**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

**(Studi Kasus PT. Panca Usaha Makmur)**

**OLEH**

**SURIANTO**

**20911006/Magister Hukum**

****

**SEKOLAH PASCASARJANA**

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER**

**UNIVERSITAS DHARMAWANGSA**

**MEDAN**

**2022**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

**(Studi Kasus PT. Panca Usaha Makmur)**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat**

**Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum**

**Dalam Program Studi Hukum Program Pascasarjana**

**Universitas Dharmawangsa**

**OLEH**

**SURIANTO**

**20911006/Magister Hukum**



**SEKOLAH PASCASARJANA**

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER**

**UNIVERSITAS DHARMAWANGSA**

**MEDAN**

**2022**

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nama | : | Surianto |
| NPM | : | 20911006 |
| Program Studi | : | Hukum |
| Konsentrasi | : | Hukum Bisnis |
| Judul | : | Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Panca Usaha Makmur) |

**Menyetujui,**

**Medan, 04 Juni 2022**

**Pembimbing I Pembimbing II**

**Dr. H. Kusbianto, S.H., M.Hum Dr. M. Citra Ramadhan, S.H., M.H.**

**NIDN: 0029125702 NIDN: 109027604**

**Penguji**

**Dr. Rilawadi Sahputra, SH, M.Kn**

**NIDN:** **0119047902**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nama | : | Surianto |
| NPM | : | 20911006 |
| Program Studi | : | Hukum |
| Konsentrasi | : | Hukum Bisnis |
| Judul | : | Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Panca Usaha Makmur) |

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh Gelar Magister Hukum disuatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian permuatan ini saya perbuat dengan sadar dan sebenarnya, dan saya bersedia menerima sanksi hukum dan sanksi lainnya yang ditetapkan oleh Sekolah Pascasarjana Program Studi Hukum Program Magister Universitas Dharmawangsa sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia dan Peraturan serta kebijakan yang dikeluarkan oleh Sekolah Pascasarjana Program Studi Hukum Program Magister Universitas Dharmawangsa, bila melanggar pernyataan ini.

Medan, 04 Juni 2022

Saya Menyatakan

**Surianto**

20911006

**ABSTRAK**

**Surianto**

**Dr. H. Kusbianto, SH, M.Hum**

**Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH**

Hadirnya UU Cipta Kerja diharapkan mampu melindungi kesejahteraan pekerja. Pekerja merupakan asset bagi suatu perusahaan. UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) melindungi hak dasar yang melekat pada pekerja. Pelaksanaan Hubungan Industrial yang sejalan dengan perkembangan ekonomi pada umumnya sebagai konsekuensi logis dari pembangunan mutlak yang diperlukan. PT. Panca Usaha Makmur (PUM) merupakan salah satu perusahaan Bongkar Muat yang beralamatkan di Jl. Selebes No. 367 Belawan - Sumatera Utara (Medan), dekat dengan lokasi Pelabuhan Belawan sehingga lokasi lebih kompetitif dan strategis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa Perlindungan Hukum terhadap Buruh/ Pekerja dalam PKWT, klausul perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), upaya hukum yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan antara Pelaksanaan PWKT, perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Panca Usaha Makmur ditinjau dalam Peraturan Pemerintah dan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Penelitian menggunakan metode penelitian yuridis normative dan penelitian menggunakan deskriptif analitis dimana hasil akhir penelitian dipaparkan adalah subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan. Dan pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakan dengan memanfaatkan berbagai literature atau studi dokumen dan teknik pendukung lainnya seperti wawancara. Studi kepustakaan yang dilakukan diperpustakaan dan dukungan wawancara pada pekerja/ buruh dan pengusaha PT PT. Panca Usaha Makmur, Sumatera Utara, Medan.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa perjanijian Kontrak PKWT pada umumnya memuat beberapa klausul yang harus dicantumkan, antara lain klausul jangka waktu, klausul berakhirnya perjanjian kerja, dan klausul hak dan kewajiban para pihak. Perlindungan kerja terhadap pekerja/ buruh dapat terjalankan dengan baik apabila para pihak mengetahui hak dan tanggung jawab masing-masing, mengerti tentang hukum ketenagakerjaan yang sesuai dengan norma-norma, undang-undang cipta kerja, dan peraturan pemerintahan. PT Panca Usaha Makmur bahwa perusahaan sudah mengikuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintahan yang berlaku. Namun PT Panca Usaha Makmur dan pemerintah harus mengadakan sosialisasi terhadap pekerja/ buruh terhadap perlindungan kerja yang mencakup hak dan kewajiban pekerja/ buruh sesuai dengan undang-undang cipta kerja dan peraturan pemerintahan. Agar para pekerja/ tidak buta hak dan kewajiban mereka sendiri sesuai dengan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintahan.

**Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

***ABSTRACT***

**Surianto**

**Dr. H. Kusbianto, SH, M.Hum**

**Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH**

*The presence of the Job Creation Law is expected to protect the welfare of workers. Workers are an asset for a company. The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia Article 27 paragraph (2) protects the basic rights inherent in workers. Implementation of Industrial Relations which is in line with economic development in general as a logical consequence of development is absolutely necessary. PT. Panca Usaha Makmur (PUM) is one of the loading and unloading companies with its address at Jl. Celebs No. 367 Belawan - North Sumatra (Medan), close to the location of Belawan Port so the location is more competitive and strategic. Where the purpose of this research is to find out and analyze the legal protection of workers in PKWT, clauses in the agreement in a certain time work agreement (PKWT), legal remedies that can be taken in solving problems between the implementation of PWKT, legal protection for workers/laborers who are bound in the Specific Time Work Agreement (PKWT) at PT Panca Usaha Makmur reviewed in Government Regulation and Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation.*

*The study used normative juridical research methods and descriptive analytical research where the final results of the research presented were the subject and object of research as the results of the research conducted. And data collection is done by means of a literature study by utilizing various literature or document studies and other supporting techniques such as interviews. Literature study conducted in the library and interview support for workers / laborers and employers of PT PT. Panca Usaha Makmur, North Sumatra, Medan.*

*The results of this study indicate that the PKWT Contract agreement generally contains several clauses that must be included, including a time period clause, a termination clause of the work agreement, and a clause on the rights and obligations of the parties. Work protection for workers / laborers can be carried out properly if the parties know their respective rights and responsibilities, understand the labor law in accordance with norms, work copyright laws, and government regulations. PT Panca Usaha Makmur that the company has complied with the prevailing laws and regulations and government regulations. However, PT Panca Usaha Makmur and the government must conduct socialization to workers/labourers on work protection which includes the rights and obligations of workers/labourers in accordance with the copyright law and government regulations. So that workers are not blind to their own rights and obligations in accordance with the Laws and Government Regulations.*

***Keywords: Legal Protection, Specific Time Work Agreement***

**KATA PENGANTAR**

Assalamu’alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabatnya sehingga akhir zaman semoga kita mendapat syafaatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini guna memenuhi salah satu untuk mempeoleh gelar Magister Hukum Universitas Dharmawangsa Medan.

Syukur alhamdulillah dengan rahmat dan ridho-Nya disertai dengan usaha-usaha dan kemampuan yang ada, Tesis dengan judul “**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Panca Usaha Makmur)**”

Disadari sepenuhnya keterbatasan yang dimiliki, kekurangan dan kekhilafan yang ada pada diri penulis. Meskipun telah berusaha untuk memberikan yang terbaik namun masih banyak kekurangan-kekurangan atau kesalahan-kesalahan. Maka untuk itu dengan senanng hati menerima saran-saran dan kritik yang sehat dari semua pihak yang sifatnya membangun guna menunjang kesempurnaan tesis ini.

Pada kesempatan ini, ingin disampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah banyak memberi bantuan dalam menyelesaikan Tesis, teruma sekali kepada :

1. Bapak Dr. H. Zamakhsyari Lc, MA selaku Rektor Universitas Dharmawangsa Medan.
2. Bapak Dr. Kusbianto, SH, M.Hun selaku Direktur Pascasarjana Universitas Dharmawangsa dan dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dukungan, serta saran dan kritik dari awal penelitian, sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH selaku dosen pembimbing II, yang meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada Penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Dr. (Cand) Amiati Zuliah, SH., MH selaku Ketua Program Studi Program Magister Hukum.
5. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
6. Teristimewa kepada kedua orangtua tercinta Bapak H. Paimin dan Ibu HJ. Rumini yang telah mendidik dan mengasuh penulis dengan penuh kasih sayang serta berkat doa dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis.
7. Buat istri dan anak-anakku tercinta Ismayety, Tyia Ayu Anggraini, Tiwi Dwi Riyanti, dan Agung Putra Surianto yang selalu memberikan masukan dan semangat sehingga selesainya tesis ini.
8. Seluruh teman-teman S2 Hukum, Penulis menyampaikan terima kasih karena telah memberikan semangat dan dorongan positif dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari Penulisan Tesis ini jauh dari sempurna, penulis menerima kritik dan saran bersifat membangun demi penyempurnaan Tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, terutama bagi kemajuan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu hukum.

Medan, 04 Juni 2022

Penulis

Surianto

# DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

[DAFTAR ISI v](#_Toc105024375)

[BAB 1 PENDAHULUAN 1](#_Toc105024376)

[**A.** **Latar Belakang** 1](#_Toc105024377)

[**B.** **Rumusan Masalah** 10](#_Toc105024378)

[**C.** **Tujuan Penelitian** 11](#_Toc105024379)

[**D.** **Manfaat Penelitian** 12](#_Toc105024380)

[**E.** **Keaslian Penelitian** 13](#_Toc105024381)

[**F.** **Kerangka Teori dan Konsepsi** 14](#_Toc105024382)

[**G.** **Metode Penelitian** 23](#_Toc105024388)

[1. Jenis dan Sifat Penelitian 23](#_Toc105024389)

[2. Sumber data 24](#_Toc105024390)

[3. Teknik Pengumpulan data 25](#_Toc105024391)

[4. Analisa Data 26](#_Toc105024392)

[BAB II PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PARA BURUH/ PEKERJA DALAM PKWT DITINJAU DALAM UNDANG UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 DAN PERATURAN PEMERINTAHAN 27](#_Toc105024393)

[**A.** **PKWT yang Diterapkan dalam Undang Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah** 28](#_Toc105024394)

[1. Lamanya PKWT 28](#_Toc105024395)

[2. Sifat Pekerjaan PKWT 31](#_Toc105024396)

[**B.** **Perlindungan Terhadap Pekerja PKWT berdasarkan Undang- Undang No. 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah** 33](#_Toc105024397)

[1. Perlindungan Pekerja/ Buruh PKWT Terhadap Hak untuk Menerima Upah 34](#_Toc105024398)

[2. Perlindungan Pekerja/ Buruh PKWT Terhadap Hak untuk Menerima Kompensasi 36](#_Toc105024399)

[3. Perlindungan Jaminan Kehilangan Pekerjaan 38](#_Toc105024400)

[**C.** **Akibat Hukum Bagi Pelanggar Ketentuan Undang Undang Tentang Cipta Kerja** 43](#_Toc105024401)

[1. Sanksi dari Pelanggaran Undang Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja 44](#_Toc105024402)

[2. Sanksi dari pelanggaran Peraturan Pemerintahan No.35 Tahun 2021 47](#_Toc105024403)

[BAB III KLAUSUL-KLAUSUL PERJANJIAN DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU 49](#_Toc105024404)

[**A.** **Perjanjian Kerja** 49](#_Toc105024405)

[1. Perjanjian Hukum di dalam Hukum Perdata 50](#_Toc105024406)

[2. Perjanjian Kerja dari Segi Undang-Undang Ketenagakerjaan 53](#_Toc105024407)

[**B.** **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)** 69](#_Toc105024408)

[**C. Klausul-Klausul Perjanjian Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu** 78](#_Toc105024409)

[1. Klausul Jangka Waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu/ PKWT 79](#_Toc105024410)

[2. Klausul Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/ PKWT 80](#_Toc105024411)

[3. Klausul Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian 84](#_Toc105024412)

[BAB VI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT PANCA USAHA MAKMUR 96](#_Toc105024413)

[**A. Latar Belakang Perusahaan** 96](#_Toc105024414)

[1. Deskripsi Perusahaan PT. Panca Usaha Makmur 96](#_Toc105024415)

[2. Visi Perusahaan 96](#_Toc105024416)

[3. Misi Perusahaan 96](#_Toc105024417)

[4. Budaya Perusahaan 97](#_Toc105024418)

[**B. PKWT Yang Diterapkan Pengusaha Sesuai dengan UU Cipta Kerja NO. 11 Tahun 2020** 99](#_Toc105024419)

[**C. Perlindungan Terhadap Pekerja PKWT berdasarkan Perjanjian PKWT di PT Panca Usaha Makmur** 101](#_Toc105024420)

[1. Perlindungan terhadap Upah dan Kompensasi 102](#_Toc105024421)

[2. Perlindungan Pekerja dalam Mendapatkan Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan 103](#_Toc105024422)

[**C. Pemahaman Pekerja/ Buruh Terhadap Hak Dan Kewajiban Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di PT Panca Usaha Makmur** 105](#_Toc105024423)

[1. Alasan Ketidak Tahuan 105](#_Toc105024424)

[2. Sosialisasi Terhadap Pekerja tentang Ketenaga Kerjaan di PT Panca Usaha Makmur 106](#_Toc105024425)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 107](#_Toc105024426)

[**A.** **Kesimpulan** 107](#_Toc105024427)

[**B.** **Saran** 109](#_Toc105024428)

[DAFTAR PUSTAKA](#_Toc105024429)

# BAB 1 PENDAHULUAN

## **Latar Belakang**

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan salah satu hukum positif yang ada di Indonesia, yang terinspirasi dari hukum internasional (*Treaty*). *Treaty*[[1]](#footnote-1) dibagi menjadi dua macam, yaitu *Law Making Treaty*[[2]](#footnote-2) dan *Treaty Contract*[[3]](#footnote-3) sehingga semua Negara sebagai bagian dari masyarakat dunia mau tidak mau harus menjadi pihak atau mengindahkannya, kecuali di dalam perjanjian internasional tersebut mengatur tentang reservation. *Treaty Contract* bersifat bilateral (dilakukan oleh dua Negara) ataupun multilateral (dilakukan oleh beberapa Negara), sehingga perjanjian tersebut hanya mengikat bagi Negara-negara yang menjadi pihak dalam perjanjian tersebut. Dan ketentuan hukum internasional yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan termasuk dalam *Law Making Treaty*, yang diterbitkan oleh Badan Buruh Dunia bernama [[4]](#footnote-4)ILO (*International Labor Organization*) dalam bentuk konvensi (*ILO Convention*).

Sumber hukum merupakan segala aspek yang ditimbulkan oleh aturan-aturan yang bersifat kuat dan memaksa, dalam artian yang lebih gamblangnya adalah jika aturan tersebut dilanggar akan diberikan sanksi tertentu kepada para pelanggar. Begitu juga menurut Algra[[5]](#footnote-5) yang membagi sumber hukum menjadi dua bagian yaitu sumber hukum materil dan formil. Sumber hukum materil adalah tempat dari mana materi itu di ambil. Sumber hukum materil ini merupakan faktor yang membatasi pembagian hukum misalnya hubungan sosial, hubugan kekuatan politik, situasi sosial ekonomi, tradisi (pandangan keagamaan, kesusilaan), dan kesadaran dalam hukum. Sumber hukum formil merupakan tempat atau sumber dari mana suatu peratura memperoleh kekuatan hukum. Ini berkaita degan bentuk atau cara yang menyebabkan peraturan itu berlaku secara formal. Yang diakui umum sebagai sumber hukum formil ialah undang-undang, perjanjian antar negara, yurisprudensi dan kebiasaan.

Shamad[[6]](#footnote-6) berpendapat bahwa sumber hukum ketenagakerjaan terdiri atas: 1. Peraturan Perundangan (undang-undang dalam arti materiil dan formil); 2. Adat dan Kebiasaan; 3. Keputusan Pejabat atau badan pemerintah; 4. Traktat; 5. Peraturan Kerja (yang dimaksud adalah Peraturan Perusahaan); 6. Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Sesuai dengan perkembangan jaman seperti sekarang ini, banyak berbagai macam perusahaan yang berdiri dan bergerak di berbagai bidang, jenis usaha dan industri. Sehingga persaingan antar perusahaan menjadi sangat ketat Para pengusaha dalam menyikapi hal ini, mereka melakukan beberapa hal yang dapat mendukung dalam menghasilkan barang produksinya lebih baik dan berkualitas, sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Salah satu hal yang diterapkan untuk mencapai tujuan tersebut pengusaha lebih mengoptimalkan para buruh dalam meningkatkan produktivitas kerja. Ini menjadikan jumlah pekerja/ buruh di Indonesia hampir separuh dari jumlah penduduk Indonesia, maka Pekerja/ Buruh tentu saja mempunyai arti yang sangat penting bagi Indonesia baik bagi Pemerintah, Perusahaan dan masyarakat menyadari arti pentingnya pekerja/ buruh bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukannya suatu pemberian perlindungan hukum bagi buruh sesuai dengan hubungan industrial yang sudah disepakati bersama.

Pelaksanaan Hubungan Industrial yang sejalan dengan perkembangan ekonomi pada umumnya sebagai konsekuensi logis dari pembangunan mutlak yang diperlukan, adanya kerja sama dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagai suatu pedoman untuk lebih menjamin kelancaran hubungan harmonis antara Pimpinan Perusahaan dan serikat pekerja/ buruh, guna terciptanya serta terbinanya ketenangan kerja dan berusaha menuju perbaikan taraf hidup, dan peningkatan produktifitas, yang didasari azas Hubungan Industrial dalam mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran bangsa Indonesia. Pimpinan perusahaan dan serikat perkerja menyadari pentingnya merumuskan secara detail, seluruh permasalahan ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja yang sekaligus merupakan penanganagan dan pedoman demi terciptanya hubungan kerja sama yang serasi, selaras dan seimbang, hak, kewajiban dan tanggung jawab masing-masing pihak dalam pelaksanaannya menuju pembangunan manusia seutuhnya.

Perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan[[7]](#footnote-7). Perlindungan ini dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945[[8]](#footnote-8). Untuk mencapai stabilitas didalam dinamika perusahaan, biasanya antara pekerja dan pengusaha melakukan suatu perjanjian kerja tertentu.

Hal ini juga di atur dalam undang-undang ketenaga kerjaan pengertiannya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Serta pada ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dan direvisi menjadi UU Cipta Keja pada ketentuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020. Yang mana pemerintah mempunyai persepsi sendiri untuk memberlakukan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan alasan untuk perbaikan ekonomi nasional Indonesia yang semakin terpuruk.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang merupakan kristalisasi regulasi yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi satu payung hukum. Artinya, Undang-undang Cipta Kerja ini, telah mengakomodir beberapa undang-undang menjadi satu paket antara lain, undang-undang perpajakan, undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang kehutanan, undang-undang lingkungan, undang-undang zonasi perairan Indonesia serta undang-undang pemberdayaan usaha menengah kecil, dan beberapa peraturan undang-undang lainnya yang tak dapat dirinci dalam tulisan ini.

Proses disahkannya Undang Undang Cipta kerja juga mendapatkan respon pro dan kontra diberbagai kelompok masyarakat diantaranya adalah Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI)[[9]](#footnote-9), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPI) dan Serikat Pertanian Indonesia (SPI)[[10]](#footnote-10) dan Indonesia Human Right Comitte For Social Justice (IHCS)[[11]](#footnote-11) menganggap bahwa Undang Undang yang direvisi bermasalah dan dianggap merugikan pekerja terutama untuk buruh. Terdapat sejumlah poin yang dianggap merugikan pekerja seperti; 1) Sistem kerja yang dianggap tidak pasti dan diperkirakan penyelesainnya dalam kurun waktu yang lama, 2) Praktik *Outsourcing* yang dianggap akan meluas karena tidak mengatur batasan kriteria pekerjaan yang dapat dipekerjakan secara alih daya atau *Outsourcing[[12]](#footnote-12),* 3) Waktu Kerja yang eksploitatif yang dianggap memberikan batasan maksimal lembur dari tiga jam dalam sehari dan 14 jam dalam sepekan, menjadi 4 jam dalam sehari dan 18 jam dalam seminggu, dan dianggap berakibat pada kesehatan buruh, besaran upah lembur yang diterima juga tidak akan sebanding, 4) Berkurangnya hak cuti dan Istirahat karena dianggap Cuma istirahat satu kali dalam sepekan, 5) Rentan Alami PHK karena Undang Undang sebelumnya mengatur tentang buruh sakit dan cacat akibat kelakaan kerja dihapuskan.[[13]](#footnote-13)

Namun hal ini dijelaskan oleh pihak pemerintah dan Presiden soal RUU Cipta Kerja dan memberikan tanggapan pada pihak buruh bahwa penolakan Undang- Undnag Cipta Kerja dikarenakan adanya hoaks dan disinformasi. Undang Undang ini diciptakan untuk memberikan peluang besar untuk setiap masyarakat untuk membuka lapangan pekerjaan dan usaha baru. Dan menegaskan sejumlah poin yang dianggap akan memberatkan buruh dan menghilangkan kesejahteraan buruh adalah tidak benar dan *hoax* seperti Upah Minimun dihapuskan, Upah yang dihitung jam kerja, cuti akan dihilang, perusahaan bebas PHK sepihak, dan menghilangnya jaminan sosial. Beberapa poin ini dibantah oleh pemerintah dan Presiden bahwa hal ini tidak benar, yang mana hal Undang Undang Cipta Kerja akan tetap merujuk pada Undang Undang Ketenaga kerjaan. Namun ada beberapa yang direvisi bertujuan hanya untuk memberikan peluang membuka usaha baru dan membuka lapangan pekerjaan yang luas.[[14]](#footnote-14)

Sesuai dengan makna yang terkandung dari terbentuknya Undang Undang Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.[[15]](#footnote-15) Salah satu tujuan dari Undang Undang Cipta Kerja adalah menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, pelindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan UMK-M serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antardaerah dalam kesatuan ekonomi nasional dan juga menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.[[16]](#footnote-16)

Pertimbangan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, adalah:

1. bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja;
2. bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi;
3. bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan;
4. Sebagainya.

Hubungan hukum dalam hal ini oleh Pasal 1 no 13 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut dengan Hubungan Kerja yang pada dasarnya memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah[[17]](#footnote-17). Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja harus dibuat dengan perjanjian kerja, baik melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWT).[[18]](#footnote-18)

Disahkannya UU Cipta Kerja pada tahun 2020[[19]](#footnote-19), menjadikan ketentuan ketenagakerjaan tidak lagi berpayung hukum hanya berdasarkan UU Ketenegakerjaan. Beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan mengalami perubahan, baik pasal dirubah maupun dihapus oleh UU Cipta Kerja. Salah satu ketentuan yang dirubah oleh UU Cipta kerja adalah menghapus dan merevisi pasal 59 UU Ketenaga kerjaan ketentuan terkait tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk jenis pekerjaan tertentu. PKWT juga mengatur kedudukan atau jabatan, gaji atau upah pekerja, tunjangan, serta fasilitas pekerja dan hal-hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi.

Keberadaan PKWT di Indonesia diatur dalam UU No 11 Tahun 2020 dan ketentuan lebih lanjut diatur melalui PP No 35 Tahun 2021. Adanya peraturan tersebut bertujuan agar pihak pekerja maupun pihak pengusaha memperoleh perlindungan hukum yang sama dalam melaksanakan hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT masih memberi dampak negatif bagi pekerja meski telah diatur dalam undang-undang, yaitu perusahaan/pengusaha bisa melakukan kontrak kerja melebihi batas waktu yang diatur undang-undang. Dalam prakteknya suatu perusahaan bisa melakukan kontrak berkepanjangan melebihi batas waktu yang sudah diatur dalam undang-undang. Salah satu alasan perusahaan enggan menetapkan pekerja/buruh menjadi (PKWTT) karena masalah upah. Pemberian upah untuk pekerja dijadikan dasar pengusaha untuk memanfaatkan pekerja untuk melakukan penekanan karena pengusaha merasa “kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan[[20]](#footnote-20).

Hadirnya UU Cipta Kerja diharapkan mampu melindungi kesejahteraan pekerja. Pekerja merupakan asset bagi suatu perusahaan. UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) melindungi hak dasar yang melekat pada pekerja. Dalam pasal ini dijamin hak pekerja dan mendapat kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Berdasarkan uraian diatas sesuai dengan judul penilitian yang dipilih oleh penulis tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Panca Usaha Makmur).

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan kondisi pada latar belakang diatas, fokus masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah;

* 1. Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Buruh/ Pekerja dalam PKWT ditinjau dalam Peraturan Pemerintah dan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
  2. Bagaimana klausul-klausul perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu?
  3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Panca Usaha Makmur?

## **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang diuraikan diatas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut;

* 1. Mengetahui dan menganalisa Perlindungan Hukum terhadap Buruh/ Pekerja dalam PKWT ditinjau dalam Peraturan Pemerintah dan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
  2. Mengetahui dan menganalisa klausul perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
  3. Mengetahui dan menganalisa upaya hukum yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan antara Pelaksanaan PWKT Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
  4. Mengetahui dan menganalisa perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Panca Usaha Makmur.

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaatkan secara teoritis untuk memperkaya literatur dalam melatih diri dan mengembangkan pemahaman dan kemampuan dalam berpikir melalui penulisan karya ilmiah serta menambah khasanah pengetahuan, wawasan khususnya yang berkaitan dengan penelitian di bidang hukum khususnya terhadap pekerja/ buruh dalam PKWT. Hal ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis yang berkaitan dengan perlindungan pekerja/ buruh dalam PKWT dalam bentuk yang jelas melalui aspek UU Cipta Kerja. Dengan kata lain akan memberikan penjelasan tentang hak hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dengan perusahaan.

Selain itu penelitian ini juga berharap dapat memeberikan masukan dan gambaran yang jelas kepada pemerintan dan para penegak hukum untuk memberikan hukum yang seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban terhadap pihak pekerja/ buruh dan perusahaan.

## **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

* 1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan/perburuhan dan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan hukum bidang keperdataan khususnya hukum ketenagakerjaan.
  2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja agar dapat menjamin hubungan kerja yang seimbang dalam pengaturan hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh dan pengusaha, sehingga pada akhirnya pekerja/buruh serta pengusaha dapat saling merasakan ketentraman.

## **Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian merupakan bentuk kejujuran peneliti yang diwujudkan dengan membuat perbandingan dengan penelitian-penelitian lain yang mempunyai kesamaan materi yang di teliti. Keaslian penelitian menyangkut masalah yang dipilih hendaknya asli belum pernah diteliti oleh peneliti terdahulu. Jika peneliti menemukan ada kesamaan, maka dalam hal ini peneliti membandingkan antara judul, permasalahan, dan temuan (kesimpulan dan saran) dengan melihat judul, permasalahan dan temuan si Peneliti A. jadi, keaslian penelitian dari judul penelitian yang ditemukan baik diperpustakaan maupun di internet tidak sama dengan judul penelitian yang akan diteliti sehingga judul penelitian ini benar-benar asli.

Seperti penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Muhammad Fajrin Pane (2008) pada tesis yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tentu (PKWT) Ditinjau dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, yang berdasarkan hasil temuan pada penelitiannya bahwa perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh masih lemah hal itu dibuktikan pada temuan hasil penelitian yang masih banyak perusahaan tidak memenuhi kewajiban terhadap pekerja atau buruh dan dengan beberpa alasan keterbatasan sosial membuat buruh atau pekerja menerima perlakukan perusahaan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.[[21]](#footnote-21)

Dalam hasil penelitian pada tesis Surhartoyo (2019) adalah perlindungan hukum bagi buruh dalam sistem ketenagakerjaan nasional meliputi; perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial ketenaga kerjaan, perlindunga keselamatan kerja dan kesehatan pekerja, perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ buruh, dan terakhir dalah perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding; dengan pengusaha.[[22]](#footnote-22)

## **Kerangka Teori dan Konsepsi**

### Kerangka Teori

### Teori Perlindungan Hukum

Tujuan hukum mengarah kepada sesuatu yang hendak dicapai yaitu merujuk pada sesuatu yang bersifat ideal sehingga akan dirasakan abstrak dan bersifat tidak operasional.[[23]](#footnote-23) Tujuan hukum untuk mencapai damai sejahtera dalam masyarakat, dalam hal ketundukan individu atau masyarakat terhadap hukum hanya didasarkan karena adanya ketakutan akan sanksi yang dilekatkan padanya jelas individu atau masyarakat mentaati hukum hanya karena dipaksa, maka tidak ada damai sejahtera dalam masyarakat melaksanakan hukum tersebut karena hukum ditaati dengan rasa takut. Tegus Prasetyo juga mengatakan bahwa: “Orang dapat saja mengatakan tujuan hukum adalah keadilan saja, dan itu berarti di dalam keadilan itu sudah pasti ada pula kepastian dan selalu saja diperoleh manfaat.”[[24]](#footnote-24)

Hukum menurut Philip S. Jones hukum adalah tubuh dari aturan yang dapat dijadikan sebagai petunjuk untuk petunjuk segala tingkah laku manusia dan juga bersifat memaksa.[[25]](#footnote-25)

Begitu juga dengan tujuan dari hukum UU ketenagakerjaan yang di revisi menjadi UU cipta kerja tidak terlepas dari ambisi untuk mencapai keseimbangan dan keadilan sosial dalam mengatur hak dan kewajiban antara hubungan pekerja/ buruh dengan perusahaan.

Namun kenyataannya secara sosiologis keberadaan pekerja/ buruh selalu diletakkan pada posisi yang tidak beruntung atau rendah dan juga tidak mendapatkan posisi yang layak sebagai manusia yang bermartabat, sebagai salah satu faktor yang besar dalam penunjang keuntungan dan keberhasilan terbesar pada perusahaan. Hal ini memicu ketidak seimbangan hak dan kewajiban yang didapatkan oleh pekerja/ buruh dari perusahaan. Sehingga menimbulkan kesenjangan yang nyata antara pekerja/ buruh dengan pengusaha, yang secara yuridis pekerja/ buruh adalah manusia bebas, yang juga merupakan warga negara sama dengan pengusaha kedudukan keduanya dihadapan hukum dan pemerintah seharusnya sama.

Begitu juga sebaliknya para pengusaha menuntut keadilan yang sama dimata hukum sesuai dengan pihak pekerja/ buruh. Dengan segala tawaran modal kelebihan modal, pihak pengusaha harus menekan seminim mungkin pengeluaran untuk mengembalikan modal dan mendapatkan keuntungan dari perusahaan yang sudah dibangun. Hal ini juga bepengaruh karena besaran pengeluaran operasion/ produksi yang membengkak mengakibatkan menekan hingga titik terendah.

Menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.[[26]](#footnote-26)

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

Jika hal diatas dibiarkan terus menerus tidak akan diperolehnya keadilan sosial bagi kedua belah pihak sesuai dengan UUD 1945 terdapat pada alenia ke empat yang berbunyi “*k*emudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawatan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”[[27]](#footnote-27).

Sebab itu perlunya perlindungan hukum pada pekerja/ buruh yang dapat memberikan payung hukum dan perlindungan dalam jaminan kerja. Dalam prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.[[28]](#footnote-28)

Dalam merumuskan prinsi-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep Rechtstaat dan “Rule of The Law”. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi menusia diarahkan kepada pembatasan- pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.[[29]](#footnote-29)

Untuk itu penelitian ini akan mengunakan teori hukum perburuhan sebagai suatu bentuk intervensi pemerintah terhadap mekanisme perburuhan melalui peraturan perundang-undangan yang telah membawa perubahan mendasar, yakni menjadi sifat hukum perburuhan menjadi ganda yaitu bersifat privat yang melekat antara buruh dan pengusaha dimana adanya prinsip hubungan kerja sama ditandai dengan perjanjian kerja, sekaligus juga sifat publik dalam artian adanya sangsi pidana, administratif dalam pelanggaran ketentuan perburuhan.

### Teori Hukum Kontrak

Kontrak atau perikatan adalah suatu hubungan antara dua pihak atau lebih, dimana terhadapnya hukum meletakkan hak pada satu pihak, dan meletakkan kewajiban pada pihak lainnya. Apabila satu pihak tidak mengindahan atau melanggar hubungan hukum tersebut maka hukum memaksakan supaya hubungan tersebut dipenuhi atau dipulihkan kembali. Sementara apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya, maka hukum memaksakan agar kewajiban tersebut dipenuhi.

Lawrence M. Friedman mengartikan hukum kontrak adalah Perangkat hukum yang hanya mengatur aspek tertentu dari pasar dan mengatur jenis perjanjian tertentu.”[[30]](#footnote-30)

Michael D Bayles mengartikan *contract o f law* atau hukum kontrak adalah sebagai aturan hukum yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian atau persetujuan. Hukum kontrak merupakan keseluruhan dari kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.

Pasal 1313 KUHPerdata memuat pengertian yuridis kontrak, yaitu “suatu perbuatan dengan mana satu atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Pengertian kontrak menurut pasal 1313 KUHPerdata tersebut tidak lengkap, karena hanya mencakup kontrak sepihak, yaitu satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainnya atau lebih, sedangkan satu orang lainnya atau lebih itu tidak diharuskan mengikatkan diri kepada pihak pertama. Jadi, pengertian kontrak tersebut tidak mengatur kontrak yang dalam kontrak itu kedua pihak saling mempunyai prestasi secara timbal balik. Selain itu, pengertian kontrak menurut pasal 1313 KUHPerdata juga terlalu luas, karen dapat mencakup perbuatan hukum dalam lapangan hukum keluarga.

Kontrak adalah satu dari beberapa sumber hukum perikatan dalam konteks ini adalah sumber hukum perikatan dalam arti formil yang diatur dalam Buku III Titel Kedua. Selain kontrak, sumber hukum perikatan lainnya adalah undangundang, putusan hakim (yurisprudensi), hukum tidak tertulis, dan doktrin hukum. Buku III KUHPerdata tidak memberikan pengertian perikatan secara tegas dan konkrit, namun berdasarkan penafsiran sistematis dan teleologis terhadap pasalpasal yang relevan dalam Buku III KUHPerdata dapat dipahami dalam perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi antara 2 (dua) subjek hukum atau lebih, yang terletak dalam lapangan harta kekayaan, yang di dalamnya satu pihak mempunyai kewajiban melaksanakan prestasi, dalam wujud memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu. Pada ketentuan umum mengenai perjanjian yang diatur dalam KUHPerdata, suatu perjanjian tidak diharuskan untuk dibuat secara tertulis, kecuali untuk perjanjian-perjanjian tertentu yang secara khusus di syaratkan adanya formalitas ataupun perbuaan fisik tertentu.

### Teori Hukum Perburuhan

Hukum perburuhan sering disebut dengan hukum ketenagakerjaan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata “arbeidsrecht”. Kata arbeidsrechtitu sendiri, banyak batasan pengertiannya.[[31]](#footnote-31) Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum perburuhan, diantaranya sebagai berikut:

* 1. Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.
  2. Menurut Molenaar hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, buruh dan buruh dan antara penguasa dan penguasa.
  3. Menurut Levenbanch hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan yang pekerjaannya dilakukan dibawah pimpinan.
  4. Menurut Van Esveld hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja yang dilakukan dibawah pimpinan tetapi termasuk pula pekerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab sendiri.
  5. M.G Levenbach merumuskan hukum “arbeidsrecht” sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang lansung bersangkut paut dengan hubungan kerja. Dengan kata lain berbagai peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja (yaitu penempatan dalam arti luas, latihan dan magang) mengenai jaminan sosial buruh serta peraturan mengenai badan dan organisasi dilapangan perburuhan.
  6. MOK berpendapat bahwa “arbeidsrecht” (hukum perburuhan) adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang lansung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.

Dengan kata lain hukum perburuhan atau ketenagakerjaan (*labour law*) dapat dimaksud adalah bagian dari hukum berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan terfokus pada mereka (pekerja/buruh) yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja yang subordinatif (dengan pengusaha/pemberi kerja/majikan).

Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan seperti pengaturan hukum atas kesepakatan/perjanjian kerja, hak dan kewajiban timbal-balik antara buruh/pekerja dan majikan, penetapan dan perlindungan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama/kolektif, peran-serta serikat pekerja, hak mogok, dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.

### Konsepsi

Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ditinjau dari no. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja (studi kasus PT. Panca Usaha Makmur), maka variabel yang diteliti ada tiga yaitu:

* + 1. PKWT yang diatur berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dimana variabel PKWT mencakup hak dan kewajiban pekerja/ buruh dan Perusahaan seperti bagi pekerja/ buruh dalam mendapatkan jaminan sosial, jaminan keselamatan kerja, perlindungan upah dan begitu sebaliknya kewajiban Perusahaan dalam memenuhi hak pekerja/ buruh sesuai dengan Undang Undang.
    2. Perlindungan hukum dalam pelaksanaan PKWT pada Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dimana Variabel perlindungan hukum dalam pelaksanaan PKWT mencakup pada apa saja perlindungan hukum yang didapatkan oleh pekerja/ buruh dan Konsekwensi bagi perusahaan yang melangar Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur pelaksanaan PKWT.
    3. Perlindungan hukum pelaksanaan PKWT Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di PT Panca Usaha Makmur mencakup pada apakah Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur pelaksanaan PKWT dilaksanakan seharusnya dan pengetahuan pekerja/buruh dalam PKWT terhadap Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

## **Metode Penelitian**

### Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam PKWT berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan suatu metode penelitian yuridis normatif. Dalam penelitian ini juga akan menggunakan deskriptif analitis. Hasil akhir penelitian akan menggambarkan atau memaparkan atas subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang akan dilakukan.

### Sumber data

Sumber data penelitian ini ada dua yaitu data primer dan skunder. Data primer diproleh dari hasil melakukan wawancara dan pengamatan langsung dilapangan. Kemudian data yang diperoleh diolah menggunakan metode penelitian hukum normatif maka upaya untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penilitian pustaka atau menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian.[[32]](#footnote-32)

Bahan utama dalam penelitian ini adalah data sekunder yang dilakukan dan dikumpulkan sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer

Hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat autoritatif, yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas, Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Dalam penelitian ini bahan hukum yang digunakan berupa peraturan perundang-undangan, dokumenn resmi yang mempunyai otoritas yang berkaitan dengan permasalaan, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan diproleh langsung dari PT. Panca Usaha Makmur.

1. Bahan Hukum Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil research di perpustakaan, yaitu dengan mempelajari literatur-literatur sebagai landasan teori untuk menyusun tesis ini secara metodologis dan sistemastis. Data ini berupa informasi yang berkaitan dengan masalah perlindungan hukum terhadap buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

1. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier tersebut adalah media internet yang berkaitan dengan kasus dan berita terkini tentang pekerja/ buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) saat sebelum dan sesudah disahkannya UUD no 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

### Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakan dengan memanfaatkan berbagai literature atau studi dokumen dan teknik pendukung lainnya seperti wawancara. Studi kepustakaan akan dilakukan diperpustakaan dan dukungan wawancara pada pekerja/ buruh dan pengusaha PT PT. Panca Usaha Makmur, Sumatera Utara, Medan.

### Analisa Data

Data dari hasil penelitian akan dianalisis secara kualitatif, berarti data –data yang diapatkan akan dibahas secara medalam, dan komprehensif dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan peraturan perundang –undangan yang relevan dengan hukum UU no. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja dan UU no. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
2. Memubuat kategori dan perbedaan dengan menjelaskan hubungan antara satu dengan yang lain.
3. Setelah itu dilakukan analisis dari langkah langkah yang dilakukan diatas dan selanjutnya menarik kesimpulan.

# BAB II PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PARA BURUH/ PEKERJA DALAM PKWT DITINJAU DALAM UNDANG UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 DAN PERATURAN PEMERINTAHAN

Pada dasarnya peraturan yang dibuat dalam undang undang dan peraturan pemerintahan tentang PKWT bertujuan untuk melindungi para pihak yaitu antara pekerja/ buruh dan pengusaha/ yang memberi pekerjaan. Hukum PKWT bersifat mengikat kedua belah pihak sehingga memiliki peran yang sangat segnifikan dan dianggap penting. Karena dalam hukum PKWT telah diatur hal- hal yang penting dan berhubungan antara pekerja/ buruh dan pengusaha. Dimana hal-hal tersebut memuat beberapa ketentuan yaitu hak dan kewajiban kedua belah pihak serta perlindungan hukum. Apabilah salah satu pihak mengingkari ketentuan hukum tersebut akan mendapatkan sangsi hukum sesuai dengan peraturan pemerintah dan undang-undang serta perjanjian kerja yang sudah disetujui sebelumnya.

Dalam Bab ini membahas dan menguraikan hasil dari penelitian mengenai perlindungan terhadap pelaksanaan PKWT dalam peraturan pemerintah dan Undang Undang No. 11 Tahun 2020. Sebagaimana dalam bab ini akan menguraikan jenis – jenis perlindungan hukum apa saja. Dan peraturan pemerintah dan Undang Undang Cipta Kerja yang mengatur PKWT sebagai sumber data yang akan dikaji pada penelitian ini.

## **PKWT yang Diterapkan dalam Undang Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah**

### Lamanya PKWT

a. Berdasarkan Undang Undang Cipta Kerja

Pelaksanaan jangka waktu PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja dibagi menjadi berapa jenis, yaitu:

Menurut pasal 56 ayat (2) yang berbunyi “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:

1. jangka waktu; atau
2. selesainya suatu pekerjaan tertentu.”

Pada pasal 56 ayat (3) yang berbunyi “Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.”

Dalam hal ini bermaksud bahwa ketentuan jangka waktu PKWT yang diatur dalam pasal 56 pada ayat (2) dan (3) Undang Undang Cipta Kerja adalah terbagi dua yaitu pertama dengan perjanjian jangka waktu yang telah ditentukan saat tanda tangan kontrak kerja atau perjanjian kerja dan yang kedua adalah selesainya suatu pekerjaan tertentu. Sebagaimana dijelaskan kembali pada pasal 56 ayat 3 yaitu dapat disimpulkan bahwa maksud dari selesainya suatu pekerjaan tertentu adalah pekerja/ atau buruh dengan pengusaha atau kedua belah pihak yang sudah mensetujui suatu pekerjaan akan selesai dikerjakan sesuai dengan waktu atau masa produk atau pekerjaan yang telah desepakati saat tanda tangan perjanjian kerja.

Pasal 56 pada ayat 4 mengatakan bahwa “Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.” Dengan kata lain untuk melanjutkan peraturan dan penetapan jangka waktu PKWT akan dijelaskan secara signifikan dan mendalam pada peraturan pemerintah.

b. Berdasarkan Peraturan Pemerintahan No. 35 Tahun 2021

Peraturan pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pada peraturan pemerintahan menjelaskan jangka waktu PKWT pada pasal 56 ayat (2) dan (3) Undang Undang Cipta Kerja sebagai berikut:

Peraturan Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 Pasal 5 ayat (1) menjelaskan PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2) pada Undang Undang Cipta Kerja huruf (a) dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

1. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
2. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
3. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Jangka waktu jenis PKWT yang dijelaskan pada Peraturan Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 pasal 5 ayat (1) atau sebagai mana tertuang dan dijelaskan pada poin (a) diatas selesainya pekerjaan paling lama 5 Tahun sebagaimana tertuang pada Peraturan Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 pasal 6. Pada pasal 7 ayat (1) berakhirnya jenis PKWT pada pasal 5 ayat (1) huruf (b) adalah tergantung pada musim atau cuaca, atau kondisi tertentu. Pada pasal 8 kembali menegaskan terkait jenis jangka waktu PKWT yang diatur pada Peraturan Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 Pasal 5 ayat (1) selama lamanya jenis jangka waktu PKWT yang diatur pada pasal tersebut adalah paling lama 5 Tahun.

PKWT berdasarkan pada pasal 56 ayat (2) huruf (b) Undang Undang Cipta Kerja yang berbunyi “selesainya suatu pekerjaan tertentu”. Pada Peraturan Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 pasal 5 ayat (2) menjelaskan bahwa “selesainya suatu pekerjaan tertentu” adalah dibagi menjadi 2 jenis yaitu huruf (a) pekerjaan waktu kerjanya yang akan selesai sesuai dengan pekerjaan sekali selesai dan huruf (b) pekerjaan yang bersifat sementara.

Jangka waktu selesai pekerjaan pada pasal 56 ayat (2) huruf (b) Undang Undang Cipta kerja atau pada Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 Pasal 5 ayat (2) huruf (a) dan (b) diperjelas pada Peraturan Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 Pasal 9 ayat (1) yang disimpulkan bahwa selesainya masa kerja PKWT jenis tersebut adalah berdasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja yang sifatnya sementara dan tidak pemanen.

### Sifat Pekerjaan PKWT

Berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tentu dibedakan berdasarkan sifat pekerjaannya adalah tertuang pada pasal 59 ayat (1) yang dapat disimpulkan sebagai berikut;

“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 sebagai berikut:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
3. pekerjaan yang bersifat musiman;
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
5. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.”

Diperjelas pada Peraturan Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 pasal 5 ayat (1) dan (2) yang berbunyi sebagai berikut:

Ayat (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a “PKWT berdasarkan jangka waktu” dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

1. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
2. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
3. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Ayat (2) PKWT berdasakan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b “PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu” dibuat untuk pekerjaan tertentu;

1. pekerjaan yang sekali selesai; atau
2. pekerjaan yang sementara sifatnya.

Pada Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang Sifat dan jenis PKWT dapat disimpulkan bahwa ada 5 jenis sifat PKWT yaitu; 1) pekerjaan yang sekali selesai, 2) pekerjaan bersifat musiman, 3) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, 4) pekerjaaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, 5) pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.[[33]](#footnote-33)

## **Perlindungan Terhadap Pekerja PKWT berdasarkan Undang- Undang No. 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah**

Menurut Zainal Asikin bahwa perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Maka dia menyebutkan bahwa “Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis”[[34]](#footnote-34)

Sementara menurut Philipus bahwa “Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum”[[35]](#footnote-35)

Perlindungan hukum pada pekerja/ buruh dalam PKWT dasar dari bentuk perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu berawal dari adanya perjanjian, perjanjian kerja dalam PKWT diatur adalah sebuah bentuk atau usaha dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/ atau buruh. Hal ini juga agar tidak memberikan peluang pada pemberi kerja atau pengusaha untuk memanfaatkan pekerja/ buruh yang bentuk atau sifat kerjanya perjanjian kerja waktu tentu (PKWT) dikerjakan terus menerus atau permanen namun hak yang didapatkan tidak sama dengan perjanjian kerja tidak tentu (PKWTT).

PKWT tadinya sudah diatur dalam UU Cipta Kerja terdapat perubahan berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap PKWT. Perlindungan hukum terhadap PKWT yang ditata pada UU Cipta Kerja tersebut ialah berikut ini:

### Perlindungan Pekerja/ Buruh PKWT Terhadap Hak untuk Menerima Upah

Menurut Peraturan Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 pada pasal satu menjelaskan bahwa Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dan pengertian dari upah merupakan hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Pekerja/ buruh berhak mendapatkan perlindungan upah sebagaimana diatur dalam undang undang cipta kerja pasal 66 ayat (2) yang berbunyi sebagai berikut:

“Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.”

Pada pasal 13 pada Peraturan Pemerintahan juga mengatur tentang hak upah yang diterima oleh PWKT pada huruf (e) yang berbunyi “besaran dan cara pembayaran Upah”. Jadi pekerja/ buruh berhak mengetahui berapa besar dan cara menerima upah dari pihak pemberi kerja atau kedua belah pihak menyepakati besaran upah yang akan diterima dan tertuang secara tulisan dalama surat perjanjian kerja waktu tentu.

Pada pasal 88A, ayat;

1. Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
2. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
3. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.

Dari bunyi Pasal tersebut Undang Undang Cipta Kerja sangat memperhatikan hak buruh untuk menerima upah kerja. Setiap pengusaha wajib mematuhi segala ketetapan Undang Undang Cipta Kerja yang mengatur tentang segala aspek kewajiban yang harus dibayar oleh pengusaha atau perusahaan kepada buruh/ pekerja.

### Perlindungan Pekerja/ Buruh PKWT Terhadap Hak untuk Menerima Kompensasi

Pada pasal 61A ayat (1) yang berbunyi “Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b (Perjanjian kerja berakhir apabila: berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja) dan huruf c (selesainya suatu pekerjaan tertentu), pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh.”

Dan ayat (2) yang berbunyi pada Undang Undang Cipta Kerja yang mengatur tentang uang kompensasi pada pekerja atau buruh berbunyi “uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.”

Dan Ayat (3) berbunyi “Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

Peraturan Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 pasal 16 yang mengatur tentang kompensasi yang wajib diterima oleh pekerja/ buruh, yang berbunyi sebagai berikut:

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

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 : masa kerja per 12 x 1 (satu) bulan Upah;
3. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja per 12 x 1 (satu) bulan Upah.

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

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

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

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

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

Untuk menegaskan perlindungan hak pekerja/ buruh yang bersifat PKWT dalam menerima kompensasi dijelaskan dan ditetapkan secara hukum pada Undang Undang Cipta dan Peraturan Pemerintah yang menyatakan bahwa pekerja/ buruh dilindungi haknya dalam mendapatkan kompensasi apabila masa pekerjaan berakhir yaitu apabila masa kerja dari pekerja status PKWT adalah selama 1 tahun maka kompensasi yang didapatkan adalah 1 bulan kerja. Apabila lebih dari satu tahun maka hitungannya adalah masa kerja (hitungan bulan) per 12 dikali 1 kali upah dalam sebulan.

### Perlindungan Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.

Ditinjau dari Undang Undang Cipta Kerja pasal 82

“Ketentuan Pasal 18 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 18

Jenis program jaminan sosial meliputi:

1. jaminan kesehatan;
2. jaminan kecelakaan kerja;
3. jaminan hari tua;
4. jaminan pensiun;
5. jaminan kematian; dan
6. jaminan kehilangan pekerjaan.”

Semula di dalam ketentuan lama hanya meliputi 5 (lima) program yaitu point a) sampai dengan point e), dan sekarang ditambah 1 ruang lingkup lagi yaitu jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). Dengan usaha itu pemerintah melalui Undang Undang Cipta Kerja sudah berusaha untuk meningkatkan perlindungan hak dan juga kesejahteraan bagi para pekerja/ buruh. Harapan pekerja/buruh lebih lanjut di dalam penerapannya nanti tidak sulit atau berbelit-belit.[[36]](#footnote-36)

JKP atau Jaminan Kehilangan Pekerjaan diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan serta Pemerintah. Berkaitan dengan perlindungan bagi tenaga kerja PKWT yang mendapat PHK, salah satunya adalah adanya JKP. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenagakerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Di samping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain: (a) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya; (b) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Manfaat yang diberikan JKP untuk tenaga kerja PKWT yang mendapat PHK berupa:

1. Uang kas, diserahkan tiap bulan sangat banyak 6 bulan Gaji, dengan determinasi sebesar 45% dari Gaji buat 3 bulan pertama serta 25% dari Gaji buat 3 bulan.
2. Akses data pasar kegiatan, diserahkan dalam wujud data pasar kegiatan (penyediaan informasi lowongan profesi) serta atau ataupun edukasi kedudukan (asesmen diri serta atau ataupun pengarahan pekerjaan).
3. Pelatihan kerja, berbentuk pelatihan berplatform kompetensi lewat badan pelatihan kerja kepunyaan Pemerintah, swasta, ataupun perusahaan.

Hal diatas juga didukung dengan peraturan Undang Undang Cipta kerja Pasal 46C ayat:

“(1) Peserta jaminan kehilangan pekerjaan adalah setiap orang yang telah membayar iuran.

(2) Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayar oleh pemerintah pusat.”

Pasal 46D ayat:

“(1) Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

(2) Jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak 6 (enam) bulan upah.

(3) Manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterima oleh peserta setelah mempunyai masa kepesertaan tertentu.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan masa kepesertaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

Pekerja/ buruh yang berhak mendapatkan JKP apa bila mengalami beberapa kejadian seperti yang diatur dalam pasal 82 ayat (1) Undang Undang Cipta Kerja. Dimana mengatur tentang jenis program jaminan sosial termasuk tentang jaminan kehilangan pekerjaan jika pekerja atau buruh mengalami kondisi pemutusan pekerjaan seperti tertuang pada pasal 46 Ayang berbunyi, sebagai berikut;

“(1) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan.

(2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

Menurut R. Subekti dalam ketentuan yang mengatur soal pemutusan hubungan kerja (PHK), banyak diadakan perbedaan antara perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu dan yang diadakan tanpa waktu tidak tertentu.[[37]](#footnote-37) Harapan pekerja/buruh pendapat R.Subekti ini di dalam Peraturan Pemerintah yang akan mengatur teknis pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini nantinya tidak ada perbedaan kedua jenis hubungan kerja dimaksud.

Pasal 46E ayat:

(1) Sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari:

1. Modal awal pemerintah;
2. Rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan/atau
3. Dana operasional BPJS Ketenagakerjaan.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Peraturan Pemerintah No.37 Tahun 2021 yang mengatur tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan pada pasal 2 ayat (1) menyatakan bahwa “Pengusaha wajib mengikutsertakan pekerja/ buruhnya sebagai peserta dalam Program JKP”.

Ditinjau dari Undang Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintahan No. 37 ini terkait dengan jaminan sosial pekerja terlihat peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja sudah sangat jelas.

## **Akibat Hukum Bagi Pelanggar Ketentuan Undang Undang Tentang Cipta Kerja**

Pemberi kerja terdiri dari perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memiliki kontrak ataupun kesepakatan kerja dengan tenaga kerja dengan membayarkan upah ataupun imbalan, sesuai dengan pasal 1 ayat 4 undang-undang ketenagakerjaan. Sedangkan tenaga kerja merupakan orang-orang yang dapat melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang ataupun jasa demi memenuhi kebutuhan sendiri ataupun kebutuhan masyarakat.

Pemberi kerja maupun pekerja keduanya saling berkaitan dan memiliki hubungan di dalam perjanjian kerja atau dapat dibilang perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Apapun tindakan pemberi kerja perlu memperhatikan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi pelanggaran HAM, untuk itu pelaksanaan hubungan kerja perlu keikutsertaan Negara dalam mengatur hal-hal tertentu melalui Undang-undang. Untuk itu diaturlah sanksi-sanksi pidana dalam hal tindak pidana di dalam dunia ketenagakerjaan yang dimana fungsinya sebagai sarana dalam penegakan hukum melalui pemberian hukuman kepada pengusaha apabila terjadi tindak pidana.

### Sanksi dari Pelanggaran Undang Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi paradigm baru dalam pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Tidak hanya pembentukan UU, terhadap bentuk peraturan di bawah UU juga bisa dilakukan menggunakan teknik *omnibus law[[38]](#footnote-38)*.

Menurut Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah tentang Undang Undang No.11 Tahun 2020 atau yang disebut dengan Undang-Undang Cipta Kerja adalah “Undang-Undang Cipta Kerja merupakan langkah besar bangsa Indonesia untuk memperbaiki ekosistem investasi dan ketenagakerjaan guna mencapai tujuan negara Indonesia yang produktif, berdaya saing, adaptif dan inovatif serta dapat keluar dari jebakan negara yang berpenghasilan menengah, omnibus law yang mengatur perubahan peraturan beragam sektor dengan tujuan memperbaiki iklim investasi dan mewujudkan kepastian hukum. Misalnya soal perubahan ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak melalui penegasan bahwa pekerja kontrak hanya dapat dipekerjakan pada pekerjaan yang sifatnya sementara atau tidak tetap. Jangka waktu penggunaan pekerja kontrak ini akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.”[[39]](#footnote-39)

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga menetapkan tentang aturan dan ketentuan perlindungan hukum bagi pekerja/ buruh dan begitu juga bagi pengusaha dan juga akibat hukum bagi para pihak yang tidak mengikuti dan menaati ketentuan Undang-Undang Cipta kerja.

Akibat hukum apibla para pihak melanggar aturan Undang Undang Cipta kerja akan mendapat 2 sangsi;

1. Sangsi Administratif
2. Ketentuan Pidana.

Pada pasal 185:

1. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan

Dimana pasal yang disebutkan didalam Pasal 185 merupakan Pasal berkaitan tentang peraturan tentang kewajiban yang harus dipatuhi oleh pekerja/ buruh dan pengusaha, apabila melanggar salah satu butir pasal yang disebutkan pada Pasal 185 maka seperti yang disebutkan pada pasal 185 para pihak wajib bayar denda dan tindakan pidana.

Pasal 186

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) atau ayat (3), atau Pasal 93 ayat (21, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 187

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 7l ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat(2),Pasal79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

### 2. Sanksi dari pelanggaran Peraturan Pemerintahan No.35 Tahun 2021

Peraturan Pemerintahan No.35 Tahun 2021 yang mengatur tentang sanki administratif pada BAB VII pada pasal 61;

* 1. Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 15 ayat (1), Pasal 17, Pasal 2L ayat (1), Pasal 22,Pasal 29 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pasal 53, dan/atau Pasal 59 dikenai sanksi administratif berupa:

1. teguran tertulis;
2. pembatasan kegiatan usaha;
3. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
4. pembekuan kegiatan usaha.
   1. Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap.
   2. Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha.
   3. Pembatasan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
5. pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu; dan/atau
6. penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi Perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.
   1. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu.
   2. Pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan dalam waktu tertentu.

# BAB III KLAUSUL-KLAUSUL PERJANJIAN DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

## **Perjanjian Kerja**

Pengertian Perjanjian kerja banyak dikemukakan oleh para ahli hukum dan dengan konsep pengertian yang berbeda-beda.

Menurut Dr Niru Anita Sinaga perjanjian kerja adalah; “Salah satu dasar hubungan ketenagakerjaan yang menimbulkan perikatan atau hubungan hukum bagi para pihak, melahirkan hak dan kewajiban. Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan dapat mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dengan adil.”[[40]](#footnote-40)

Menurut Soebekti memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut;[[41]](#footnote-41)

“Perjanjian antara seorang “pekerja” dengan seorang “majikan”, perjanjian dimana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” dalam bahasa Belanda *Dienstverhouding*” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang Lain”

Sementara menurut Menurut Wiwoho Soedjono S.H, perjanjian kerja adalah;[[42]](#footnote-42)

“Hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan”

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14;

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

Seperti pengertian perjanjian kerja menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dijabarkan diatas Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Begitu juga pengertian perjanjian hukum memiliki pengeritian dan konsep mendalam dalam Hukum Perdata. Secara Umum ketentuan perjanjian diatur dalam KUHPerdata, yang dijelaskan sebagai berikut:[[43]](#footnote-43)

### Perjanjian Hukum di dalam Hukum Perdata

Berdasarkan Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata), perjanjian merupakan suatu peristiwa di mana seorang atau satu pihak berjanji kepada seorang atau pihak lain atau di mana dua orang atau dua pihak itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Dalam membuat perjanjian pada umumnya harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata. Pasal 1320 KUHPerdata, menyebutkan bahwa;[[44]](#footnote-44)

* + 1. Sepakat para pihak (*consensus*)
    2. Kecakapan berbuat menurut hukum (*capability*)
    3. Objek harus jelas
    4. Kausa yang diperbolehkan (halal)

Adapun persyaratan sah dari perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPerdata ada 4 dan dijelaskan, sebagai berikut:[[45]](#footnote-45)

1. Sepakat para pihak (*consensus*); kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat atas hal-hal yang diperjanjikan.
2. Kecakapan berbuat menurut hukum (*capability*); Membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang atau badan hukum.
3. Objek harus jelas; adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Sesuai ketentuan yang disebutkan pada Pasal 1333 KUHPerdata bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan isinya.
4. Kausa yang diperbolehkan (halal); menurut undang-undang sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1337 KUHPerdata.

Apabila dari syarat sah perjanjian salah satu dari itu tidak lengkap, maka ketentuan tentang syarat-syarat tersebut, bisa dibedakan menjadi dua macam, yaitu:[[46]](#footnote-46)

1. Syarat subyektif

Maksudnya, karena menyangkut mengenai suatu subyek yang disyaratkan dalam hal ini termasuk syarat-syarat pada huruf a dan b yaitu tentang syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

1. Syarat Obyektif

Maksudnya adalah obyek yang diperjanjikan tersebut, yaitu yang termasuk dalam syarat-syarat pada huruf c dan d, dalam hal Ini tentang syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

Adapun syarat syah yang umum dan khusus dalam perjanjian kerja diluar pasal 1320 KUHPerdata adalah;[[47]](#footnote-47)

1. Syarat syah yang umum diluar pasal 1320 KUHPerdata
2. Kontrak harus dilakukan dengan Itikad baik.
3. Kontrak tidak boleh bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.
4. Kontrak harus dilakukan berdasarkan asas kepatutan.
5. Kontrak tidak boleh melanggar kepentingan umum.
6. Syarat syah yang khusus diluar pasal 1320 KUHPerdata
7. Syarat tertulis untuk kontrak tertentu.
8. Syarat akta notaris untuk kontrak tertentu.
9. Syarat akta pejabat selain notaris untuk kontrak tertentu.
10. Syarat izin dari pejabat yang berwenang untuk kontrak tertentu.

### 2. Perjanjian Kerja dari Segi Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14) memberikan pengertian perjanjian kerja yang menyebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Menurut Prof. Subekti yang dikutip dari tulisan Ricardo Simanjuntak[[48]](#footnote-48) yang kemudian memberikan definisi perjanjian merupakan suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.[[49]](#footnote-49)

Tujuan dari pelaksanaan perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mengantisifasi timbulnya permasalahan atau mencegah terjadinya perselisihan/ sengketa yang kemungkinan terjadi terhadap para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yakni pihak pertama (perusahaan) dan pihak kedua yang disebut (pekerja atau buruh).[[50]](#footnote-50)

Ciri Khas perjanjian kerja yaitu;[[51]](#footnote-51)

1. Perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi pekerja
2. Memuat syarat- syarat kerja
3. Berisi hak dan kewajiban pekerja dengan pemberi kerja

Ciri- Ciri lain dari dari perjanjian kerja adalah adanya atasan yang memimpin dan bawahan yang dipimpin serta adanya upah atau imbalan dalam bentuk lain yang diterima oleh bawahan dari pihak atasan.

Dalam konteks hukum perjanjian juga dikenal beberapa asas penting yang harus diperhatikan oleh para pihak dalam membuat perjanjian, Menurut Abdulkadir Muhammad[[52]](#footnote-52), asas-asas tersebut merupakan dasar kehendak pihak-pihak dalam mencapai tujuan. Namun demikian, tulisan ini hanya akan difokuskan pada asas kebebasan berkontrak sebagai dasar dalam pembuatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Asas perjanjian kerja terdiri dari beberapa asas yaitu; [[53]](#footnote-53)

* 1. Asas berkontrak

Asas ini diatur dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang - undang bagi mereka yang membuatnya“. Dari kata “semua” tersimpul asas kebebasan berkontrak yang mengandung pengertian[[54]](#footnote-54):

1) Setiap orang bebas untuk mengadakan / tidak mengadakan suatu perjanjian;

2) Setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian dengan siapapun juga;

3) Setiap orang bebas untuk menentukan sendiri isi dan syarat-syarat perjanjian;

4) Setiap orang bebas untuk menentukan bentuk perjanjian;

5) Setiap orang bebas untuk menentukan hukum yang berlaku bagi perjanjian yang dibuatnya.

* 1. Asas itikad baik

Asas ini berkenaan dengan pelaksanaan dari suatu perjanjian yang telah diadakan suatu pihak yaitu menghendaki agar suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Asas ini terdapat dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa” suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Adanya asas itikad baik ini memberikan landasan bagi pelaksanaan suatu perjanjian yang ada.[[55]](#footnote-55)

* 1. Asas pacta sunt servada

Asas ini merupakan asas dalam perjanjian yang berhubungan dengan akibat dari suatu perjanjian. Hal ini berarti bahwa kedua belah pihak terikat oleh adanya kesepakatan dalam perjanjian yang telah mereka buat dan para pihak terikat juga pada ketentuan dalam perjanjian tersebut. Asas kekuatan mengikat diatur dalam pasal 1338 ayat (1) dan (2) KUH Perdata yang berbunyi:[[56]](#footnote-56)

(1) “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undangundang bagi mereka yang membuatnya.” Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kekuatan mengikat dari sebuah perjanjian baru ada apabila perjanjian tersebut dibuat menurut hukum. “Secara sah” berarti bahwa perjanjian yang dibuat tersebut harus memenuhi persyaratan perjanjian sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1320 KUH Perdata. “Berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya” berarti bahwa para pihak yang membuat 16 perjanjian dapat dikatakan membuat undang-undang bagi dirinya sendiri.

(2) “Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undangundang dinyatakan cukup untuk itu. “Hal ini berarti bahwa para pihak wajib menaati dan melaksanakan kewajiban seperti yang telah diperjanjikan. Sebagai konsekuensinya apabila salah satu pihak melanggar kesepakatan yang telah dibuat maka pihak lainnya dapat mengajukan tuntutan atas dasar wanprestasi dari pihak lawannya.

* 1. Asas konsensual

Asas ini berhubungan dengan saat lahirnya perjanjian. Istilah konsensualisme berasal dari Bahasa latin “Consensus” yang berarti sepakat. Konsensualisme mengandung pengertian bahwa suatu perjanjian telah lahir dengan adanya kata sepakat/ tercapainya persesuaian diantara para pihak yang membuat perjanjian mengenai pokok perjanjian.[[57]](#footnote-57) Asas konsensualisme adalah suatu asas yang menentukan bahwa perjanjian itu telah terjadi atau lahir dengan adanya kata sepakat atau kehendak yang bebas dari para pihak yang membuat perjanjian tanpa harus disertai formalitas tertentu. Asas konsensualisme terdapat dalam pasal 1320 butir 1 jo pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa diperlukan adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya dan tidak diperlukan formalitas tertentu disamping kesepakatan yang telah tercapai. [[58]](#footnote-58)

* 1. Asas keseimbangan[[59]](#footnote-59)

Keseimbangan sangat perlu guna mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak. Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu. Asas keseimbangan ini merupakan kelanjutan dari asas persamaan.

* 1. Asas persamaan hukum[[60]](#footnote-60)

Asas ini menempatkan para pihak di dalam persamaan derajat, tidak ada perbedaan, walaupun ada perbedaan kulit, bangsa, kepercayaan, kekuasaan, jabatan, dan lain-lain.

Seperti yang telah diuraikan pada kaliman sebelumnya tentang perjanjian kerja secara pengertian sudah pasti bahwa setelah terjadi perjanjian kerja maka adanya hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hal yang berhubungan dengan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakekatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja sedangkan yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja maka ia akan mendapatkan upah.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni:[[61]](#footnote-61)

* 1. Pekerja atau Buruh

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) UndangUndang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kedua makna tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi pekerja/buruh dalam Undang- Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat didalam Undang-Undang No.21 Tahun 2000 yang telah diatur sebelumnya.

* 1. Pemberi Pekerja atau Pengusaha

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan:

a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

b) Orang perseorang, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

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

Sebagai pemberi kerja pengusaha merupakan seorang majikan dalam hubungan dengan pekerja/buruh. Pada kedudukan lain pegusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja/buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

* 1. Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), dan pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Secara umum, pekerjaan adalah segala perbuatan/tindakan yang harus dilakukan oleh pekerja untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.[[62]](#footnote-62) Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri. Sebab apabila para pihak bebas untuk melaksanakan pekerjaannya untuk dilakukan sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.

* 1. Adanya 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. Di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan pekerja sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara pekerja dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah). Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya di bawah wibawa orang lain, yaitu si majikan yang memilki kedudukan yang sangat kuat.[[63]](#footnote-63)

* 1. Adanya pasal 66 ayat (2)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Adanya upah (loan) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

* 1. Waktu tertentu

Waktu tertentu atau zekeretijd sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara majikan dan buruh tidak berlangsung secara terus-menerus atau abadi. Jadi bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara majikan dengan buruh. Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, mungkin pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan.[[64]](#footnote-64)

Keempat unsur tersebut, jika dirumuskan atau diringkas adalah sebagai berikut:

1. Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pada pokoknya harus dilakukan sendiri;
2. Harus di bawah perintah orang lain;
3. Si pekerja setelah memenuhi prestasinya, berhak mendapatkan upah, sebaliknya
4. si pengusaha wajib untuk membayar upah tepat pada waktunya;
5. Pekerjaan tersebut dilakukan dalam waktu tertentu.

Unsur-unsur dalam perjanjian kerja tersebut terlaksana apabila adanya hubungan kerja dimana adanya kesepakatan dalam perjanjian kerja. Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berupa syarat formil, Pasal 52 tersebut menyatakan tentang syarat perjanjian kerja yaitu:

* 1. “Kesepakatan kedua belah pihak;
  2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
  4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Jika dikaji lebih jauh sebenarnya ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut mengadopsi ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian sehingga harus memenuhi ketentuan syarat perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata.

Dalam mengetengahkan keempat syarat yang diperlukan dalam perjanjian tersebut maka dalam kesempatan ini akan diuraikan masing-masing syarat tentang syarat sahnya suatu perjanjian agar lebih jelas tepat maksud dan tujuannya yaitu sebagai berikut;

1) Sepakat yang mengikatkan diri

Rumusan dalam Pasal 1313 KUH-Perdata menegaskan bahwa perjanjian mengakibatkan seseorang mengikatkan dirinya terhadap orang lain.[[65]](#footnote-65) Sepakat yang dimaksud adalah kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan sekata atas hal-hal yang diperjanjikan dengan tanpa ada paksaan atau *dwang*, kekeliruan atau *dwaling* dan penipuan atau *bedrog*. Kata sepakat merupakan unsur utama dari empat syarat dalam suatu perjanjian tersebut telah terpenuhi. Di dalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah perjanjian kerja, maka pihak pihaknya adalah pekerja dan pengusaha. Kesepakatan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha secara yuridis haruslah bebas. Apa yang dikehendaki oleh pengusaha juga dikehendaki oleh pekerja dimana mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. Dalam arti tidak terdapat cacat kehendak yang meliputi adanya *dwang, dwalin*g dan bedrog (penipuan, paksaan, dan kekhilafan).

2) Kemampuan untuk membuat suatu perjanjian

Seseorang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada asasnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.

Kecakapan ini merupakan salah satu syarat subjektif (mengenai subjeknya) perjanjian. Orang yang cakap membuat perjanjian adalah orang dewasa yang mampu bertanggung jawab. Dalam hubungan kerja pengusaha dengan pekerja dalam membuat suatu perjanjian yaitu orang yang harus cakap menurut hukum. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian merupakan syarat mutlak, maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha harus dalam keadaan cakap membuat perjanjian. Seorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan, seseorang dikatakan dewasa apabila telah berumur 18 tahun. Selain seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya (waras).

3) Adanya Pekerjaan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

4) Perjanjian tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum

Maksud bahwa objek perjanjian haruslah berupa hal yang dibolehkan atau halal, tidak bertentangan dengan kesusilaan, tidak bertentangan dengan kepentingan umum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian tanpa causa yang halal adalah batal demi hukum, kecuali ditentukan lain oleh Undang-undang. Causa yang diperbolehkan menunjuk pada objek hubungan kerja boleh melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,kesusilaan, dan ketertiban umum.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut harus halal sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian.

Kalau syarat objektif tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang dipenuhi adalah syarat subjektif maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara bebas demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi pihak yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan kepada hakim.

Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim. Selain syarat materil sudah terpenuhi, adapun ketentuan syarat formil harus terpenuhi berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

* 1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
  2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
  3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
  4. Tempat pekerjaan;
  5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
  6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
  7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
  9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Setelah perjanjian kerja yang dibuat sudah terpenuhi dalam syarat materil dan syarat formil maka perjanjian tersebut sudah mengikat satu sama lain menjadi asas kekuatan mengikat kontrak. Dimana asas kekuatan mengikat sebagai mengikatnya kewajiban kontrak (terkait isi perjanjian) yang harus dilaksanakan para pihak dimana perjanjian kerja dibuat secara sah dipatuhi sebagai undang-undang. Asas kekuatan mengikat kontrak ini secara konkrit dapat dicermati dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata.

Dalam hal ini perjanjian yang dibuat secara sah dapat mengikat serta dikualifikasikan mempunyai kekuatan mengikat setara dengan daya berlaku dan mengikatnya undang-undang. Apabila perjanjian tersebut dilanggar oleh salah satu pihak, maka para pihak bertanggung jawab atas kesepakatan perjanjian. Kemudian apabila perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya perjanjian kerja itu sejak semula dianggap tidak pernah ada.[[66]](#footnote-66)

Oleh karena itu, hubungan kerja yang sudah terikat perjanjian kerja wajib menjalankan tanggung jawabnya masing-masing dan berhak mendapatkan suatu hubungan timbal balik dari pengusaha dan pekerja yaitu berupa hak dan kewajiban. Dalam hal ini kekuatan yang kuat dalam mengikatnya suatu perjanjian adalah pengusaha dimana pengusaha yang memberikan pekerjaan dan upah.

## **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja harus dibuat dengan perjanjian kerja, baik melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWT).[[67]](#footnote-67)

Pengertian PKWT menurut Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004) adalah “perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara”.

Pengertian tersebut sependapat dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Lebih lanjut dikatakan, bahwa PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali denan jankga waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk 1 1/2 tahun, maka dapat diperpanjang ½ tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun.

PKWT adalah perjanjian bersayarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (Pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan). PKWT tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (probation), dan apabila dalam perjanjiannya terdapat/diadakan (klausul) masa percobaan dalam PKWT tersebut, maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan oleh karena pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batass waktu berakhirnya jangka waktu perjajian kerja.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan), tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan) yakni:

(1). pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara.

(2). pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainya (paket) pekerjaan tertentu.

(3). Pekerjaan yang bersifat musiman, atau

(4). Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan (yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan).

Namun pemberlakuan UU cipta kerja maka peraturan PKWT yang disusun pada UU Ketenagakerjaan mengalami perubahan dan penghapusan. UU Cipta Kerja menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk jenis pekerjaan tertentu. PKWT juga mengatur kedudukan atau jabatan, gaji atau upah pekerja, tunjangan, serta fasilitas pekerja dan hal-hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi. Perusahaan hanya bisa melakukan PKWT maksimum dua tahun dan hanya boleh perpanjangan satu kali untuk jangka waktu maksimum satu tahun. Setelah itu, perusahaan wajib mengangkat pekerja sebagai karyawan tetap jika ingin terus mempekerjakannya. Dalam praktiknya, penyelundupan hukum berupa pelanggaran batas waktu PKWT sering terjadi. Praktik lain, setelah kontrak selesai, pekerja melamar lagi pada perusahaan yang sama.[[68]](#footnote-68)

Perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang Undang ayat Undang-Undang Cipta Kerja dibedakan dalam perjanjian kerja waktu tertentu menjadi jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu. Dimana maksud dari jangka waktu atau selesai suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dan ditentukan dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati. Berdasarkan pasal 57 PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Hal ini wajar karena Bahasa Indonesia digunakan dalam beracara pada sidang perselisihan hubungan industrial, sehingga semua dokumen pendukung dalam beracara penggunaanya juga dalam Bahasa Indonesia. Pekerjaan Waktu tertentu tidak ada masa percobaan, jika menggunakan masa percobaan maka melanggar pasal 58. Dimana jika ada hal atau pekerjaan yang disyaratkan masa percobaan kerja maka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan dianggap batal dan demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. 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 sebagai berikut:

* 1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya

PKWT ini untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara. Klausul yang dituangkan dalam PKWT ini antara lain ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai dan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan. Jika pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disepakati, maka PKWT putus demi hukum saat selesainya pekerjaan. Jika pekerjaan belum selesai sesuai jangka waktu yang disepakati dalam PKWT, dapat dilakukan perpanjangan sampai pekerjaan itu selesai.

* 1. Pekerjaaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
  2. pekerjaan yang bersifat musiman
  3. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
  4. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Dan pada pasal 59 ayat 4 menyebutkan “*bahwa Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah*”

UU Cipta Kerja tidak lagi mengatur batasan waktu bagi skema kontrak kerja berdasarkan waktu tertentu. Pemerintah menilai, pengaturan batasan maksimal PKWT selama tiga tahun dalam UU Ketenagakerjaan tidak fleksibel dan memberatkan dunia usaha.[[69]](#footnote-69)

Ada materi yang disisipkan dalam Pasal 61A tentang kewajiban kompensasi dari pengusaha ketika jangka waktu PKWT berakhir. Pengusaha memberikan kompensasi pada pekerja dengan masa kerja minimal satu tahun di perusahaan yang bersangkutan. Detail mengenai mekanisme kompensasi ini baru akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksana UU Cipta Kerja. Pertanyaan yang belum terjawab dengan ketentuan ini misalnya ketidakjelasan sumber pendanaan, apakah nantinya kompensasi ini bersumber dari iuran wajib yang dibayar oleh pengusaha seperti praktik yang diberlakukan oleh perusahaan minyak dan gas atau melalui mekanisme lain.[[70]](#footnote-70)

UU Cipta Kerja juga menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang salah satu substansinya mengatur tentang konsekuensi hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi syarat-syarat PKWT. Konsekuensi itu berupa diangkatnya pekerja dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Keberadaan konsekuensi ini merupakan salah satu pelindungan bagi pekerja PKWT.

Selama ini, Pasal 59 UU Ketenagakerjaan menjadi landasan bagi hakim yang mengadili perkara hubungan industrial dalam kasus PKWT. Hakim menggunakan Pasal 59 untuk memberi hak pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran.[[71]](#footnote-71) Dengan dihapuskannya Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, terdapat kekhawatiran bahwa pelanggaran hak pekerja PKWT akan semakin masif tanpa ada pertanggungjawaban dari pemberi kerja.

UU Cipta Kerja juga merupakan peraturan yang melakukan perubahan pada 31 Pasal, penghapusan pada 29 Pasal, dan penyisipan 13 Pasal baru dalam UU Ketenagakerjaan. Termasuk ketentuan PKWT yang banyak mengalami perubahan di dalam UU Cipta Kerja. Berdasarkan Pasal 56 UU Cipta Kerja, membedakan Perjanjian kerja ada 2 macam, yaitu perjanjian kerja yang dapat dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Selanjutnya, dijelaskan lebih lanjut pada Pasal 56 ayat (2) dan (3) UU Cipta Kerja bahwa PKWT yaitu perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan yang semua dasar tersebut telah ditentukan di dalam Perjanjian Kerja

PKWT pada umumnya masyarakat mengenal sebagai karyawan kontrak, sedangkan Perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada umumnya masyarakat mengenal sebagai karyawan tetap. Lebih detail, pengertian keduanya diatur di dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 angka 1[[72]](#footnote-72) menjelaskan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Sedangkan pengertian PKWTT dijelaskan pada Pasal 1 angka 2[[73]](#footnote-73)yang memiliki arti: perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu tersebut, dibuat hanya untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauh mana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan.

PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian juga untuk pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Namun hanya dapat dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 5 Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT yang bersifat musiman, pelaksanaannya dilakukan dengan membuat Daftar Nama-nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan (Pasal 6 Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004).

## **C. Klausul-Klausul Perjanjian Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu**

Klausul perjanjian adalah ketentuan tersendiri dari suatu perjanjian dari suatu pokok atau pasalnya diperluas dan dibatasi. Setiap aturan atau ketentuan dan syarat – syarat yang telah dipersiapkan dan ditetapkan terlebih dahulu secara sepihak oleh pengusaha/pelaku usaha, yang di tuangkan dalam suatu dokumen dan/atau perjanjian yang mengikat dan wajib dipenuhi oleh pekerja/konsumen.[[74]](#footnote-74) Klausul-klausul perjanjian dalam PKWT yaitu berupa pengaturan jangka waktu kerja, berakhirnya hubungan kerja, hak dan kewajiban kerja.

**Berdasarkan** UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 **PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 4 dan pasal 5,** Jenis Pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT adalah PKWT terbagi berdasarkan jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu:

PKWT yang berdasarkan jangka waktu, terbagi menjadi:

1. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
2. Pekerja yang bersifat musiman atau;
3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT yang berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu adalah pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya, dan pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

### Klausul ****Jangka Waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu/ PKWT****[[75]](#footnote-75)

[**Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 6, Pasal 8, Pasal 9 dan pasal 10**](https://gajimu.com/garmen/id.gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/perjanjian-kerja)**;**

PKWT yang berdasarkan jangka waktu berlaku selama maksimal 5 tahun, PKWT dapat diperpanjang beberapa kali apabila pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT serta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun.[[76]](#footnote-76)

Namun pada pasal 9 ayat (4) PKWT bisa melebihi 5 tahun apabila kerja berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak. Dalam hal pekerjaan tertentu yang duperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaukan maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan hingga selesainya pekerjaan, dan tidak ada diatur batas waktu maksimalnya.

PKWT berdasarkan pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tida tetap dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian. Dengan ketentuan k pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

### Klausul Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/ PKWT

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yaitu berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha menimbulkan berakhirnya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.[[77]](#footnote-77) Artinya pekerja sudah tidak mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain dari pengusaha atas pekerjaan yang telah dilakukan dan pengusaha tidak lagi dapat memberikan perintah untuk dilaksanakan atas pekerjaan yang biasa diberikan dalam lingkungan badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, milik swasta atau milik negara, serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain. Berakhirnya PKWT dalam ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, perjanjian kerja berkahir apabila:

1. Pekerja/buruh meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
4. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian
5. perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai
6. kekuatanhukum tetap; atau
7. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu dapat berdasarkan faktor atau alasan – alasan yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud pada Peraturan Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 pada Pasal 36, yaitu:[[78]](#footnote-78)

1. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan
2. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
3. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
4. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
5. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeur).
6. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
7. Perusahaan pailit;
8. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: (1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh; (2) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; (3) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu; (4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh; (5) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau (6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
9. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja
10. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat: (1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambatlambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; (2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan (3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
11. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
12. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
13. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
14. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
15. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
16. Pekerja/buruh meninggal dunia.

### Klausul Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian

Dalam Undang Undang cipta kerja juga mengatur segala hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha[[79]](#footnote-79), sebagai berikut;

#### **Hak dan Kewajiban Pekerja**

**Hak pekerja merupakan sesuatu yang harus diterima para pekerja dimana merupakan kewajiban pekerja dalam memberikan hak kepada pekerja untuk keberlangsungan hidup dan menerima manfaat dari hasil pekerjaan.**[[80]](#footnote-80)

**Adapun hak-hak pekerja dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang disimpulkan adalah sebagai berikut;**

**1)** Hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama;

Sesuai dengan Pasal 5 yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan Pasal 6 yaitu Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

2) **Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja**

Pada Pasal 11 tertulis bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

3) Hak atas penempatan tenaga kerja

Pada Pasal 31 tertulis bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

4) Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan

Pada pasal 27 sudah diatur terhadap setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja 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.

Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur pada PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 23 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35/2021 menyebut sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang dapat menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan normal, yakni perusahaan yang mempunyai karakteristik:

1. penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu
2. waktu kerja fleksibel, atau
3. pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.

Sementara ayat (3) dan penjelasannya menyebut perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang dapat menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan normal,  antara lain usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu, sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu, kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi, sektor agribisnis hortikultura, dan sektor perikanan pada daerah operasi tertentu.

Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari waktu kerja normal, disebut juga dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus. Pasal 3 ayat (1), menyebut pekerjaan-pekerjaan yang dimaksud yaitu:

* Pelayanan jasa kesehatan;
* Pelayanan jasa transportasi;
* Usaha pariwisata;
* Jasa pos dan telekomunikasi;
* Penyediaan tenaga listrik,
* Jaringan pelayanan air bersih (PAM)
* Penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
* Usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
* Media massa;
* Pekerjaan bidang pengamanan;
* Bidang lembaga konservasi;
* Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Pasal 27 (1) Peraturan Pemerintah No. 35/2021 menyebut pengusaha dapat mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja 40 jam dalam seminggu, dengan kewajiban membayar Upah Kerja Lembur

5) Hak untuk istirahat dan cuti

Pasal 79 yang mengatur tentang hak pekerja dalam mendapatkan waktu istirahat dan cuti dapat disimpulkan sebagai berikut;

(a) Pada pasal 79 ayat 1 dan 2a 2b tentang waktu istirahat dan wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:

1. 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
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu istirahat pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur lebih lanjut pada PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja .

Pada pasal 79 ayat 3 tentang hak pekerja mendapat cuti yang wajib, meliputi yaitu:

1. Cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
2. Cuti sakit, cuti dapat diberikan apabila pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
3. Cuti haid, Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
4. Cuti bersalin, Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
5. Cuti keguguran, Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
6. Cuti alasan penting, Pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja dengan alasan sebagai berikut: (a) Pekerja/buruh menikah; (b) Menikahkan anaknya; (c) Mengkhitankan anaknya; (d) Membaptiskan anaknya; (e)Isteri melahirkan atau keguguran kandungan; (f) Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia; dan (g) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia

6) **Hak atas**[upah](https://bukausaha.ngertihukum.id/ketentuan-upah-minimum-pada-usaha-mikro-dan-kecil/)**yang layak**

[Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 16](https://gajimu.com/garmen/id.gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/perjanjian-kerja)

Upah per bulan yang Digunakan sebagai Dasar Perhitungan Pembayaran Uang Kompensasi

1. Upah Pokok dan tunjangan tetap.
2. Dalam hal upah di perusahaan tidak menggunakan komponen Upah Pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungannya Upah tanpa tunjangan.
3. Dalam hal upah di perusahaan terdiri atas Upah Pokok dan tunjangan tidak tetap, maka dasar perhitungannya Upah Pokok.
4. Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT, maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan.
5. Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pekerja/Buruh.

**7) Hak apabila PHK dan Kompensasi Apabila PKWT Berakhir**

[**Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 17**](https://gajimu.com/garmen/id.gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/perjanjian-kerja)

Apabila salah satu pihak dalam hal ini pekerja ataupun perusahaan mengakhiri hubungan kerja yang mana masa kontrak belum berakhir, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarannya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja.

[Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 15 dan pasal 16](https://gajimu.com/garmen/id.gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/perjanjian-kerja)

Pengusaha wajib memberikan pekerja/buruh uang kompensasi saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus-menerus. PKWT yang diperpanjang, maka uang kompensasi akan diberikan saat masa perpanjangan berakhir.

Besarnya uang kompensasi ditentukan sebagai berikut:

1. PKWT selama 12 (dua belas) secara terus-menerus, sebesar 1 (satu) bulan upah
2. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih dan kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proposional dengan perhitungan: masa kerja/12 x 1 (satu) bulan upah. Contoh: masa kerja 6 bulan, kompensasi = 6/12 x 1 bulan upah = 0,5 x upah/bulan
3. PKWT lebih dari 12 (dua belas) bulan. dihitung secara proposional dengan perhitungan: masa kerja/12x 1 (satu) bulan upah. Contoh: masa kerja 18 bulan, kompensasi = 18/12 x 1 bulan upah = 1,5 x upah/bulan.

[Berdasarkan Pasal 59 UUK 13/2003 paska UU CK dan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 8 dan pasal 10](https://gajimu.com/garmen/id.gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/perjanjian-kerja)

PKWT yang berdasarkan jangka waktu; Akibat hukum PKWT dilakukan melebihi waktu 5 (lima) tahun, maka demi hukum menjadi PKWTT dan masa kerja Pekerja tetap dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT.

PKWT dengan perjanjian kerja harian; Dalam hal Pekerja bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

8) **Hak atas kesejahteraan**

Sesuai dengan Pasal 99 yaitu setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Oleh karena itu merujuk pada UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Pasal 15 tertulis bahwa Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai Peserta kepada [BPJS](https://bukausaha.ngertihukum.id/tata-cara-pendaftaran-bpjs-ketenagakerjaan/) sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Selain itu untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan serta membentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Untuk mendapatkan hak-hak pekerja, tentu saja seorang pekerja harus memenuhi kewajiban seorang pekerja terlebih dahulu, Kewajiban bagi pekerja/buruh diatur pada KUHPerdata, yaitu:

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan. (Pasal 1603)
2. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya. (Pasal 1603a)
3. Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan. (Pasal 1603b)
4. Pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik. (Pasal 1603d)

#### **b. Hak dan Kewajiban Pengusaha**

Hak pengusaha adalah berupa sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak pengusaha yang diperolehnya yaitu:

* 1. Mendapatkan hasil produksi yang lebih baik

Dimana setiap perusahaan berhak mendapatkan produksi dan hasil kerja yang baik dari setiap pekerja. Perusahaan dapat berkembang dengan baik manakala dapat mempertahankan hasil produksi yang berkualitas minimal sama dengan barang-barang yang telah terjual lebih dulu.

Hal ini dapat terlaksana apabila bahan dasar dan bahan-bahan lainnya tidak dimanipulasi atau dikurangi dari standar baku yang telah ditentukan, didukung dengan sarana penunjang produksi seperti mesin-mesin yang terawat dengan baik dan peran pengusaha maupun pekerja yang terlibat dalam proses produksi serta adanya kerja sama yang saling membantu sehingga dapat tercapai tujuan sesuai rencana.

* 1. Memberikan tugas dan perintah yang layak terhadap setiap pekerja

Perintah yang layak yaitu pengusaha memberikan aturan tata kerja oleh pekerja yang berisi tata tertib kerja yang dibuat oleh pengusaha termasuk pemberian sanksi kepada pekerja. Hal ini perlu dilakukan untuk menjaga kondisi lingkungan kerja, kondisi dalam memproses hasil produksi agar tidak memicu permasalahan yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan dapat mencegah permasalahan.

* 1. Hak penolakan atas tuntutan pekerja

Pada dasarnya suatu tuntutan merupakan keinginan dari seseorang atau kelompok tertentu yang mengharapkan agar ide dan pendapatnya disetujui oleh pihak lain dengan suatu harapan materi pokok yang telah disampaikan dapat dipenuhi sehingga dapat bermanfaat bagi mereka. Akan tetapi suatu permintaan belum tentu diterima, mengingat bahwa perlu diadakan pengkajian yang mendalam.

Hubungan kewajiban pengusaha merupakan hubungan timbal balik yaitu hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha di mana pekerja melakukan pekerjaan dengan menerima hak-haknya yang harus diberikan pengusaha/ perusahaan kepada pekerja.

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusha bagi kepentingan tenaga kerjanya. Pada dasarnya seorang pengusaha dapat melakukan dua hubungan yakni hubungan ketenagakerjaan dan hubungan pemberi kuasa. Dimana kewajiban pengusaha yang disimpulkan dibawah ini sesuai dengan UU cipta kerja meliput sebagai berikut:

1. Kewajiban membayar upah
2. Kewajiban untuk memberikan waktu istirahat dan cuti tahunan
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan saat pekerja mengalami kecelakaan kerja.
4. Memberikan hak atas upa lembur terhadap pekerja
5. Hak memberikan jaminan sosial dan kesehatan terhadap pekerja

# BAB VI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT PANCA USAHA MAKMUR

## **A. Latar Belakang Perusahaan**

### 1. Deskripsi Perusahaan PT. Panca Usaha Makmur

PT. Panca Usaha Makmur (PUM) merupakan salah satu perusahaan Bongkar Muat yang beralamatkan di Jl. Selebes No. 367 Belawan - Sumatera Utara ( Medan ), dekat dengan lokasi Pelabuhan Belawan sehingga lokasi lebih kompetitif dan strategis. Kegiatan usaha perusahaan bidang bongkar / muat, yaitu kegiatan usaha bongkar / muat dari dan ke kapal sampai ke gudang, meliputi pekerjaan:

a. Stevedoring: Membongkar/ memuat barang dari/ ke palka kapal.

b. Cargodoring: Memindahkan barang dari/ ke lambung kapal.

c. Receiving/ Delivery: Menerima/ menyerahkan barang di/ dari gudang.

### 2. Visi Perusahaan

Pelayanan dan kepuasan Pelanggan sebagai kata kunci seluruh aktivitas perusahaan, harus menjadi budaya dan etika setiap elemen perusahaan dalam pelaksanaan tugasnya, sebagaimana yang tercermin dalam visi dan misi perusahaan.

### 3. Misi Perusahaan

1. Memberikan pelayanan yang kompetitif di bidang usaha jasa.
2. Mendukung kinerja pelabuhan untuk kelancaran arus barang.
3. Mewujudkan visi perusahaan melalui peningkatan realisasi komitmen perusahaan kepada mitra, pelanggan, kepentingan nasional, pemilik, masyarakat, dan anggota perusahaan.
4. Meningkatkan nilai perusahaan yang dibangun melalui kreativitas, inovasi dan kompetensi sumber daya manusia.

### 4. Budaya Perusahaan

1. Kejujuran

Menjunjung tinggi rasa saling percaya dan keterbukaan sebagai perwujudan Good Corporate Governance

1. Layanan prima

Selalu memberikan layanan terbaik melalui kreativitas dan inovasi

1. Pembelajaran yang berkelanjutan

Tidak pernah berhenti belajar untuk menjadi yang terbaik

1. Kerjasama tim

Selalu menjunjung tinggi kerjasama tim yang solid untuk mencapai hasil maksimal

Perusahaan Bongkar Muat

Menurut Keputusan Menteri Perhubungan No. KM 14 tahun 2002, yang dimaksud dengan perusahaan bongkar muat (PBM) adalah badan hukum Indonesia yang khusus didirikan untuk menyelenggarakan dan mengusahakan kegiatan bongkar muat barang dari dan ke kapal. Adapun tenaga kerja bongkar muat (TKBM) adalah semua tenaga kerja yang terdaftar pada pelabuhan setempat yang melakukan pekerjaan bongkar muat dipelabuhan. Penyedia jasa bongkar muat adalah perusahaan yang melakukan kegiatan bongkar muat (*stevedoring, cargodoring dan receiving/delivery*) dengan menggunakan tenaga kerja bongkar muat (TKMB) dan peralatan bongkar muat.

Selama melakukan usahanya perusahaan bongkar muat memiliki kewajiban yang harus dipenuhi[[81]](#footnote-81). Kewajiban tersebut adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam izin usaha dalam keputusan ini, dan kebijaksanaan umum pemerintah di bidang penyelenggaraan kegiatan bongkar muat dari dan ke kapal.
2. Memenuhi batasan minimal kecepatan bongkar muat barang yang telah ditetapkan pada setiap pelabuhan.
3. Mengenakan/memberlakukan tarif yang berlaku sesuaiperaturan.
4. Meningkatkan keterampilan kerja.
5. Bertanggung jawab terhadap barang selama berada di bawah pengawasannya.
6. Bertanggung jawab kepada kerusakan alat bongkar muat (gear) kapal yang disebabkan oleh kesalahan, kelalaian orang-orang yang bekerja di bawah pengawasannya.
7. Menyampaikan laporan kegiatan usahanya secara berkala kepada. a) Administrator pelabuhan setempat berupa laporan harian, bulanan, dan tahunan. b) Direktur Jenderal Perhubungan Laut, dalam hal ini adalah Kepala Direktorat Lalu Lintas Angkutan Laut dan Kakanwilhubla setempat berupa laporan bulanan dan tahunan.
8. Menaati segala peraturan perundangan yang berlaku.

## **B. PKWT Yang Diterapkan Pengusaha Sesuai dengan UU Cipta Kerja NO. 11 Tahun 2020**

Dalam Bab ini akan dianalisis adalah mengenai persesuain PKWT yang dibuat oleh perusahaan PT Panca Makmur. Dari hubungan kerja ini akan adanya perjanjian kerja yang oleh kedua belah pihak. Contoh kontrak pekerja PKWT yang akan dijadikan sumber data dalam penelitian ini akan dikaji dan dianalisisa menutut peraturan perundang-undangan Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah.

Hak Pekerja/ Buruh Berdasarkan Perjanjian PKWT di PT Panca Usaha Makmur. Setiap pekerja berhak mengerti dan paham atas hak apa saja yang didapatkan oleh buruh/ pekerja saat melakukan dan mensetujui perjanjian kerja dengan perusahaan. Pekerja/ buruh dapat melanjutkan dan menolak atau berdiskusi kepada pihak perusahaan terkait perjanjian kerja yang akan dilakukan. Berikut beberapa hak yang seharusnya tercantum dan terkait dalam perjanjian;

#### 1. Jangka Waktu dengan Pekerja/ Buruh yang Bersifat PKWT

Dalam perjanjian jangka waktu atau lamanya bekerja sebagai pekerja/ buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT Panca Usaha Makmur. Contoh perjanjian kerja (090/HRD/PKWT/VIII/2021 (sebagai terlampir dilampiran 1)) dalam klausul perjanjian kerja disebutkan jangka waktu atau berapa lama pekerja/ buruh melakukan pekerjaan dan berstatus pekerja kontrak selama 1 tahun. Klausul perjanjian jangka waktu pada pekerja/ buruh dalam PKWT tidak bertentangan dengan Undang Undang Cipta Kerja pasal 56 ayat (2)[[82]](#footnote-82) dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 13 huruf g[[83]](#footnote-83).

Berdasarkan jenis sifatnya PKWT dalam surat perjanjian tersebut adalah jangka waktu tentu sebagaimana pada huruf a Pasal 56 ayat (2) dan diperjelas jangka watu dan paling lama PWKT pada jenis tersebut diatur pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 pasal 5 ayat (1) dan (2)[[84]](#footnote-84), jadi berdasarkan is dari surat perjanjian kerja tersebut perusahaan tidak melakukan pelanggaran dan menerapkan peraturan UU cipta kerja dan Peraturan pemerintah yang mengatur jangka waktu PKWT.

Berdasarkan Peraturan Mentri Perhubungan No KM 35 Tahun 2007 Tentang Pedoman Perhitungan Tarif Pelayanan Jasa Bongkar Muat Barang dan Ke Kapal Pelabuhan pada Pasal 3 ayat 3 menyebutkan bahwa “…..Jasa bongkar muat dengan pengguna jasa bongkar muat dan berlaku sekurang-kurangnya untuk jangka waktu 1 (satu) tahun dan dapat diIakukan penyesuaian apabila terjadi perubahan besarnya komponen biaya bongkar muat atas dasar kesepakatan bersama”.

#### 2. Perlindungan terhadap pekerja/ Buruh (upah, jaminan sosial, dan kesejahteraan)

Perjanjian (090/HRD/PKWT/VIII/2021 (sebagai terlampir di lampiran 1)) juga mencantumkan waktu kerja yaitu 8 jam dalam sehari dan 40 jam selama seminggu sebagaimana ditegaskan dalam Undang Undang Cipta kerja Pasal 27.[[85]](#footnote-85) Dan mencantumkan upah yang didapatkan selama perbulan sesuai yang disepakati oleh kedua belah pihak. Hal ini sesuai dan secara langsung perusahaan mematuhi segala yang tertulis dalam Undang-Undang Cipta kerja Pasal 66 ayat (2)[[86]](#footnote-86) dan Peraturan Pemerintah no. 35 Pasal 13 huruf (e) yang berbunyi “besaran dan cara pembayaran Upah”. Jadi pekerja/ buruh mengetahui berapa besar dan cara menerima upah dari pihak pemberi kerja atau kedua belah pihak menyepakati besaran upah yang akan diterima dan tertuang secara tulisan.

## **C. Perlindungan Terhadap Pekerja PKWT berdasarkan Perjanjian PKWT di PT Panca Usaha Makmur**

Setiap pekerja atau buruh di PT Panca Usaha Makmur berhak menerima dan diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasionalnya.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila Undang-Undang Dasar 1945 tentunya yang sudah diperjelas didalam Undang Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Pada Dasarnya hal itu untuk menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relative mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh sebab itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral. Pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja atau buruh, sebagaimana perlidungan kepada pekerja atas buruh sebagai berikut dijelaskan dan iuraikan berdasarkan perlindungan yang telah diberikan oleh PT Panca Usaha Makmur.

### Perlindungan terhadap Upah dan Kompensasi

Sebagaimana hasil dari analisis surat perjanjian yang telah dibahas sebelumnya dan juga didukung oleh hasil dari interview atau wawancara bersama beberap pekerja PKWT tentang Upah yang diberikan secara teratur dan dibuktikan dengan tanda terima slip gaji pekerja PKWT (Terlampir) dengan layak dan adil sebagai bentuk balas jasa diberikan sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati oleh para pekerja dan perusahaan. Maka dalam memberikan perlindungan Upah perusahaan tidak melanggar hak Pekerja/ buruh untuk sebagaimana diatur dalam undang undang cipta kerja pasal 66 ayat (2).

Begitu juga dengan hak pekerja PKWT yang telah usai kontrak kerja dan telah bekerja selama 12 bulan atau lebih di perusahaan PT Panca Usaha Makmur mendapatkan kompensasi sesuai dengan jumlah proporsional yang diatur Pada pasal 61A ayat (1) huruf C dan Ayar (2) hal ini dipertegas pada bukti tanda terima besaran uang gaji dan kompensasi pekerja atau buruh yang telah habis masa kontraknya (Terlampir di lampiran 2) dan dihitung masa kerjanya sesuai dengan surat perjanjian saat dimulai kontrak kerja.

Maka berdasarkan uraian diatas perusahaan PT Panca Makmur memberikan kewajiaban perusahaan dan hak perlindungan kesejahteraan meliputi gaji dan kompensasi kepada pekerja atau buruh diberikan secara adil dan layak berdasarkan Undang-Undang yang telah ditetapkan.

### Perlindungan Pekerja dalam Mendapatkan Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Setiap pekerja PKWT juga berhak mendapatkan jaminan sosial melalui iuran**BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang** wajib dibayarkan oleh perusahaan. Pekerja atau buruh yang bekerja tidak perlu mengurus perhitungan BPJS karena semua sudah ditangani oleh HR. Jumlah iurannya adalah sekian persen dari total gaji yang diterima, yaitu Peserta Pekerja Penerima Upah (PPU) yang bekerja di sektor swasta, BUMN, atau BUMD dibebani iuran sebesar 5% dari gaji bulanan (4% dibayar perusahaan dan 1% dibayar peserta).

PT Panca Usaha makmur merupakan perusahaan swasta yang mendaftarkan dan membayarkan iuran BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan setiap pekerja/ buruh PKWT. Hal ini dipertegas dengan lampiran slip gaji (Terlampir dilampiran 2) dan salah satu kartu BPJS ketenagakerjaan pekerja PKWT (Terlampir dilampiran 3)

Sebagaimana yang diatur dalam Undang Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Pasal 6 Ayat (1) (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (21 huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan.

Ayat (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:

a. jaminan kecelakaan kerja;

b. jaminan hari tua;

c. jaminan pensiun;

d. jaminan kematian; dan

e. jaminan kehilangan pekerjaan.

Menurut Peraturan Pemerintahan No. 37 Tahun 2021 Pasal 11 Ayat (6) yang disimpulkan bahwa iuran pembayaran jaminan sosial atau BPJS Ketenaga kerjaan dan kesehatan dibayarkan oleh perusahaan melalui rekompusi penerimaan upah pekerja/ buruh dalam setiap bulannya.

Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan PT Panca Usaha Makmursudah berusaha memberikan perlindungan jaminan sosial terhadap pekerja/ buruh PKWT sesuai dengan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 dan peraturan pemerintahan no. 37 dengan membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan setiap pekerja/ buruh PKWT.

## **C. Pemahaman Pekerja/ Buruh Terhadap Hak Dan Kewajiban Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di PT Panca Usaha Makmur**

### 1. Alasan Ketidak Tahuan

Walaupun PT Panca Usaha Makmur tidak melanggar Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintahan. Dalam penelitian ini juga menganalisi pengetahuan pekerja/buruh terhadap perjanjian kerja yang mereka dapatkan dan setujui sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintahan atau tidak. Melalui wawancara mendalam di lapangan, peneliti menemukan temuan bahwa masih banyak buruh/ pekerja tidak mengetahui tentang isi klausul dalam perjanjian, serta perjanjian yang mereka setujui sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintahan.

Selain atas ketidaktahuan diata, alasan kebutuhan hidup juga faktor yang tidak kalah pentingnya ketika pekerja/ buruh dihadapkan pada sulitnya lapangan pekerjaan dan persaingan dalam mencari lapangan pekerjaan. Hal ini membuat pekerja/ buruh tidak memperhatikan hak/ kewajiaban yang mereka akan dapatkan selama berlangsungnya perjanjian kerja. Hal ini bisa saja membuat pengusaha dengan mudah secara sepihak merugikan pekerja/ buruh dan juga melakukan tindakan yang dapat merugikan pekerja/ buruh. Dikarenakan tidak seimbangnya posisi diantara kedua belah pihak.

Rendahnya tingkat pengetahuan dan pendidikan pekerja/ buruh dari pengusaha juga akan menyebabkan ketidaktahuan tentang hak seharusnya mereka dapatkan dan tanggung jawab yang harus mereka laksanakan bisa saja berujung fatal, menjadikan dengan mudah diekploitasi tanpa mengerti.

### 2. Sosialisasi Terhadap Pekerja tentang Ketenaga Kerjaan di PT Panca Usaha Makmur

Secara umum persolaan antara pekerja/ buruh dan Pengusaha sering disebut didalam persolaan ketenagakerjaan yang dulunya diatur didalam Undang Undang Ketenagakerjaan dan sekarang menjadi Undang Undang Cipta Kerja atau disingkat UU Cipta Kerja. Saat UU cipta kerja disahkan banyaknya permasalahan dan kontroversi yang juga dimuat didalam berita yang didominasi dengan permasalahan antara hak dan kewajiaban pekerja/ buruh dengan pengusaha. Sehingga menjadi reduksi pemahaman terhadap pekerja atau buruh sebagai suatu profesi atau katagori sosial. Pemahaman tersebut mengakibatkan terhadap pekerja/ buruh melemah.

Menghadapai realita tersebut, peran pemerintah diperlukan untuk mencampuri dan mewujudkan perburuhan yang adil dalam peraturan per-Undang Undangan. Disamping itu Departemen Tenaga Kerja sebagai wakil pemerintahan harus terus menerus bekerja sama dengan pihak perusahaan untuk mensosialisasikan dan mengadakan penyuluhan tentang perlindungan pekerja/ buruh dalam Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintahan No. 35 tahun 202. Pemerintahan harus terus menerus mengadakan evaluasi dan pengawasan terhadap seluruh pengusaha serta memberikan sanksi yang tepat untuk memberikan efek jera terhadap pelaku penyalah gunaan kekuasaan dan eksploitasi terhadap pekerja/ buruh.

# BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

## **Kesimpulan**

1. Perjanijian Kontrak PKWT pada umumnya memuat beberapa klausul yang harus dicantumkan, antara lain klausul jangka waktu, klausul berakhirnya perjanjian kerja, dan klausul hak dan kewajiban para pihak. Klausul jangka waktu diatur dalam No. 11 Tahun 2020 **PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 4 dan pasal 5** mengenai jangka waktu kerja dan sifat dan jenis pekerjaan. Klausul berakhirnya Perjanjian kerja diatur dalam ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja dan pada Peraturan Pemerintahan No. 35 pada Pasal 36. Klausul hak dan kewajiban para pihak yang terdiri dalam klausul hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Hak pekerja yaitu berhak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi, berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dan berhak memperoleh perlindungan yaitu keselamatan kerja, moral dan kesusilaan. Sedangkan kewajiban pekerja yaitu memberikan hasil produksi yang baik, mengikuti perintah dan tata tertib pengusaha/perusahaan. Hak pengusaha yaitu hak pengusaha dalam mendapatkan hasil produksi yang baik, dan memberikan perintah yang layak, sedangkan kewajiban pengusaha berupa pembayaran upah dan memberikan jaminan kesehatan dan keamanan.
2. Perlindungan kerja terhadap pekerja/ buruh dapat terjalankan dengan baik apabila para pihak mengetahui hak dan tanggung jawab masing-masing, mengerti tentang hukum ketenagakerjaan yang sesuai dengan norma-norma, undang-undang cipta kerja, dan peraturan pemerintahan. Para pengusaha menjalankan kewajibannya sebagai mestinya memberikan jam kerja, upah, pesangon, kompensasi, libur kerja, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan sesuai dengan undang-undang dan peraturan pemerintahan yang telah di sahkan. Hal tersebut mutlak harus dilaksanaakan oleh pengusaha, apabila salah satu diantaranya tidak terlaksana atau melanggar undang-undang cipta kerja dan peraturan pemerintahan. Maka akan mendapatkan sanksi pidana atau administrative sebagai bentuk dari akibat pelanggaran sesuai dengan peraturan Undang Undang Cipta Kerja Pasal 185;186; dan 187 serta Peraturan Perundang-Undangan Pasal No.35 Tahun 2021 yang mengatur tentang sanki administratif pada BAB VII pada pasal 61.
3. Berdasarkan analisa surat perjanjian pekerja/ buruh PKWT di PT. Panca Usaha Makmur bahwa perusahaan sudah mengikuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintahan yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari isi perjanjian kerja yang tertulis mencantumkan beberapa klausul yang harus dimuat didalam perjanjian kerja seperti mencantumkan besaran upah yang disepakati, jaminan kesehatan, kompensasi dan jangka waktu kerja yang tidak melebihi batas waktu yang telah diatur dalam UU cipta kerja No.11 Tahun 2020 dan peraturan pemerintah No. 35 Tahun 2021. Dalam wawancara mendalam terhadap pekerja/ buruh juga mendapatkan temuan bahwa masih banyak pekerja/ buruh yang tidak mengerti tentang Perlindungan Kerja yang seharusnya didapatkan oleh pekerja/ buruh sesuai dengan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2021 dan PP No.35 dan No. 37 Tahun 2021.

## **Saran**

1. Pemerintah perlu melakukan kaji ulang terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur PKWT terutama pada Pasal ayat 59 Undang-Undang Cipta Kerja yang menimbulkan perbedaan tafsir. Jangka waktu selesai pekerjaan pada pasal 56 ayat (2) huruf (b) Undang Undang Cipta kerja atau pada Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 Pasal 5 ayat (2) huruf (a) dan (b) diperjelas pada Peraturan Pemerintahan No. 35 Tahun 2021 Pasal 9 ayat (1) yang disimpulkan bahwa selesainya masa kerja PKWT jenis tersebut adalah berdasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja yang sifatnya sementara dan tidak pemanen. Namun tidak adanya kejelasan kapan dan lamanya berkahir PKWT yang berstatus sementara. Sehingga perlunya perjanjian PKWT yang dibuat dalam penetapan jangka waktu, perpanjangan dan pembaruan lebih ditekankan atau lebih jelas sehingga tidak kabur. Dimana pengusaha tidak salah menafsirkan mengenai jangka waktu.
2. Untuk perlindungan pekerja/ buruh juga harus lebih teliti dan mengerti tentang perjanjian kerja yang disepakati. Pekerja/ buruh Juga harus lebih memahami dan mengeti hak dan kewajiban sebagai pekerja/ buruh sesuai dengan perjanjian kerja dan Undang-Undang cipta Kerja dan Peraturan Pemerintahan. Sehingga pekerja/ buruh dapat dengan tegas mempertahankan dan mendapatkan hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Pengusaha tidak ada jalan untuk melanggar peraturan PKWT yang telah ditetapkan.
3. Untuk perusahaan atau pengusaha dan pemerintah harus terus menerus mengadakan sosialisasi terhadap pekerja/ buruh terhadap perlindungan kerja yang mencakup hak dan kewajiban pekerja/ buruh sesuai dengan undang-undang cipta kerja dan peraturan pemerintahan. Depatemen ketenagakerjaan sebagai wakil pemerintahan dalam menjawab dan menyelesaikan pemasalahan ketenagakerjaan yang menyangkut hak pekerja/ buruh harus diutamakan melalui evaluasi dan pengawasan terhadap kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan.

# DAFTAR PUSTAKA

* + - 1. **Buku**

Sikin, Zaenal, dkk., *Dasar-dasar hukum perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1993.

Aloysius, Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.

[Telaumbanua](https://www.google.co.id/search?hl=id&tbo=p&tbm=bks&q=inauthor:%22Dalinama+Telaumbanua+%22), Dalinama., *Hukum Ketenaga Kerjaan*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.

Pujiastuti, Endah., *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan*, Semarang; Semarang University Press, 2018.

Fajar, Mukti., Achmad, Yulianto. *Dualisme Penelitian Hukum-Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya bakti, Badung, 2014.

Ishaq, *Dasar Dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinargrafika, 2018.

Lalu, Husni., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2016.

Marzuki, Peter Mahmud. *Pengantar Ilmu Hukum,* Jakarta, Kencana Prenanda Media Group, 2009.

Muhammad, Abdulkadir., *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Muljadi, Karitini., Widjaja, Gunawan., *Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian*. Jakarta: RajaGrafindo Perkasa.

Shamad, Yunus. *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta, PT. Bina Sumberdaya Manusia, 1995.

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, Cet. XI, 1995.

Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2011),* hal. 133.

Rusli, Hardijan., *Hukum Perjanjian dan Common Law*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, 1996.

Satijpto Raharjo, *Sisi – Sisi Lain dari Hukum di Indonesia,* Jakarta, Kompas, 2003.

Simanjuntak, Ricardo., *Hukum Kontrak Teknik Perancangan Kontrak Bisnis*, Kontan Publishing, Jakarta, 2011.

Suharnoko, *Hukum Perjanjian: Teori Dan Analisa Kasus*, Jakarta, Kencana, 2004.

Subekti R, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1981.

Soedjono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta, 2008.

* + - 1. **Peraturan Perundang-Undangan**

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

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Ketenaga kerjaan

Pembukaan Undang Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

* + - 1. **Jurnal Ilmiah, Disertasi, Skripsi, dan Tesis**

Afrianti, Wulan., Wijayanti, Asri., *Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020*, Maleo Law Journal, Vol. 5, No.2, Palu, 2021.

Anggraeny, Isdian., Hidayah., Putri, Nur., *Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Konsep Remote Working Dalam Prespektif Undang-Undang Cipta Kerja,* Jurnal Hukum dan Kenotariatan, Vol.5, No, 1, Jakarta, 2021.

Budiono., Abdul Rachmad., *Makna “Perintah” Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Arena Hukum, Vol. 5, No. 2, Jakarta, Agustus 2012.

Bumi, Vinayanti., dkk*., Syarat Subjektif Sahnya Perjanjian Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Kuh Perdata) Dikaitkan Dengan Perjanjian E-Commerce*, **Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum**, [S.l.], Vol. 1 No. 3, Mei 2013.

**Deviana Yuanitasari, dan Hazar Kusmayanti, *Pengembangan Hukum Perjanjian dalam Pelaksanaan Asas Itikad Baik pada Tahap Pra Kontraktual,* ACTA DIURNAL, Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan, Vol. 3, No. 2, Jakarta, 2020.**

Goren, Cagla Yasemin., Redi, Ahmad., *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Memperoleh Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Hukum Adigama, Vol.4, No. 2, Jakarta,2021.

Ilyas, Irna Diana., *Penerapan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Kontrak (Pkwt) Yang Masih Tetap Bekerja Dalam Keadaan Habis Kontrak Atau Tidak Diperpanjang. Ditinjau Dari Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di Pt. Hamanroko)*, Skripsi, Medan: Universitas Sumatera Utara, 2019.

Probosiwi, R, *Analisis UndangUndang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*. Jurnal Kawistara Vol. 5, No.2*,* Jakarta, 2015.

Muin, F. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenag Kerja Indonesia*. Jurnal Cita Hukum Vol. 3, No. 1, Jakarta,2015.

Yuli, Yuliana., Sulastri., dan Aryanti, Dwi. *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenagakerja Di Perseroan Terbatas*, Jurnal Yuridis Vol. 5, No. 2*,* Jakarta, 2018.

Nola, Luthvi Febryka. *Perjanjian Kemitraan VS Perjanjian Kerja bagi Pengemudi Ojek Online, Bidang Hukum Info Kajian Singkat terhadap Isu Aktual dan Strategis*, Vol. 10, No. 07, Jakarta, 2018.

Prasnowo, Aryo Dwi., Badriyah, Siti Malikhatun., *Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Baku*, Junal Magister Udayana, Vol. 8 No. 1, Bali, 2019.

Saifudin, “*Relevansi Perjanjian Kerja Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam*”, Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam, Vol. 4, No. 1, Jakarta, 2020.

Santoso, Budi, dkk., Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja, Arena Hukum, Vol 5, No 3, Jakarta, 2012.

Setiyawan, Erlangga Bagus., dkk. *Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. VERITAS: Jurnal Program Pascasarjana Ilmu Hukum Vol. 7 No. 2, Jakarta, September 2021

Sinaga, Niru Anita. *Peranan Perjanjian Kerja dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan*, Vo.7, No. 2. Jakarta, 201.

Suwarto, *Perlindungan Hukum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 Studi Kasus di PT. Tupai Adyamas Indonesia Kabupaten Boyolal*, Tesis, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006.

Trisnamansyah, Purnama., *Syarat Subjektif dan Objektif Sahnya Perjanjian dalam Kaitannya dengan Perjanjian Kerja*, Vol. 15, No.2, (2017): 158-183, diakses pada tanggal 20 maret 2022, DOI: <https://doi.org/10.29313/sh.v15i2.2373>

Yuli W, Yuliayana, dkk, “*Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)*”, Jurnal Yuridis, Vol. 10 No.2, Jakarta, 2018.

**Web Online**

Egeham, Lizsa. “Penjelasan Jokowi soal RUU Cipta Kerja dan Tanggapan Pimpinan Buruh”, https://www.liputan6.com /news/read/4378735 /penjelasan-jokowi-soal-ruu-cipta-kerja-dan-tanggapan-pimpinan-buruh,

Fauzi, Mutia., "Di UU Cipta Kerja Pegawai yang Kena PHK Dapat Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Apa Itu?” https://money.kompas.com /read/2020/10/05/205100626/di-uu-cipta-kerja-pegawai-yang-kena-phk-dapat-jaminan-kehilangan-pekerjaan-apa

Fauziyah, Ida., pernyataan wawancara dalam artikel Kompas, diakses dari [https://money.kompas.com/read/2020/10/19/074613226/ini-skema-karyawan-tetap-dan-karyawan-kontrak-diuu-cipta kerja?page=all#:~:text=Dalam%20Omnibus%20Law%20Cipta%20Kerja,Kerja%20Waktu%20Tertentu%20(%20PKWT).&text=Setelah%20itu%2C%20perusahaan%20diwajibkan%20untuk,setelah%20lewat%20masa%203%20tahun](https://money.kompas.com/read/2020/10/19/074613226/ini-skema-karyawan-tetap-dan-karyawan-kontrak-diuu-cipta%20kerja?page=all#:~:text=Dalam%20Omnibus%20Law%20Cipta%20Kerja,Kerja%20Waktu%20Tertentu%20(%20PKWT).&text=Setelah%20itu%2C%20perusahaan%20diwajibkan%20untuk,setelah%20lewat%20masa%203%20tahun)

Fauzi, Mutia., "Di UU Cipta Kerja Pegawai yang Kena PHK Dapat Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Apa Itu?” <https://money.kompas.com/read/2020/10/05/205100626/di-uu-cipta-kerja-pegawai-yang-kena-phk-dapat-jaminan-kehilangan-pekerjaan-apa>

Farida, Ike. pernyataan wawancara dengan Hukumonline dalam Artikel Hukum online “Pemerintah Jelaskan Rasionalitas Perubahan Pengaturan PKWT”, diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e60e1a88fe22/pemerintah-jelaskan-rasionalitas-perubahanpengaturan-pkwt?page=3>

Hadjon, Philipus M.., “Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia”, Bina Ilmu, Surabaya,1987, diakses pada tanggal 20 maret 2022, <http://fitrihidayat-ub.blogspot.com/2013/07/perlindungan-hukum-unsuresensial-dalam.htm>

Handayani, Irma., “Artikel: Klausul Perjanjian, Jatuh Tempo Pembayaran, Serta Sanksi Keterlambatan Pembayaran” http://irmahandayaniaccounting. blogspot.co.id/2014/07/klausul-perjanjianjatuh-tempo.html

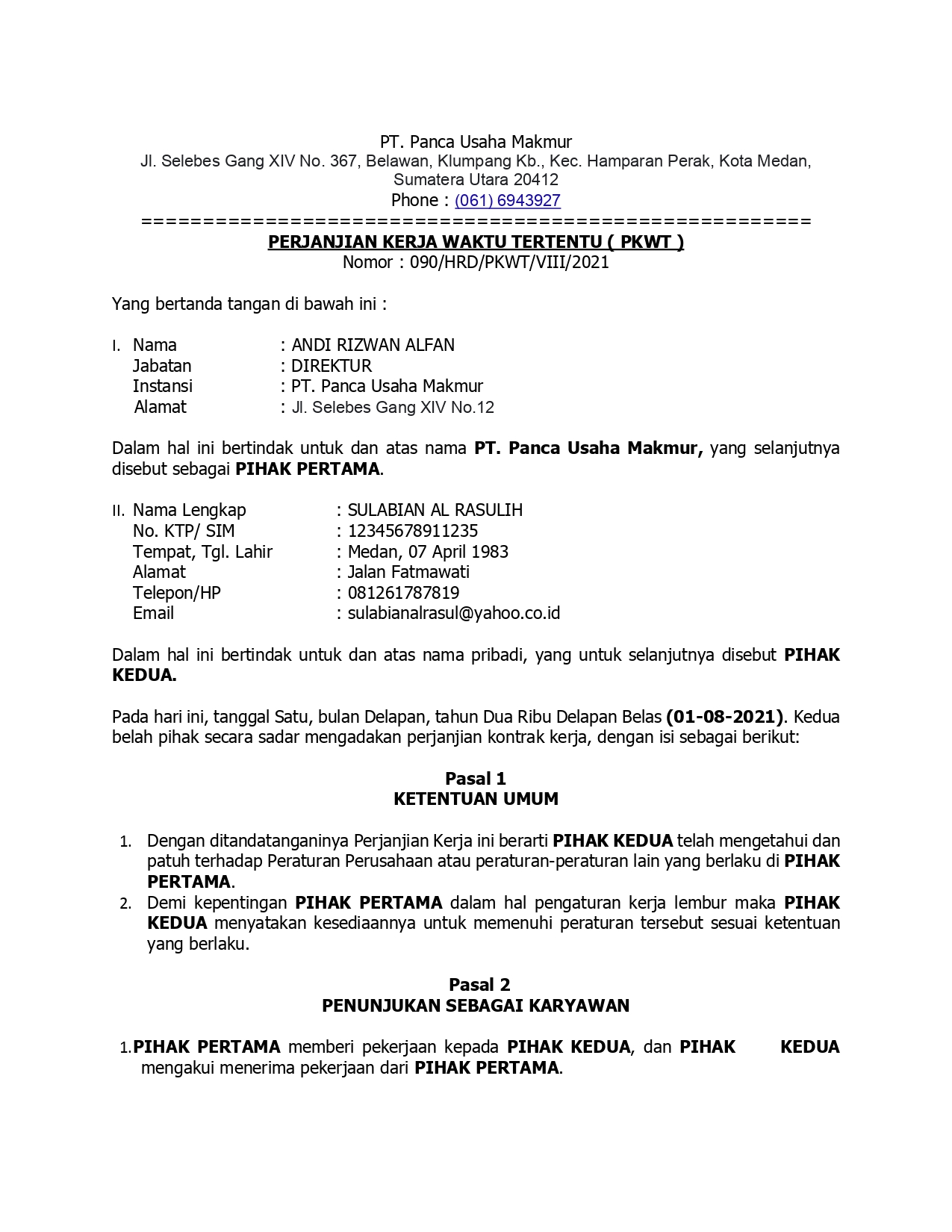
Hidayat, Fitri. “Perlindungan hukum unsur esensial dalam suatu Negara hukum”, <http://fitrihidayatub.blogspot.com/2013/07/perlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html>

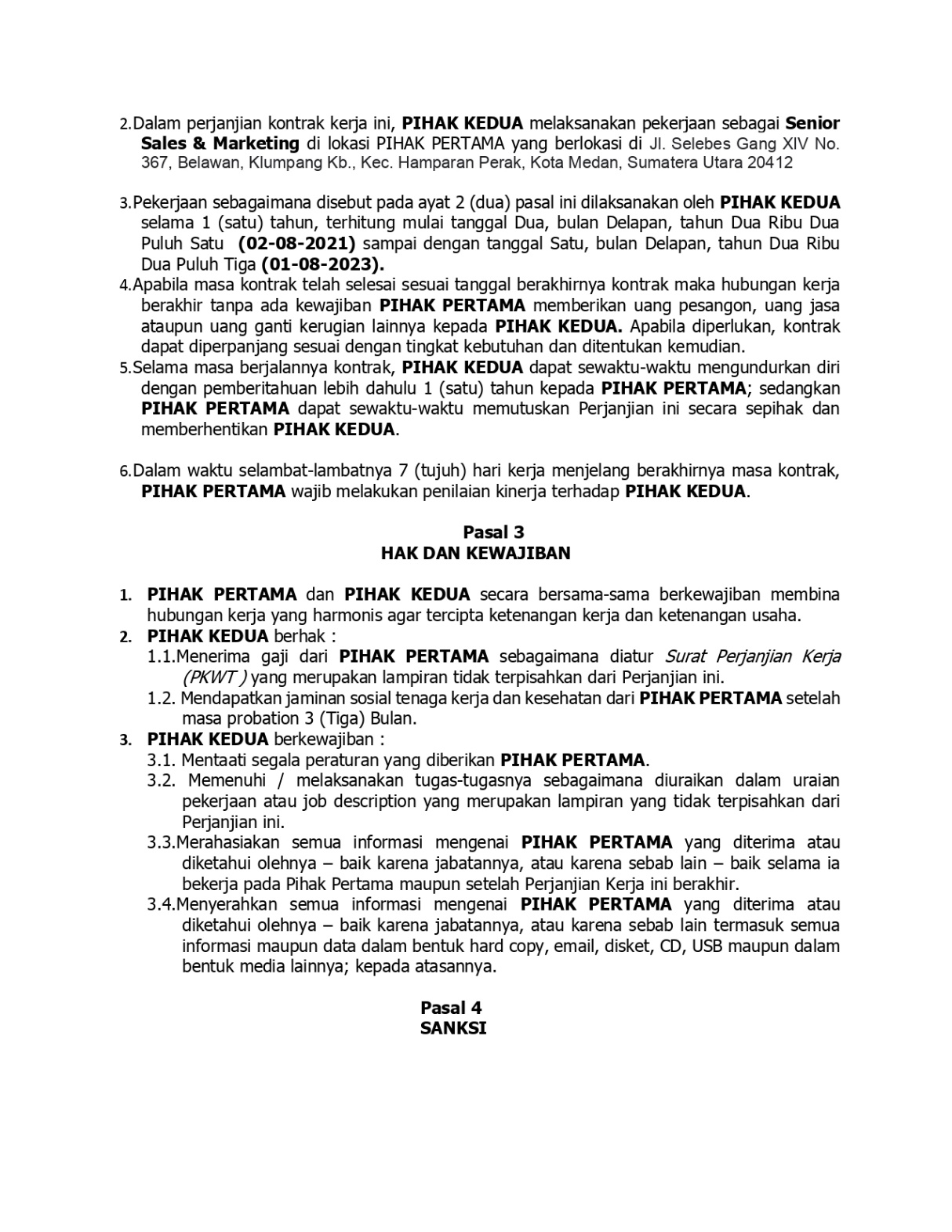
Kementrian Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia, Menaker Ida Jelaskan 3 Sasaran Penting Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, 30 November 2020, diakses pada tanggal 20 Maret 2022. [https://kemnaker.go.id/news /detail/menaker-ida-jelaskan-3-sasaran-penting-dalam-undang-undang-cipta-kerja](https://kemnaker.go.id/news%20/detail/menaker-ida-jelaskan-3-sasaran-penting-dalam-undang-undang-cipta-kerja)

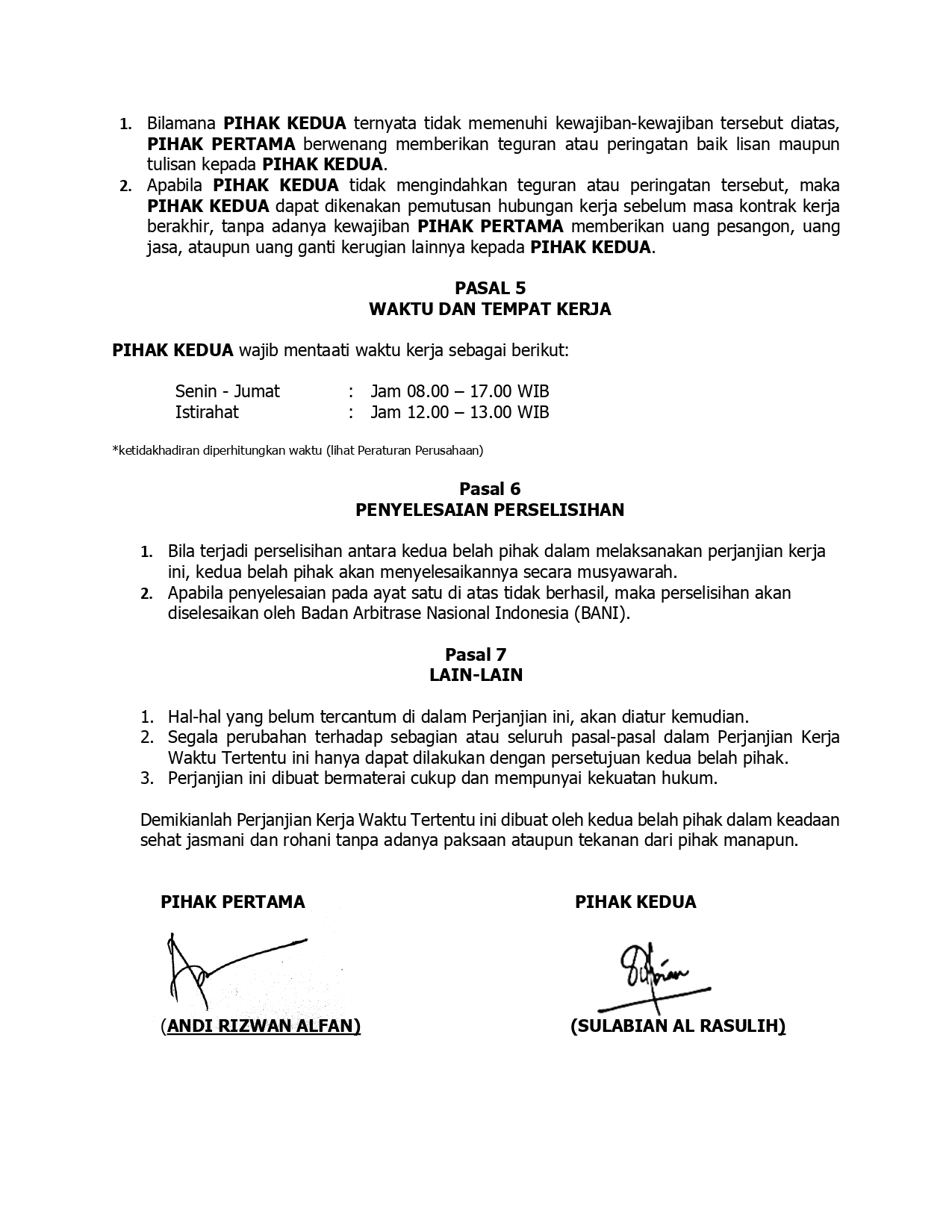
Maharani, Tsarina. “5 poin UU Cipta Kerja yang Dinilai Rugikan Buruh”, <https://nasional.kompas.com/read/2021/05/01/11505841/5-poin-uu-cipta-kerja-yang-dinilai-rugikan-buruh?page=all>

Simanjuntak, Payaman., pernyataan wawancara dengan Hukumonline dalam Artikel Hukumonline “Pemerintah Jelaskan Rasionalitas Perubahan Pengaturan PKWT” diakses dari [https://www.hukumonline.com/ berita/baca/lt5e60e1a88fe22/pemerintah-jelaskanrasionalitas-perubahan-pengaturan-pkwt?page=3](https://www.hukumonline.com/%20berita/baca/lt5e60e1a88fe22/pemerintah-jelaskanrasionalitas-perubahan-pengaturan-pkwt?page=3)

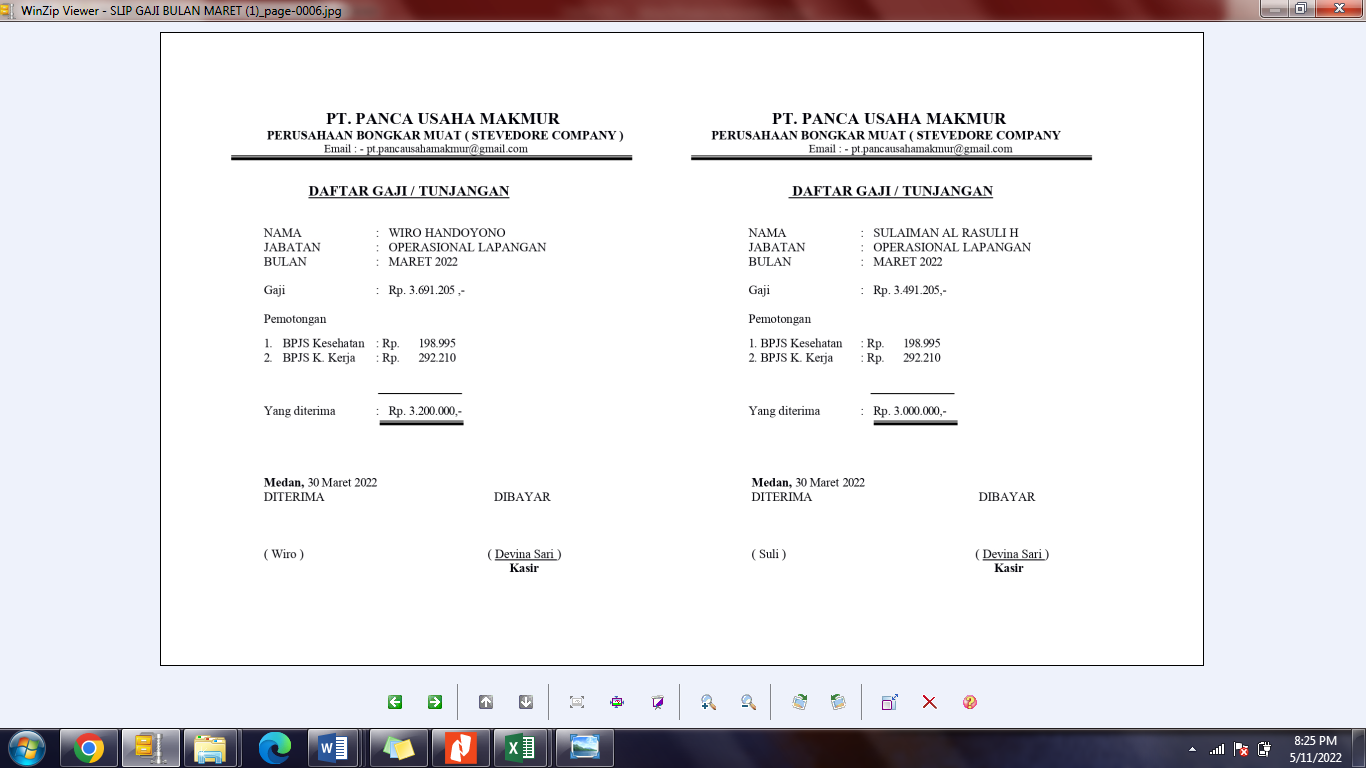
Yurikosari, Andari., pernyataan wawancara dengan Hukumonline dalam Artikel Hukumonline “Melek Omnibus Law II: Menyoal Fleksibilitas Aturan PKWT-Outsourcing” diakses dari https://www.hukumonline.com /berita/baca/lt5e67e40d8a92e/melek-omnibus-law-ii--menyoal-fleksibilitas-aturan-pkwt-outsourcing?page=5

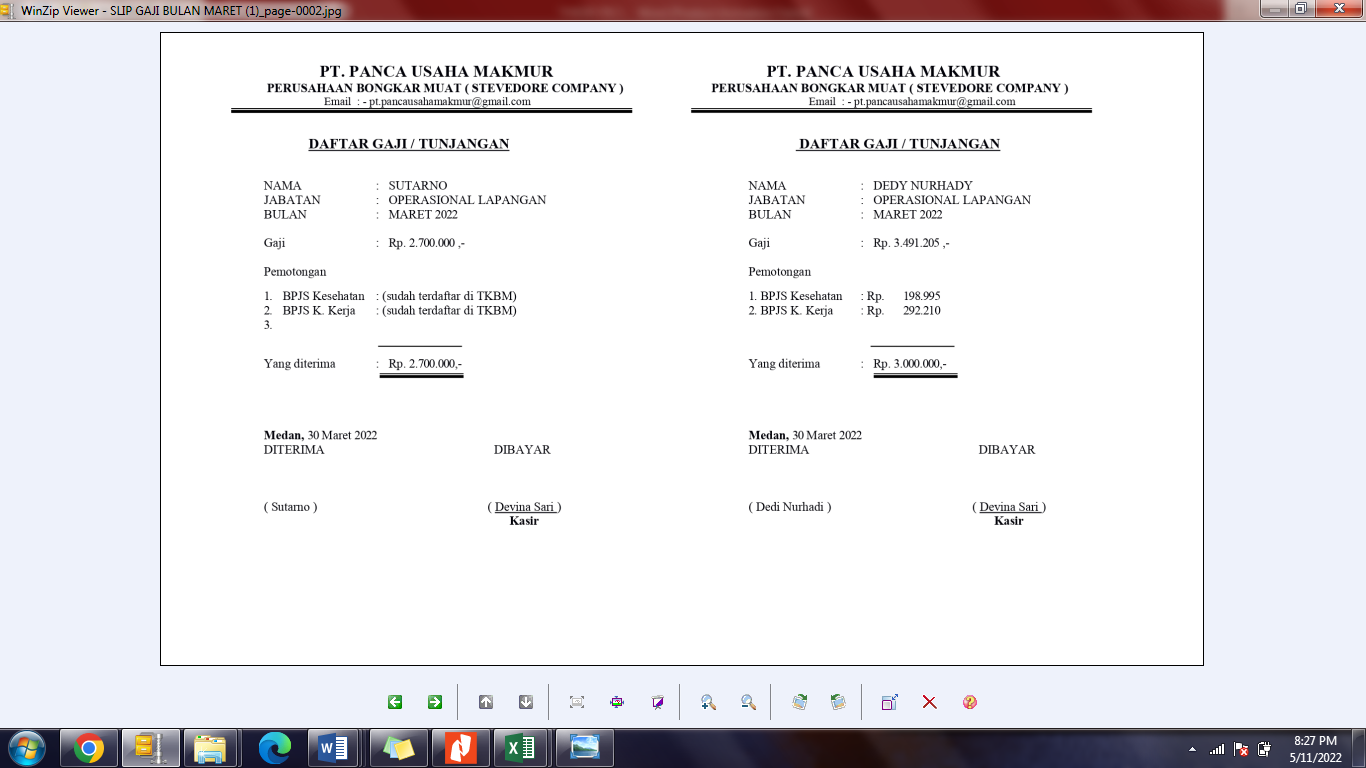
**Lampiran 1.** Surat Perjanjian Kerja

****

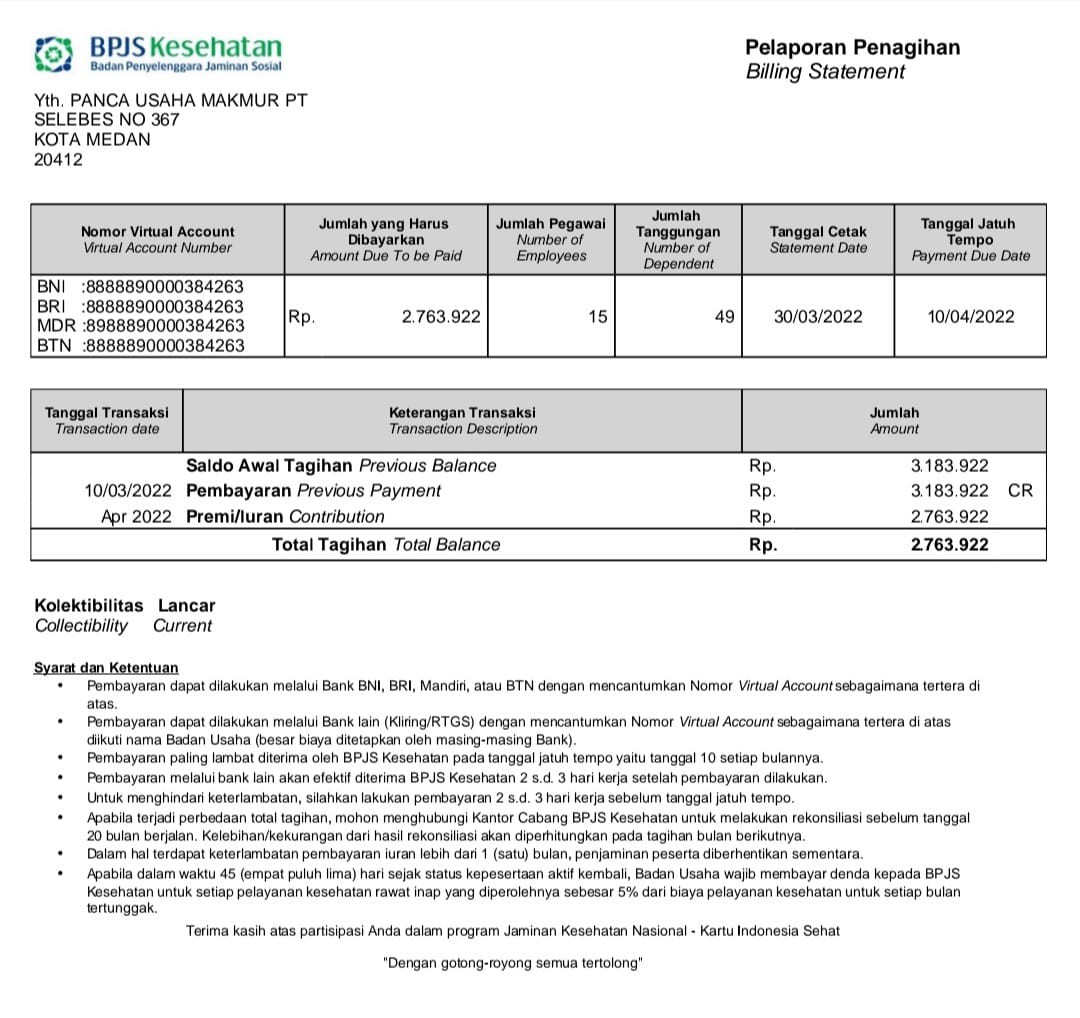
****

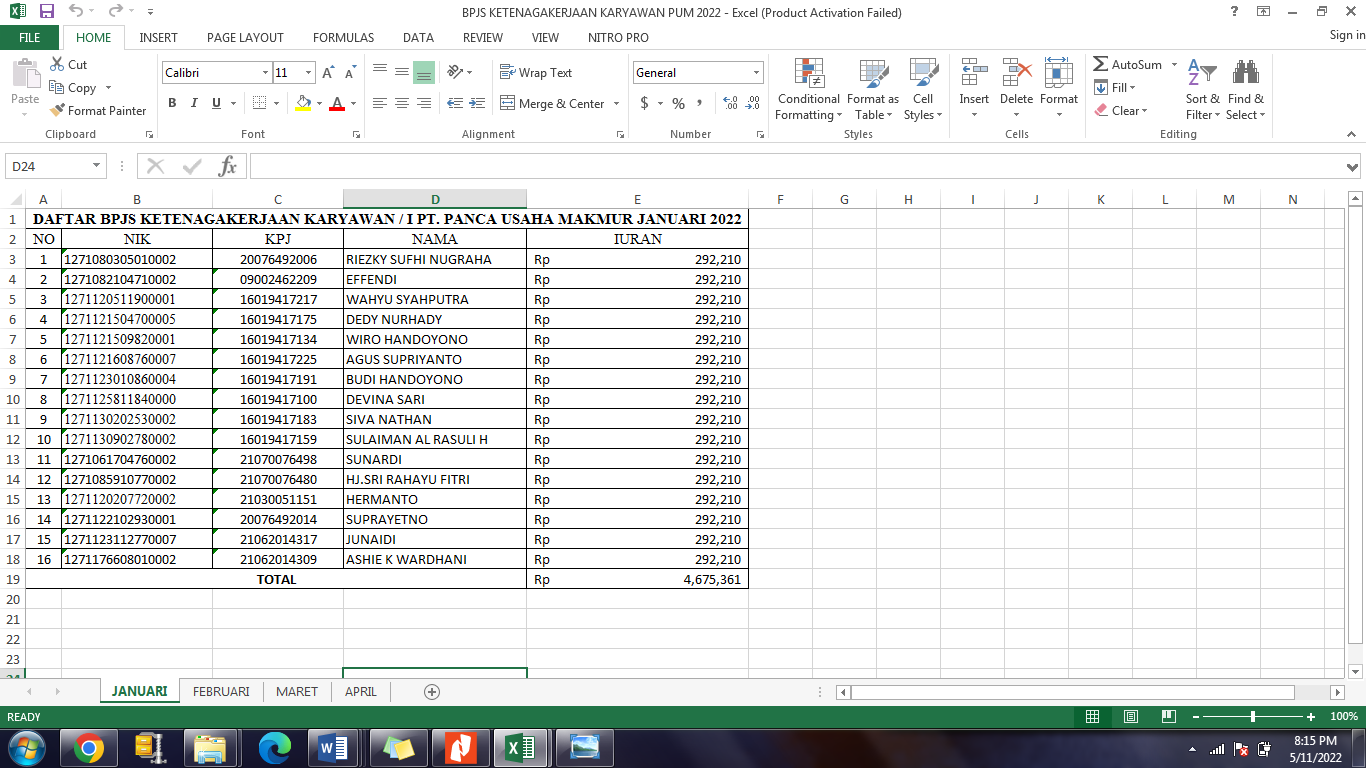
**Lampiran 2.** Contoh salah satu Slip Gaji / Upah dan Kompensasi di PT Panca Usaha Makmur

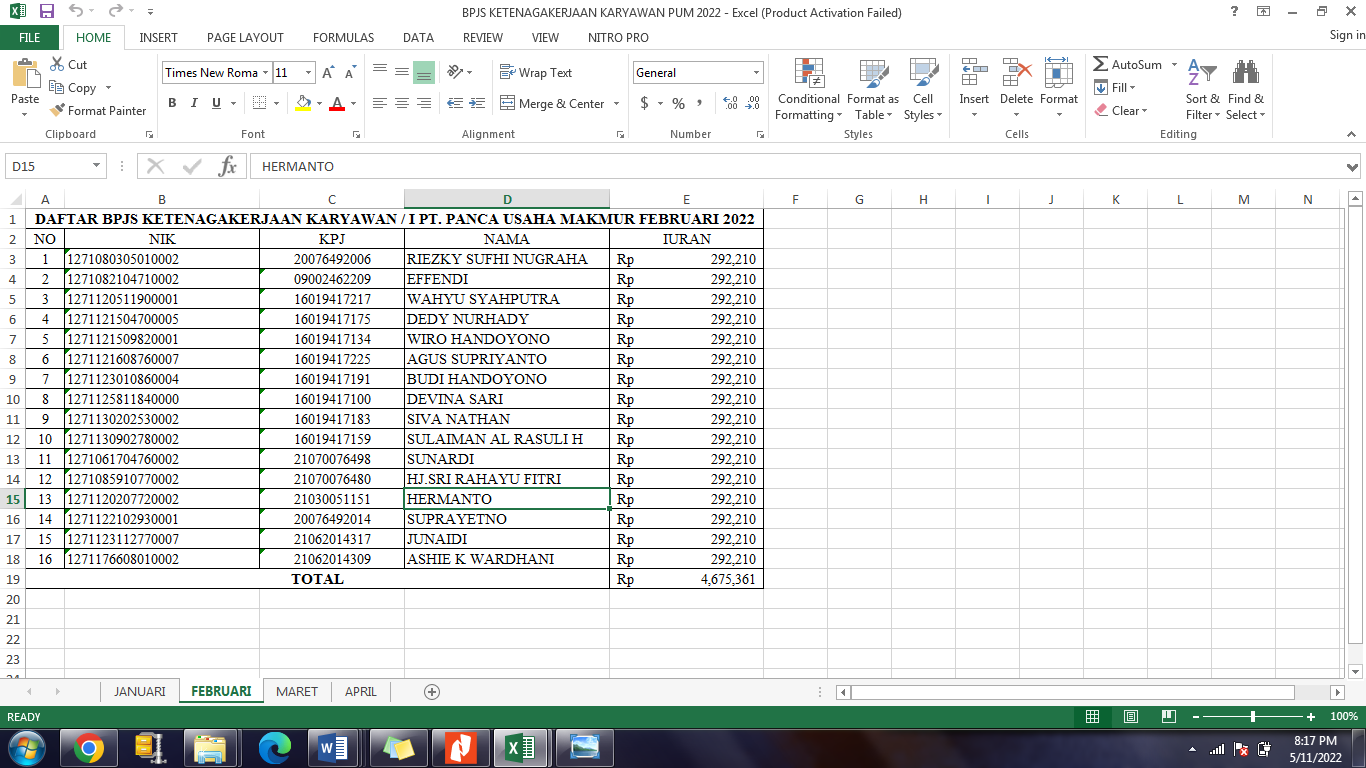


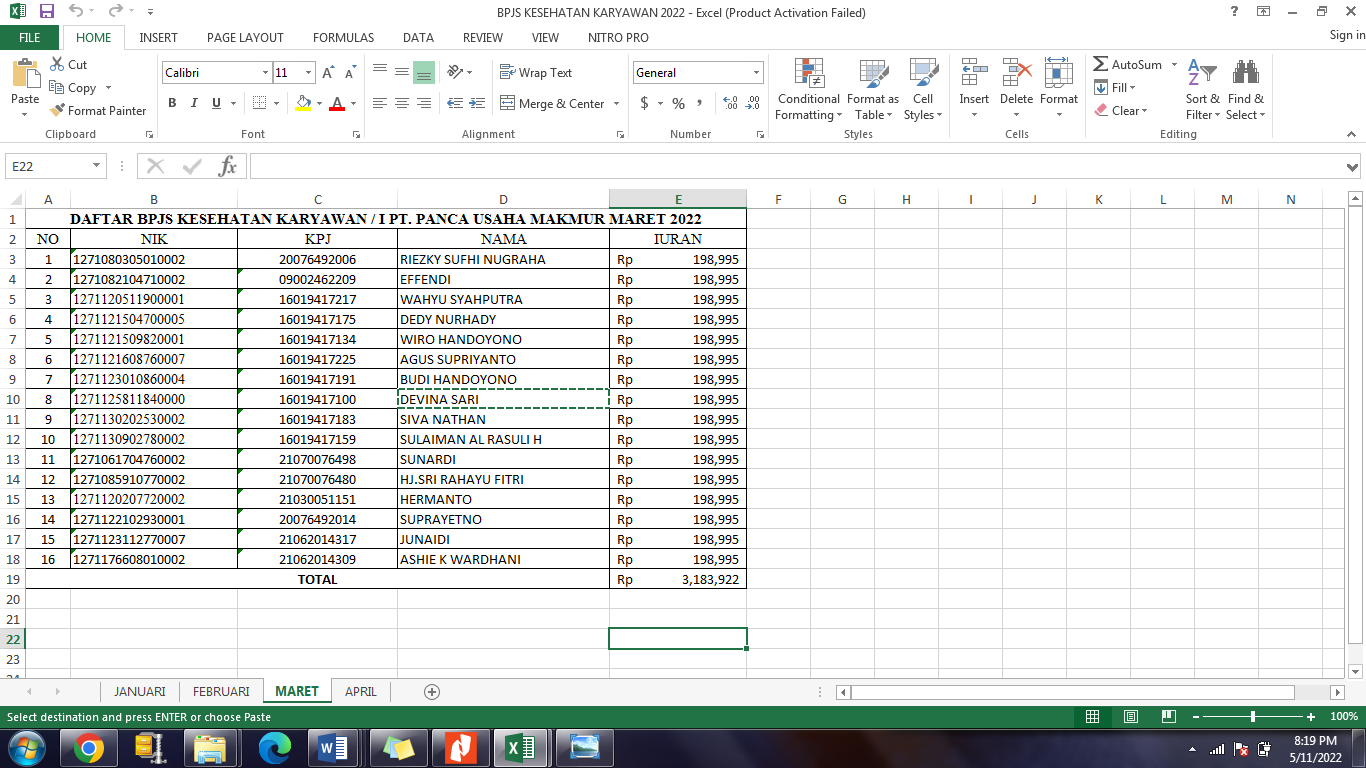


**Lampiran 3.** BPJS Pekerja/ Buruh di Panca Usaha Makmur











1. Treaty adalah perjanjian internasional yang melibatkan beberapa pihak yang utamanya adalah negara, walaupun ada juga perjanjian yang melibatkan organisasi internasional [↑](#footnote-ref-1)
2. Law making treaties adalah perjanjian internasional yang meletakkan ketentuan-ketentuan atau kaidah-kaidah hukum bagi masyarakat internasional secara keseluruhan [↑](#footnote-ref-2)
3. Treaty Contract merupakan perjanjian yang tertutup. [↑](#footnote-ref-3)
4. Organisasi Perburuhan Internasional yang merupakan badan Perserikatan Bangsa-bangsa dengan tanggung jawab internasional khusus mengenai ketenagakerjaan, serta berkantor pusat di Jenewa. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ishaq, *Dasar Dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinargrafika, 2018, hal. 109-112. [↑](#footnote-ref-5)
6. Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta: PT. Bina Sumberdaya Manusia, 1995, hal. 29. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ratih Probosiwi “*Analisis UndangUndang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*”, Jurnal Kawistara, vol. 5, No. 2, Oktober 2015: 20, doi: [*https://doi.org/10.22146/kawistara.7597*](https://doi.org/10.22146/kawistara.7597), diakses 28 oktober 2021. [↑](#footnote-ref-7)
8. Fatkhul Muin*.* *“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia”*, Jurnal Cita Hukum, Vol. 3, No. 1, Juni 2015: hal 11-15, doi: [*https://doi.org/10.15408/jch.v2i1.1838*](https://doi.org/10.15408/jch.v2i1.1838), diakses 28 oktober 2021. [↑](#footnote-ref-8)
9. KSPI adalah pusat serikat pekerja nasional di Indonesia. Konfederasi ini merupakan pecahan dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, yang merupakan satu-satunya serikat pekerja yang terdaftar secara hukum di Indonesia selama era Soeharto [↑](#footnote-ref-9)
10. SPI adalah sebuah organisasi massa petani di Indonesia. Organisasi ini merupakan wadah perjuangan para petani kecil dan buruh tani yang semakin termarginalkan derap pembangunan. Fokus perjuangannya adalah pembaruan agraria, hak asasi petani, kedaulatan pangan, pertanian berkelanjutan dan melawan neoliberalisme. [↑](#footnote-ref-10)
11. IHCS merupakan organisasi yang melakukan pelayanan kepada seluruh masyarakat untuk keadilan sosial. [↑](#footnote-ref-11)
12. *Outsourcing* atau penyedia layanan jasa ketenaga kerjaan adalah karyawan kontrak yang dipasok oleh perusahaan penyedia jasa. [↑](#footnote-ref-12)
13. Tsarina Maharani, *“5 poin UU Cipta Kerja yang Dinilai Rugikan Buruh”*, <https://nasional.kompas.com/read/2021/05/01/11505841/5-poin-uu-cipta-kerja-yang-dinilai-rugikan-buruh?page=all>, diakses pada tanggal 31 Oktober 2021. [↑](#footnote-ref-13)
14. Lizsa Egeham*, “Penjelasan Jokowi soal RUU Cipta Kerja dan Tanggapan Pimpinan Buruh”*, <https://www.liputan6.com/news/read/4378735/penjelasan-jokowi-soal-ruu-cipta-kerja-dan-tanggapan-pimpinan-buruh>, diakses pada tanggal 30 Oktober 2021. [↑](#footnote-ref-14)
15. Pasal 1 Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja [↑](#footnote-ref-15)
16. Pasal 3 Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja [↑](#footnote-ref-16)
17. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan [↑](#footnote-ref-17)
18. Yuliana Yuli, Sulastri, dan Dwi Aryanti, *“Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenagakerja Di Perseroan Terbatas,”* Jurnal Yuridis, Vol. 5, No. 2, Desember 2018: 186–209, doi: <http://dx.doi.org/10.35586/.v5i2.767>, diakses 29 oktober 2021 [↑](#footnote-ref-18)
19. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja [↑](#footnote-ref-19)
20. Maslik Hanim, *“Pelanggaran Jangka Waktu Atas Dasar PKWT Study Kasus di PT. X”.* Tesis Hukum, Program Pasca Sarjana Ilmu Hukum, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, Tidak dipublikasikan, hal. 5 [↑](#footnote-ref-20)
21. Muhammad Fajrin Pane, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tentu (PKWT) Ditinjau dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Universitas Sumatera Utara: Tesis, 2008, hal. 1-112 [↑](#footnote-ref-21)
22. Surhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Adminitrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 2, June 2019, hal. 326-336 [↑](#footnote-ref-22)
23. Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum, Edisi Revisi,* Jakarta: KENCANA, 2008, hal. 89. [↑](#footnote-ref-23)
24. Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat*, Malang: Setara Press. 2017, hal. 133. [↑](#footnote-ref-24)
25. Asshiddiqie, Jimly, *Pengantar Ilmu Hukum Jilid I*, Jakarta: Seketariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI. 2006, hal. 3. [↑](#footnote-ref-25)
26. Satijpto Raharjo, *Sisi – Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta : Kompas, 2003, hal. 121. [↑](#footnote-ref-26)
27. Pembukaan Undang Undang Dasar Republik Indonesia 1945 [↑](#footnote-ref-27)
28. Fitri hidayat, *“Perlindungan Hukum Unsur Esensial Dalam Suatu Negara Hukum*”, *http://fitrihidayatub.blogspot.com/2013/07/perlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html,* diakses tanggal 1 November 2021. [↑](#footnote-ref-28)
29. *Ibid* [↑](#footnote-ref-29)
30. Lawrence M*.* Friedman, *System Hukum Dalam Perspektif Ilmu Sosial, The. Legal System: A Sosial Science Perspektive*, Bandung: Nusa Media, 2009 hal 16. [↑](#footnote-ref-30)
31. Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011, hal. 1 [↑](#footnote-ref-31)
32. Mukti Fajar, Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum-Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hal. 156. [↑](#footnote-ref-32)
33. 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”, VERITAS: Jurnal Program Pascasarjana Ilmu Hukum Vol. 7 No. 2, (September 2021): 59-69, diakses pada tanggal 20 Maret 2022, DOI: <https://doi.org/10.34005/veritas.v7i2.1444> [↑](#footnote-ref-33)
34. Zaenal Asikin, dkk., *Dasar-dasar hukum perburuhan,* Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1993, hal. 3 [↑](#footnote-ref-34)
35. Philipus M. Hadjon, “Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia”, Bina Ilmu, Surabaya,1987, [*http://fitrihidayat-ub.blogspot.com/2013/07/perlindungan-hukum-unsuresensial-dalam.htm*](http://fitrihidayat-ub.blogspot.com/2013/07/perlindungan-hukum-unsuresensial-dalam.htm)*,* diakses pada tanggal 20 maret 2022. [↑](#footnote-ref-35)
36. Mutia Fauzi,"Di UU Cipta Kerja Pegawai yang Kena PHK Dapat Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Apa Itu?” *Kompas.com,https://money.kompas.com/read/ 2020/10/05/ 205100626/di-uu-cipta-kerja-pegawaiyang-kena-phk-dapat-jaminan-kehilangan-pekerjaan-apa*, diakses, 26 Maret 2021 [↑](#footnote-ref-36)
37. Subekti R, *Aneka Perjanjian*, Bandung, Alumni, 1981, hal 74. [↑](#footnote-ref-37)
38. *Omnibus law adalah konsep atau metode pembuatan regulasi yang menghimpun sejumlah aturan di mana substansi setiap aturan berbeda-beda*. [↑](#footnote-ref-38)
39. ## Kementrian Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia, Menaker Ida Jelaskan 3 Sasaran Penting Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, 30 November 2020, [*https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-jelaskan-3-sasaran-penting-dalam-undang-undang-cipta-kerja*](https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-jelaskan-3-sasaran-penting-dalam-undang-undang-cipta-kerja)*,* diakses pada tanggal 20 Maret 2022.

    [↑](#footnote-ref-39)
40. ### Niru Anita Sinaga, “*Peranan Perjanjian Kerja dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan*”, Vo.7, No. 2: Maret 2017, hal 30-45, *DOI:* [*https://doi.org/10.35968/jh.v7i2.132*](https://doi.org/10.35968/jh.v7i2.132), diakses pada tanggal 1 Maret 2022.

    [↑](#footnote-ref-40)
41. Ibid [↑](#footnote-ref-41)
42. Wiwoho Soedjono*, Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta: 2008, hal.9. [↑](#footnote-ref-42)
43. Suharnoko, *Hukum Perjanjian: Teori Dan Analisa Kasus*, Jakarta, Kencana, 2004, hal. 7 [↑](#footnote-ref-43)
44. Luthvi Febryka Nola, *Perjanjian Kemitraan VS Perjanjian Kerja bagi Pengemudi Ojek Online, Bidang Hukum Info Kajian Singkat terhadap Isu Aktual dan Strategis*, Vol. 10, No. 07, April 2018: 1-6, [*https://puslit.dpr.go.id/produk/info-singkat/page/10*](https://puslit.dpr.go.id/produk/info-singkat/page/10), diakses pada tanggal 20 Maret 2021. [↑](#footnote-ref-44)
45. Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan*, Semarang, Semarang University Press, 2018, Hal. 17. [↑](#footnote-ref-45)
46. Purnama Trisnamansyah, *Syarat Subjektif dan Objektif Sahnya Perjanjian dalam Kaitannya dengan Perjanjian Kerja*, Vol. 15, No.2, 2017: 158-183, DOI: <https://doi.org/10.29313/sh.v15i2.2373>, diakses pada tanggal 20 maret 2022. [↑](#footnote-ref-46)
47. Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian dan Common Law*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1996. [↑](#footnote-ref-47)
48. Ricardo Simanjuntak, 2011, *Hukum Kontrak Teknik Perancangan Kontrak Bisnis*, Kontan Publishing, Jakarta, hal 29. [↑](#footnote-ref-48)
49. Vinayanti Bumi, Shinta; Sri Indrawati, Anak Agung*. Syarat Subjektif Sahnya Perjanjian Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau Kuh Perdata Dikaitkan Dengan Perjanjian E-Commerce*. **Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum**, [S.l.], Vol. 1 No. 3, Mei 2013. 1-5, ISSN 2303-0569, [*https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/5359*](https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/5359), Diakses pada tanggal 20 maret. [↑](#footnote-ref-49)
50. Yuliayana Yuli W, Sulastri, Dwi Aryanti R, “*Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas PT*”, Jurnal Yuridis, Vol. 10 No.2, Desember: 2018: 186-209, diakses pada tanggal 12 Maret 2022. [↑](#footnote-ref-50)
51. [Dalinama Telaumbanua](https://www.google.co.id/search?hl=id&tbo=p&tbm=bks&q=inauthor:%22Dalinama+Telaumbanua+%22)*, Hukum Ketenaga Kerjaan*, Yogyakarta: Deepublish, 2019, hal 7. [↑](#footnote-ref-51)
52. Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 225. [↑](#footnote-ref-52)
53. Ibid, hal 8. [↑](#footnote-ref-53)
54. Budi Santoso, Ratih Dheviana Puru H. T*., Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja*, Arena Hukum, Vol. 5, No 3, Desember 2012: 201-209, *DOI*[*https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2012.00503.6*](https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2012.00503.6), diakses pada tanggal 20 Maret 2022, [↑](#footnote-ref-54)
55. Uwiyono Aloysius, dll, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2014, Cetakan ke 1, hal 24. [↑](#footnote-ref-55)
56. Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2016, Cetakan ke 14, hal 12. [↑](#footnote-ref-56)
57. **Deviana Yuanitasari, dan Hazar Kusmayanti, *Pengembangan Hukum Perjanjian dalam Pelaksanaan Asas Itikad Baik pada Tahap Pra Kontraktual*, ACTA DIURNAL: Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan, Vol. 3, No. 2 Juni 2020, hal 292-304,** [*https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/acta/article/view/228/168*](https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/acta/article/view/228/168)***,* diakses pada tanggal 20 april 2022** [↑](#footnote-ref-57)
58. ibid [↑](#footnote-ref-58)
59. Aryo Dwi Prasnowo., dan Siti Malikhatun Badriyah, *Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Baku*, Junal Magister Udayana, Vol. 8 No. 1, Mei 2019: 61-75, diakses pada tanggal 20 Maret 2022, DOI: 10.24843/JMHU.2019.v08.i01. p05 [↑](#footnote-ref-59)
60. ibid [↑](#footnote-ref-60)
61. Abdul Rachmad Budiono*, Makna “Perintah” Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Arena Hukum, Vol. 5, No. 2, (Agustus 2012): Hal 137-147*, DOI*[*https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2012.00502.7*](https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2012.00502.7), diakses pada tanggal 20 Maret 2022, [↑](#footnote-ref-61)
62. *ibid* [↑](#footnote-ref-62)
63. Saifudin, *Relevansi Perjanjian Kerja Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam*: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam, Vol. 4, No. 1, Juni 2020: 38-56, [*https://ejournal.iai-tabah.ac.id/index.php/alamtaraok/article/view/500*](https://ejournal.iai-tabah.ac.id/index.php/alamtaraok/article/view/500)*,*  diakses pada tanggal 20 maret 2022. [↑](#footnote-ref-63)
64. *ibid* [↑](#footnote-ref-64)
65. Karitini Muljadi dan Gunawan Widjaja*, Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, hal. 92 [↑](#footnote-ref-65)
66. Abdul Khakim*, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya bakti, Badung, 2014, hal.50 [↑](#footnote-ref-66)
67. *ibid* [↑](#footnote-ref-67)
68. Ike Farida, pernyataan wawancara dengan Hukumonline dalam Artikel Hukumonline. *Pemerintah Jelaskan Rasionalitas Perubahan Pengaturan PKWT*. *https://www. hukumonline.com/berita/baca/lt5e60e1a88fe22/pemerintah-jelaskan-rasionalitas-perubahanpengaturan-pkwt?page=3, diakses pada tanggal 09 Maret 2022* [↑](#footnote-ref-68)
69. Ida Fauziyah, “Pernyataan wawancara dalam artikel Kompas”, *https://money.kompas. com/read/2020/10/19/074613226/ini-skema-karyawan-tetap-dan-karyawan-kontrak-diuu-cipta-kerja?page=all#:~:text=Dalam%20Omnibus%20Law%20Cipta%20Kerja,Kerja%20 Waktu%20Tertentu%20(%20PKWT).&text=Setelah%20itu%2C%20 perusahaan%20 diwajibkan%20untuk,setelah%20lewat%20masa%203%20tahun,*  diakses pada tangga 10 Maret 2022 [↑](#footnote-ref-69)
70. Payaman Simanjuntak, “Pernyataan wawancara dengan Hukumonline dalam Artikel Hukumonline “Pemerintah Jelaskan Rasionalitas Perubahan Pengaturan PKWT”. [*https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e60e1a88fe22/pemerintah-jelaskanrasionalitas-perubahan-pengaturan-pkwt?page=3*](https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e60e1a88fe22/pemerintah-jelaskanrasionalitas-perubahan-pengaturan-pkwt?page=3)*,* diakses pada tanggal 10 April 2022 [↑](#footnote-ref-70)
71. Andari Yurikosari, *pernyataan wawancara dengan Hukumonline dalam Artikel Hukumonline “Melek Omnibus Law II: Menyoal Fleksibilitas Aturan PKWT-Outsourcing*” diakses dari https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e67e40d8a92e/melek-omnibus-law-ii-- menyoal-fleksibilitas-aturan-pkwt-outsourcing?page=5 [↑](#footnote-ref-71)
72. Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia, “*Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”* , 2004. [↑](#footnote-ref-72)
73. *Ibid* [↑](#footnote-ref-73)
74. Irma Handayani, “Artikel: Klausul Perjanjian, Jatuh Tempo Pembayaran, Serta Sanksi

    Keterlambatan Pembayaran”, [*http://irmahandayaniaccounting.blogspot.co.id/2014/07/klausul-perjanjianjatuh-tempo.html*](http://irmahandayaniaccounting.blogspot.co.id/2014/07/klausul-perjanjianjatuh-tempo.html), Diakses pada tanggal 20 maret 2022 [↑](#footnote-ref-74)
75. Isdian Anggraeny, dan Nur Putri Hidayah, Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Konsep Remote Working Dalam Prespektif Undang-Undang Cipta Kerja, Jurnal Hukum dan Kenotariatan, Vol.5, No, 1, Februari 2021: 52-73, *DOI:*[*http://dx.doi.org/10.33474/hukeno.v5i1*](http://dx.doi.org/10.33474/hukeno.v5i1), diakses pada tanggal 20 Maret 2021. [↑](#footnote-ref-75)
76. Wulan Afrianti, dan Asri Wijayanti, Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020, Maleo Law Journal, Vol. 5, No.2, Oktober 2021, hal 57-67, ,DOI : [*https://doi.org/10.31934/mlj.v5i2.1523*](https://doi.org/10.31934/mlj.v5i2.1523), diakses pada tanggal 20 maret 2022. [↑](#footnote-ref-76)
77. Irna Diana Ilyas, *Penerapan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Kontrak/ Pkwt Yang Masih Tetap Bekerja Dalam Keadaan Habis Kontrak Atau Tidak Diperpanjang. Ditinjau Dari Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Studi Di Pt. Hamanroko*, Skripsi, Universitas Sumatera Utara, 2019. [↑](#footnote-ref-77)
78. Cagla Yasemin Goren, dan Dr. Ahmad Redi, SH., MH, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Memperoleh Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Jurnal Hukum Adigama, Vol.4, No. 2, Desember 2021, hal. 166-187. *DOI:*[*http://dx.doi.org/10.24912/adigama.v4i2.13576*](http://dx.doi.org/10.24912/adigama.v4i2.13576), diakses pada tanggal 10 April 2022 [↑](#footnote-ref-78)
79. Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, Cet. XI, 1995, hal.7. [↑](#footnote-ref-79)
80. *Ibid, hal.8.* [↑](#footnote-ref-80)
81. Capt. R. P. Suyono, M.Mar, *Shipping Pengangkutan Intermodal Ekspor Impor Melalui Laut*, Edisi IV, Jakarta: PPM, 2007, hal. 17. [↑](#footnote-ref-81)
82. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat 1 didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu. [↑](#footnote-ref-82)
83. Kapan mulai dan jangka waktu berlaku PKWT [↑](#footnote-ref-83)
84. Selama lamanya jenis jangka waktu PKWT yang diatur pada pasal tersebut adalah paling lama 5 Tahun. [↑](#footnote-ref-84)
85. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. [↑](#footnote-ref-85)
86. Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya [↑](#footnote-ref-86)