatkan persetujuan secara tertulis dan/atau melalui media digital. Bentuk persetujuannya memuat daftar nama pekerja yang bersedia bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur, serta ditandatangani oleh pengusaha dan pekerja yang bersedia bekerja lembur.

- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Pengaturan waktu lembur diatas merupakan ketentuan waktu lembur pada hari kerja, ketentuan tersebut tidak berlaku untuk waktu kerja lembur pada istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2010), hlm.41.

¹¹ UU No. 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja maka Pengusaha memiliki kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi sesuai ketentuan Pasal 29 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa “Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban: Membayar Upah kerja lembur, Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan Memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.”¹². Ketentuan mengenai kewajiban pengusaha memberikan makanan dan minuman ketika pekerja melaksanakan kerja lembur selama 4 jam atau lebih tidak dapat digantikan dalam bentuk uang. Sesuai dengan ketentuan Pasal 29 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Akibat hukum apabila pengusaha melanggar ketentuan waktu kerja lembur diatur dalam Undang-undang No. 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 69 tentang perubahan Pasal 188 UU Ketenagakerjaan.

3. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 24 tentang perubahan Pasal 79 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pekerja Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pekerja mengenai waktu istirahat dan cuti dengan menyebutkan bahwa Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Waktu istirahat

Ketentuan mengenai waktu istirahat yang wajib diberikan oleh pengusaha diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 24 tentang perubahan Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi: Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”¹³

- b. Cuti

Pengaturan mengenai cuti sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 25 tentang perubahan Pasal 79 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan cuti yaitu cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja melakukan pekerjaan selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

4. Selanjutnya Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 26 tentang perubahan Pasal 84 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja yang sedang menggunakan waktu istirahat dan cuti memiliki hak atas upah

¹²Pasal 29 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

¹³Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 25 tentang perubahan Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

penuh. Dalam hal ini Pengusaha berkewajiban mematuhi aturan untuk membayarkan upah penuh kepada pekerja yang menggunakan waktu istirahat dan cuti tersebut. Akibat hukum apabila Pengusaha melanggar ketentuan mengenai waktu istirahat dan cuti diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 68 tentang perubahan Pasal 187 UU Ketenagakerjaan.

3.2. Kepastian Hukum mengenai Kompensasi terhadap pekerja PKWT

Kompensasi diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi dapat menjadi suatu motivasi bagi seorang pekerja untuk berusaha memberikan hasil kerja yang baik dan untuk meningkatkan kinerjanya jika kompensasi yang diberi oleh perusahaan bisa tepat sasaran dan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pekerja. Pengaturan dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 16 yaitu diantara Pasal 61 dan Pasal disisipkan 1 (satu) Pasal yaitu Pasal 61A terdapat ketentuan mengenai uang kompensasi yang didapat oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu apabila perjanjian kerja berakhir. Pemberian uang kompensasi bagi pekerja disesuaikan dengan lamanya masa kerja di Perusahaan yang bersangkutan. Pengaturan lebih lanjut mengenai Uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Ketentuan pemberian uang kompensasi dijelaskan dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus pada saat berakhirnya PKWT. Namun, apabila dilakukan perpanjangan PKWT maka uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

Selanjutnya, Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 mengatur mengenai ketentuan besaran uang kompensasi yang dapat diberikan yaitu :

- 1) PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
- 2) PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah}$;
- 3) PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah}$.

Berdasarkan pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja yang telah diuraikan diatas, menurut penulis apabila ketentuan tersebut dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka dapat dilihat bahwasannya pelaksanaan

perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu sudah memadai. Namun dalam prakteknya masih ditemukan penyimpangan terhadap perlindungan hukum pekerja diantaranya masih terdapat pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjaanya dalam program jaminan sosial, dan masih banyak pengusaha tidak memberikan uang kompensasi apabila berakhirnya PKWT, hal ini disebabkan karena ketidaktahuan pengusaha dan pekerja mengenai peraturan perjanjian kerja waktu tertentu yang berlaku, sehingga dapat menjadi keuntungan bagi salah satu pihak dan kerugian bagi pihak lainnya.

3.3. Perubahan-perubahan yang terdapat dalam pasal 81 UU no.6 Tahun 2023 yang mengubah pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003

Dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu banyak/ terjadi perubahan jika dibandingkan dengan pengaturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut ini merupakan perubahan pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu setelah disahkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 antara lain:

1. Perubahan jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu

Perubahan lamanya jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilihat dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Jadi, total jangka waktu PKWT paling lama 3 (tiga) tahun. Sedangkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 12 tentang perubahan Pasal 56 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.¹⁴

2. Perubahan pembaruan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu

Perubahan pengaturan mengenai pembaruan PKWT yaitu dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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.¹⁵ Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 8 ayat (2) menerangkan bahwa dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/Buruh, dengan

¹⁴Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 12 tentang perubahan Pasal 56 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

¹⁵Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

3. Perubahan pengaturan mengenai pembaruan PKWT.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 8 ayat (2) menerangkan bahwa dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

4. Penegasan akibat hukum apabila PKWT mensyaratkan masa percobaan.

Ketentuan Pasal 58 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 sama-sama mengatur bahwa "Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja". Apabila terdapat PKWT yang mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum berdasarkan Pasal 58 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian ketentuan ini lebih ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyebutkan apabila perjanjian kerja waktu tertentu mengisyaratkan masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.¹⁶

5. Penambahan jenis pekerjaan tertentu yang dapat dibuat dalam PKWT.

Pengaturan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam pengaturan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 15 tentang perubahan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan terdapat penambahan satu jenis pekerjaan tertentu lainnya yang dapat dibuat dalam Perjanjian kerja waktu tertentu yaitu pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak

¹⁶Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 14 tentang perubahan Pasal 58 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

tetap. Pengaturan mengenai PKWT tersebut dapat berupa pekerjaan yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan.

6. Pengaturan uang kompensasi pekerja dalam PKWT.

Pengaturan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang pemberian uang kompensasi apabila berakhirnya PKWT. Namun, ketentuan mengenai pemberian uang kompensasi telah diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyebutkan bahwa apabila PKWT berakhir maka pengusaha memiliki kewajiban memberikan uang kompensasi kepada pekerja sesuai dengan masa kerja pekerja di Perusahaan yang bersangkutan.¹⁷ Selanjutnya dalam Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa uang kompensasi dapat diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.

IV. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut, kepastian hukum bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja yang memberikan jaminan agar hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berjalan secara harmonis. Secara yuridis, perlindungan hukum terhadap waktu kerja telah diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 23 tentang perubahan Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan secara tegas menyebutkan bahwa “Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”. Dalam UU Ketenagakerjaan maupun Cipta Kerja, keduanya sama-sama menetapkan dua jenis aturan jam kerja bagi pekerja. Kemudian Ketentuan pemberian uang kompensasi dijelaskan dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus pada saat berakhirnya PKWT. Namun, apabila dilakukan perpanjangan PKWT maka uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai. Dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 ditemukan adanya Perubahan Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang semula diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perubahan pengaturannya terdiri dari perubahan jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu, perubahan pembaruan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu, penghapusan akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis, penegasan akibat hukum

¹⁷Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 17 Diantara Pasal 61 dan Pasal 62 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 61A.

apabila PKWT mensyaratkan masa percobaan, penambahan jenis pekerjaan tertentu yang dapat dibuat dalam PKWT, dan pengaturan uang kompensasi pekerja dalam PKWT.

4.2. Saran

Pemerintah harus lebih memperjelas peraturan mengenai perlindungan hukum bagi para pekerja sehingga memberikan kepastian hukum dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 dengan undang-undang yang berlaku sebelumnya agar tidak terjadi kekeliruan hukum yang ditujukan untuk pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau untuk pekerja dengan perjanjian waktu tidak tertentu. Pemerintah juga perlu melakukan sosialisasi bagi masyarakat khususnya bagi para pekerja dan pemberi kerja/pengusaha untuk memastikan para pihak tersebut dapat beradaptasi dengan baik terhadap beberapa perubahan yang terjadi UU Ketenagakerjaan dengan peraturan-peraturan yang berlaku sebelumnya. Perlunya kesadaran hukum bagi pekerja/buruh dan pengusaha dalam melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu agar pekerja mengetahui hak dan kewajiban pekerja begitu pula dengan pengusaha sebagai pemberi kerja, sehingga menghindari penyelewengan yang dapat dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Sebagai pekerja kita terlebih dahulu memahami isi dari perjanjian kerja yang telah dibuat, jangan menjadi pekerja yang hanya menerima upah tanpa memahami hak-haknya sebagai pekerja/buruh. Sebagai pemberi kerja/pengusaha kita harus memenuhi kewajiban-kewajiban yang telah disepakati dalam suatu perjanjian kerja agar menghindari terjadinya permasalahan di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Indeks, 2009).
- Ariffudin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Batu
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2010)
- Cahyani Yuniati, *Penerapan perjanjian kerja pada UMKM di kota Mataram menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram Vol. 3, Issue 1 (2023)
- Fithtriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM*, UIR LAW REVIEW, Vol. 1, No. 2 (2017)
- Ishar Pulungan, *Kepastian Hukum Bagi Karyawan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Perpu Cipta Kerja*, Supremasi Jurnal Hukum Vol. 5, No. 02 (2022).
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan-Edisi Revisi*, Jakarta, Rajawali Pers,

2018

M. Ali Pahmi, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di Pt. Indocare Pacific Cabang Lombok Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram, Vol. 1, Issue 3 (2021)

Nurul Listiyani dan Rakhmat Nopliardy, *Kajian terhadap perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal terapung : Ilmu-Ilmu Sosial, Vol. 4, No. 2 (2022).

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum, Kencana*, Jakarta, 2010.

Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Indonesia, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang PerjanjianKerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja