



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

## Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023

*Legal Protection for Workers in Specific Time Work Agreements (PKWT) Reviewed from Law No.6 of 2023*

Martha Yosephine Purba<sup>1\*</sup>, Ani Wijayati<sup>2</sup>, Binoto Nadapdap<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia, Jakarta, Indonesia

\*Corresponding Author: E-mail: [yp.martha@gmail.com](mailto:yp.martha@gmail.com)

### Artikel Penelitian

#### Article History:

Received: 13 January, 2024

Revised: 29 February, 2024

Accepted: 25 April 2024

#### Kata Kunci:

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);  
Peraturan;  
Perlindungan Hukum

#### Keywords:

Fixed-term Employment Agreement (PKWT);  
Regulation;  
Legal protection

DOI: [10.56338/jks.v7i4.4767](https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.4767)

### ABSTRAK

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah merupakan salah satu ketentuan yang mengalami perubahan setelah berlakunya Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang atau selanjutnya disebut UU Cipta Kerja 2023. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam UU Cipta Kerja 2023, dengan menggunakan teori tujuan hukum Gustav Radbruch dan teori perlindungan hukum Philipus M Hadjon. Metode penelitian yang digunakan adalah normatif yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Data yang digunakan adalah data sekunder data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan tersier. Hasil penelitian ini adalah Pengaturan PKWT UU Cipta Kerja 2023 terdapat aturan yang belum jelas, pelaksanaan yang terburu-buru memberikan ketidakpastian hukum terhadap pekerja/buruh, kebebasan dalam menentukan jangka waktu perjanjian kerja untuk pekerjaan tertentu dapat membuat pekerja dalam status PKWT dipekerjakan secara terus menerus tanpa adanya kepastian pekerjaan tetap, aturan kompensasi juga tidak serta-merta memberikan manfaat bagi pekerja, karena masih ada perusahaan yang belum sepenuhnya menjalankan aturan perundang-undangan tersebut.

### ABSTRACT

The fixed-term employment agreement (PKWT) is one of the provisions that have changed after the entry into force of the Law No. 6 of 2023 On the Establishment of Government Regulations Replacing the Act No. 2 of 2023, on the Creation of Employment into the Law or later called the Work Creation Act 2023. The purpose of this research is to find out to what extent the legal protection of the workers of PKWT in the Work Creation Act 2023, using the theory of legal purpose Gustav Radbruch and the theories of legal protection Philipus M Hadjon. The method of research used is normative, that is, the legal research that puts the law as a building of the system of norms. The data used are secondary data obtained from the results of the search of the library or the search against various literature or library material related to the problem or research material consisting of primary legal material, secondary legal materials, and tertiary materials. The result of this study is the establishment of the Work Creation Act 2023 there are unclear rules, hasty enforcement gives legal uncertainty to workers/workers, freedom in determining the duration of the employment contract for a particular job can make workers in the status of PKWT employed continuously without the presence of fixed job assurance, compensation rules also do not immediately benefit workers, because there are still companies that have not fully implemented the rules of these law.

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja erat kaitannya dengan pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan Nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan dan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 angka (2) mengamanatkan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Usaha pemerintah untuk memastikan penduduk Indonesia mendapatkan pekerjaan yang layak mendapat tantangan pada era globalisasi dan belakangan juga dalam era pandemi covid-19, namun era pandemi covid-19 dimana banyak sektor swasta atau perusahaan mengalami kerugian memberikan tantangan yang berat kepada pemerintah untuk mewujudkan amanat tersebut, karena selama ini pemerintah bekerjasama dengan sektor swasta untuk memberikan sebanyak-banyaknya lapangan pekerjaan. Oleh karenanya, dalam rangka untuk menciptakan situasi yang kondusif dan memberi kepastian hukum bagi kalangan pengusaha di sektor swasta agar diharapkan mampu memberikan peluang kerja bagi masyarakat Indonesia lebih luas lagi dibuatlah Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 selanjutnya disebut dengan UU Cipta Kerja 2020 yang sejalan dengan tujuannya sebagaimana yang dijelaskan dalam bagian konsideran angka (b) UU Cipta Kerja No 11/2020 “bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi”

Dalam UU Cipta Kerja 2020, diatur banyak kluster salah satunya adalah ketenagakerjaan. Sesudah undang-undang ini terbentuk ternyata mengalami berbagai macam penolakan dari kalangan buruh atau tenaga kerja karena peraturan yang sangat merugikan pihak pekerja. Perspektif pembentukan UU Cipta Kerja 2020 ini adalah investasi karena diharapkan melalui investasi perusahaan dapat bertahan sehingga dapat memberikan kepastian pekerjaan bagi sebanyak-banyaknya masyarakat Indonesia. UU Cipta Kerja 2020 mengatur berbagai hal yang diperlukan bagi para investor untuk berinvestasi dan sebagai salah satu faktor penunjangnya adalah tenaga kerja.

Dalam UUK Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 61 sedangkan dalam UU Cipta Kerja No. 6/2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja menjadi Undang-Undang selanjutnya disebut UU Cipta Kerja 2023, PKWT diatur dalam Bab IV Ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau dalam istilah di masyarakat dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Kontrak atau Perjanjian Kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap. Dalam UU Cipta Kerja 2020 tidak menjelaskan secara jelas mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dijelaskan bahwa jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur juga dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya disebut dengan PP 35/2021 pada Pasal 6 yaitu :

“ Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 angka (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) Tahun”

Berbeda dengan pengaturan sebelumnya dalam UUK dalam Pasal 59 angka 4 sebagai berikut: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu)

tahun”

Perbedaan jangka waktu ini, dapat menguntungkan dari sisi pengusaha karena pengusaha dapat mengaryakan pekerja sampai batas 5 tahun tanpa harus memikirkan konsekuensi hak-hak pekerja tetap (PKWTT). Karena bahkan konsekuensi PKWTT yang cukup detail dalam UUK pun mengalami penyesuaian dalam UU Cipta Kerja 2023. Pada UUK jika PKWT tidak memenuhi syarat ketentuan menurut sifat dan jenis dan jangka waktunya serta perpanjangan atau pembaruannya maka demi hukum status Perjanjian kerja berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), berbeda dengan pengaturan dalam PP No. 35/2021 tidak dijelaskan mengenai pelanggaran terhadap ketentuan jangka waktu perjanjian kerja 5 (lima) tahun. Dalam praktik seringkali ditemui bahwa jangka waktu perjanjian kerja melebihi apa yang sudah ditetapkan di peraturan.

UU Cipta Kerja 2023 menyisipkan juga Pasal 61A mengenai kompensasi pengaturan pemberian uang kompensasi diatur dalam PP 35/2021, syarat kompensasi adalah jika hubungan kerja berakhir sedangkan bentuk kompensasi dijelaskan hanya dalam bentuk uang dan belum ada pengaturan lain.

Anggapan bahwa pekerja hanya sekedar faktor produksi sekarang masih tetap menjadi corak atau isi dari hukum perjanjian kerja pada khususnya. Pemikiran bahwa melakukan pekerjaan/bekerja merupakan sarana untuk mengembangkan dan memanusiakan pekerja itu sendiri belum tercermin dalam aturan hukum khususnya Undang-Undang Cipta Kerja.

Sebagaimana tujuannya Undang-Undang Cipta Kerja dibuat untuk mendorong iklim investasi, mempercepat transformasi ekonomi, dan memberi kemudahan berusaha dengan salah satu bentuk dukungannya adalah perubahan pengaturan mengenai jangka waktu kontrak atau PKWT terhadap pekerja. Dari perspektif demikian, maka perlu adanya perlindungan hukum bagi pekerja dalam pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah normatif yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Data yang digunakan adalah data sekunder data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan tersier.

## **HASIL DAN DISKUSI**

### **Pengaturan PKWT dalam UU Cipta Kerja 2023**

Bagian ini dianalisa berdasarkan teori Gustav Radbruch yaitu teori tujuan hukum yang terdiri dari keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan. Salah satu tujuan dibentuknya UU Cipta Kerja adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan cara memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional”

Dalam usaha perekonomian nasional tidak bisa dipungkiri peran tenaga kerja cukup besar untuk meningkatkan perekonomian negara, melalui tenaganya dan kemampuannya mereka mampu bekerja mengolah dan mengelola barang dan jasa sehingga menghasilkan pendapatan bagi negara. Namun dalam era globalisasi kegiatan finansial, produksi, investasi perdagangan menjadikan ekonomi dunia menjadi satu, seolah-olah tidak ada batas antarnegara dalam kegiatan perdagangan dan bisnis. Sehingga mengakibatkan persaingan semakin ketat, pertumbuhan lapangan pekerjaan tidak sejalan dengan pertumbuhan pekerja yang semakin banyak, walaupun disisi lain juga peluang bisnis dan usaha semakin luas. Keadaan tersebut diperparah dengan adanya pandemi covid19 dimana banyak sektor swasta atau perusahaan mengalami kerugian sehingga sulit memberikan upah dan pekerja

Banyak pengusaha dan perusahaan mengalami kebangkrutan atau pailit sehingga banyak pekerja yang di-PHK dan tidak mendapatkan pekerjaan bahkan banyak pekerja korban PHK tidak mendapatkan pesangon. Lapangan pekerjaan menjadi semakin sempit, Investasi juga semakin sulit karena banyaknya investor yang menarik dana dari Indonesia karena kondisi perekonomian yang tidak menentu akibat adanya pembatasan berskala besar. Pekerja menuntut pekerjaan sedangkan pengusaha menuntut kepastian berusaha. Dengan keadaan itulah Indonesia harus melakukan berbagai terobosan baru. Salah satu terobosan yang dapat menghidupkan sektor perekonomian adalah penetapan Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-undang ini dianggap mampu meningkatkan kesejahteraan melalui terciptanya banyak lapangan kerja.

Pembuatan UU Cipta Kerja 2020 yang menggunakan metode omnibus ini masih merupakan hal baru di Indonesia. Metode omnibus sendiri juga di beberapa negara memang sudah ditetapkan sebagai bagian dari sistem peraturan mereka, misalnya negara Amerika Serikat, Kanada dan beberapa negara lainnya, walaupun dalam prakteknya hal tersebut masih banyak perdebatan juga mengenai fungsi, kekhawatirannya adalah adanya kemungkinan menyelipkan pasal-pasal atau ketentuan yang substansinya tidak sejalan dengan tujuannya. Pemberlakuan Undang-Undang tersebut dianggap terlalu terburu-buru dan kurang melakukan social approach (pendekatan sosial) atau tidak dilakukan public hearing (rapat dengar pendapat) secara luas.

Menurut Gustav Radbruch, tujuan hukum haruslah memberi kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan jika tidak terjadi kepastian hukum akan berdampak tidak dapat memberikan keadilan sehingga jika keadilan tidak terwujud maka tidak mungkin akan memberikan manfaat bagi sebanyak-banyaknya orang. Proses pembuatan UU Cipta Kerja tidak memberikan pendekatan sosial yang maksimal, adanya gugatan ke Mahkamah Konstitusi menandakan banyak yang masih belum paham konsep UU Cipta Kerja dalam bentuk Omnibus Law, karena konsep ini termasuk baru di Indonesia dan belum dipahami betul konsekuensi implementasinya omnibus law dalam pelaksanaannya.

Merefleksikan konsep keadilan Gustav Radbruch yaitu kesetaraan bahwa pekerja/buruh juga memiliki hak untuk memperjuangkan hak-haknya akan status mereka kedepannya dalam konteks ketenagakerjaan dengan konsep omnibus law ini. Gugatan ke Mahkamah Konstitusi adalah salah satu wadah mewujudkan keadilan tersebut, namun sekalipun dalam proses “inkonstitusional bersyarat” tersebut undang-undang tersebut tetap diberlakukan melalui mekanisme, PERPU lalu kemudian ditetapkan UU Cipta Kerja 2023. Sudut pandang UU Cipta Kerja, tenaga kerja adalah faktor pendukung perekonomian, faktor pendukung keberlangsungan usaha untuk menciptakan fleksibilitas pasar tenaga kerja yang dapat berakibat semakin mudahnya merekrut dan mem-PHK kan buruh dengan resiko usaha yang minim dan hal ini sangat merugikan pekerja/buruh.

### **Perbedaan Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam UUK dan UU Cipta Kerja 2023**

Tujuan dari kedua Undang-Undang ini yang menyangkut pengaturan ketenagakerjaan berbeda, UUK berfokus kepada pembangunan ketenagakerjaan yang komprehensif termasuk juga memberi kesejahteraan pada keluarganya dengan tetap mempertimbangkan ekosistem usaha.

UU Cipta Kerja 2023 menyatakan “bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional, bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek 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.”

Aspek penyesuaian yang dimaksud adalah salah satunya mengubah ketentuan PKWT untuk meningkatkan ekosistem investasi. Konsep investasi adalah ketika pemilik modal memberikan modal kepada orang atau badan yang tidak atau belum memiliki modal untuk kepentingan dan tujuan tertentu dan menguntungkan kedua belah pihak. Dalam konsep ketenagakerjaan kedudukan pemilik modal dan pekerja tentu tidak setara sehingga keuntungan yang dimiliki pekerja juga belum tentu setara atau adil, kedudukan yang tidak setara tersebut tentu akan membawa rasa tidak adil bagi buruh, karena buruh rentan ditekan agar mau menandatangani kontrak, menerima upah tidak sesuai ketentuan, bahkan di

PHK sepihak, untuk itulah diperlukan peran pemerintah dalam membuat kebijakan untuk dapat menjamin kedudukan pekerja tidak terlalu lemah dan kedudukan pengusaha tidak terlalu kuat. Kepentingan antara pekerja dan pengusaha tentu berbeda, kepentingan pekerja adalah jaminan perlindungan pekerja dan penegakan hukum atas aturan yang telah dibuat. Kepentingan pengusaha berorientasi pasar dan keuntungan. Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah harus dapat membuat mekanisme yang kondusif bagi pekerja.

Pasal 56 ayat (3) UU Cipta Kerja 2023 yang menyatakan jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan perjanjian kerja secara substansi merujuk pada Pasal 1338 KUHPerdata. Dalam hal ini negara telah menempatkan posisi tawar yang setara antara pengusaha dan pekerja/buruh, padahal dalam faktanya tidaklah demikian. Hubungan kerja atasan dan bawahan menjadikan posisi tawar pekerja tidak seimbang dan posisi tawar pengusaha menjadi lebih dominan daripada pekerja atau buruh.

Ketentuan mengenai jangka waktu yang diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksana UU Cipta Kerja yaitu PP 35/2021 yaitu pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun, namun ketentuan ini terdapat pengecualiannya yaitu dalam hal jenis pekerjaan yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati, maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan. Kesepakatan dan batasan tertentu, itu berarti negara tidak cukup memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh dan dapat semakin melemahkan kedudukan pekerja/buruh itu sendiri, karena memberi ruang untuk sebuah kesepakatan pada kedudukan yang tidak seimbang dan ruang “kebebasan” waktu dengan tidak memberikan kejelasan waktu. Ini menjadi kelemahan aturan UU Cipta Kerja 2023 terhadap buruh karena dengan tidak jelasnya batasan waktu dapat memberikan celah perpanjangan kontrak atau jangka waktu melebihi apa yang ditentukan, karena jangka waktu perjanjian ditentukan oleh “selesainya pekerjaan” yang belum tentu pekerjaan tersebut selesai sesuai dengan jangka waktu yang sudah diundangkan.

Selanjutnya, untuk menentukan jenis pekerjaan secara spesifik atau kategori mana yang termasuk jenis dan sifat sementara, dalam praktiknya kerap terjadi “kerancuan”, pengusaha kerap kali keliru menerapkan PKWT pada pekerjaan yang seharusnya tidak bisa di PKWT kan, terlebih lagi pada system alih daya (outsourcing) yang umumnya beralih karena jangka waktu perjanjian pemberi kerja (business to business) yang terbatas, padahal jenis pekerjaannya jelas-jelas merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, bahkan sering terjadi hanya berganti “bendera” saja untuk perpanjangan kontrak, pengawasan ketenagakerjaan yang minim menjadi salah satu masalahnya.

UU Cipta Kerja 2023, menyisipkan 1 pasal dalam UUK antara Pasal 61 dan 62 yaitu Pasal 61A bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir karena jangka waktu telah selesai atau pekerjaannya sudah selesai maka pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerjanya.

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, jika PKWT diperpanjang, maka uang kompensasi akan diberikan saat masa perpanjangan berakhir.

Kompensasi atau ganti rugi yang diatur dalam UU Cipta Kerja 2023 ini, menekankan adanya kompensasi kepada pihak pekerja/buruh, artinya pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh dalam hal berakhirnya hubungan kerja. Hak kompensasi dalam UU Cipta Kerja No. 2023 dapat menggantikan pesangon yang sebelumnya diterima hanya untuk pekerja dalam status PKWTT, sejak adanya undang-undang ini PKWT juga berhak mendapat kompensasi menggantikan pesangon.

Kedudukan uang kompensasi setara dengan uang pesangon sehingga pengaturan atas pelanggaran Pasal 61A yang hanya dikenai sanksi administratif sebagaimana Pasal 190 ayat (1) UU Cipta Kerja 2023 akan berpotensi memicu tindakan pelanggaran oleh pengusaha yang menyengsarakan pekerja/buruh karena sebagai warga negara Indonesia: 1) Tidak memperoleh perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, 2) Tidak

mendapat imbalan dari perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja; dan 3) Terancam perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan tidak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif

### **Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam PKWT di PT XXX ditinjau dari UU Cipta Kerja 2023 dianalisa berdasarkan teori Perlindungan Hukum Philipus M Hadjon**

PT. XXX merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik yang kegiatan utama usahanya adalah pergudangan dan distribusi barang dan/atau produk. Dalam melakukan kegiatan usahanya, PT. XXX melakukan pengiriman barang dari gudang ke toko-toko pelanggan untuk kemudian barang atau produk tersebut dikonsumsi oleh end user atau pelanggan akhir. Setelah barang atau produk tersebut dikirimkan lalu pelanggan akan memberikan tanda terima sebagai bukti penagihan untuk proses pembayaran. Tanpa adanya pengiriman maka tidak akan ada pembayaran.

Posisi supir dalam Perusahaan logistik sangat penting dan sebagai garda terdepan dalam proses bisnis karena tidak akan mungkin terjadi pembayaran tanpa adanya pengantaran barang, karena main bisnisnya adalah jasa pengiriman. Supir dalam sebuah Perusahaan logistik merupakan bagian dari sebuah proses produksi sampai barang siap dijual ke pelanggan.

PT. XXX bekerjasama dengan perusahaan outsourcing yaitu PT. YYY untuk melakukan perekrutan karyawan khususnya untuk karyawan PKWT dengan posisi supir, cleaning service dan jabatan lainnya yang diperlukan oleh PT. XXX.

Hubungan kerja dengan pola kemitraan atau outsourcing ini untuk posisi driver pada Perusahaan logistik adalah tidak tepat, supir sebagaimana dijelaskan dalam proses bisnis PT XXX merupakan bagian dari sebuah proses produksi yang punya peranan penting sampai barang tersebut bisa dijual sehingga dapat dikatakan posisi supir dalam Perusahaan logistik adalah bagian dari proses produksi oleh karenanya harusnya tidak bisa di PKWT-kan melainkan harus PKWTT, karena PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Unsur terus-menerus dan unsur terputus-putus sering diartikan dengan dasar perjanjian bisnis atau B to B, padahal seharusnya fokusnya adalah jenis pekerjaannya, lepas dari berapa lama perjanjian bisnis B to B itu dibuat.

Hadjon mengutamakan perlindungan preventif dengan membuat kebijakan-kebijakan dan pengawasan yang tepat untuk menghindari sengketa. Karena jika terjadi sengketa antara pekerja supir dan pengusaha kemungkinan besar supirilah yang pada akhirnya ada di pihak lemah dan tidak punya posisi tawar seimbang.

Dengan adanya UU Cipta Kerja 2023 juga ternyata tidak menyelesaikan masalah tersebut jenis pekerjaan yang dulunya sering menjadi kerancuan pada UUK, diperparah dengan tidak adanya batasan waktu untuk pekerjaan yang selesainya tergantung pekerjaan tersebut.

### **Perlindungan Hukum Pekerja terhadap PKWT di PT. XXX berdasarkan UU Cipta Kerja 2023**

Perjanjian kerja merupakan sarana yang mengikat dan mengindikasikan adanya hubungan kerja, dalam hal ini PT. XXX bekerjasama dengan PT. YYY sebagai penyalur tenaga kerja yang dibutuhkan oleh PT. XXX dan PT. YYY mengikatkan diri dengan pekerja melalui perjanjian kerja sedangkan PT. XXX mengikatkan diri dengan PT. YYY melalui perjanjian kerjasama penyediaan jasa tenagakerja.

Pekerja driver/supir sebagaimana dijelaskan sudah bekerja lebih dari 5 (lima) tahun dengan PT XXX, selalu ada perjanjian kerja namun pada “bendera” yang berbeda, dan beberapa pelanggaran lain terhadap peraturan undang-undang.

Aturan kompensasi terhadap PKWT baru ada sejak adanya UU Cipta Kerja, definisi kompensasi tidak dijelaskan secara rinci, hanya dijelaskan dalam UU Cipta Kerja 2023 Pasal 61A apabila perjanjian kerja waktu tertentu berakhir maka, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh. Uang kompensasi ini baru dapat diberikan apabila jangka waktu perjanjian kerja berakhir dan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 61 angka (1) ayat b dan c, sedangkan apabila perjanjian kerja berakhir jika pekerja/buruh meninggal, adanya putusan pengadilan atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau karena adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja (Pasal 61 angka (1) huruf a, d dan e) maka pekerja tersebut tidak berhak atas kompensasi.

Adanya keadaan atau kejadian tertentu dalam Pasal 61 angka (1) huruf e dalam penjelasan berarti adalah keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusakan sosial atau gangguan keamanan. Sehingga dengan demikian diluar apa yang diatur dalam peraturan perundang-undangan para pihak tidak bisa menentukan sendiri alasan pemberian kompensasi.

Pada Perjanjian Kerja PT YYY terdapat ketentuan kompensasi dimana kompensasi dapat tidak diberikan dengan alasan “Pihak Kedua tidak mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh Pihak Pertama, atau karena dari hasil evaluasi ternyata bahwa kinerja Pihak Kedua kurang atau buruk”.

Penilaian atas kinerja yang buruk atau sering disebut sebagai KPI (Key Performance Indicator) menjadi salah satu pertimbangan tidak memberikan kompensasi adalah tidak benar. Penentuan KPI dalam suatu perusahaan sangat subjektif dan sering sekali tidak ada singungan dengan peraturan perundang-undangan namun lebih kepada keuntungan perusahaan semata atau kepentingan bisnis. Kompensasi adalah hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam UU Cipta Kerja 2023 dan undang-undang tersebut tidak mengatur pengesampingan kompensasi karena alasan “evaluasi kinerja”. Yang diatur adalah jika terjadi pelanggaran oleh pekerja yang berdasarkan atas putusan pengadilan atau lembaga PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Bentuk perlindungan hukum ini bersifat preventif yaitu mencegah terjadinya sengketa, dinas tenaga kerja sebagai sarana atau instrument hukum sebagai perwakilan negara harusnya mengawasi dengan lebih baik agar hak-hak pekerja juga tetap terpenuhi untuk mencegah terjadinya sengketa atau sedapat mungkin mengurangi terjadinya sengketa.

Undang-Undang Cipta Kerja 2023 adalah bentuk perangkat hukum yang tertulis yang juga seharusnya menunjang perlindungan hukum bagi pekerja dalam lingkup PKWT, namun jika perangkat hukum tersebut belum memiliki kedudukan hukum yang jelas (legal standing) tentu tidak akan memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja.

Mengakomodir konsep kesepakatan dalam hal perpanjangan waktu perjanjian kerja, dapat mengakibatkan pekerja ada dalam status PKWT terus menerus tanpa adanya jaminan kepastian pekerjaan. Oleh karenanya penting sekali mengutamakan perlindungan hukum secara preventif

Amanah UUD Negara Republik Indonesia 1945 bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, ketidakpastian jaminan pekerjaan akan memberikan kesulitan sendiri bagi para pekerja/buruh, karena tidak ada jaminan pekerjaan yang tetap bagi mereka. Pada prinsipnya perlindungan bagi rakyat terhadap tindakan pemerintahan adalah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Dalam hal ini negara juga harus terlibat untuk memenuhi hak-hak tersebut terhadap pekerja/buruh dengan mengatur lebih jelas konsekuensi PKWT menjadi PKWTT dapat membantu menyeimbangkan kedudukan pekerja dengan pengusaha, negara harus menjadi fasilitatornya untuk dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah.

## **KESIMPULAN**

Pengaturan PKWT dalam UU Cipta Kerja 2023 belum sepenuhnya menjadi jalan keluar untuk pekerja mendapatkan pekerjaan yang layak sebagaimana amanat UUD 1945, adanya aturan yang belum jelas dengan diberlakukan terburu-buru memberikan ketidakpastian hukum terhadap pekerja/buruh. Sebagaimana teori tujuan hukum Gustav Radbruch bahwa tujuan hukum haruslah terdiri dari kepastian, keadilan dan kemanfaatan. Ketidakjelasan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja 2023 yaitu PP 35/ 2021 harusnya juga mengalami perubahan, mengikuti Undang-Undang yang baru. Jangka waktu kerja 5 tahun dengan adanya konsep kesepakatan dapat membuat pekerja dalam status PKWT dipekerjakan secara terus menerus tanpa adanya kepastian pekerjaan tetap. Ketidakjelasan konsekuensi PKWT menjadi PKWTT terhadap perjanjian kerja lebih dari 5 tahun, dapat menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja yang selalu ada pada posisi tawar yang rendah, walaupun terdapat aturan kompensasi atau ganti rugi kepada pekerja yang wajib diberikan pengusaha saat PKWT berakhir hal tersebut tidak serta-merta memberikan manfaat bagi pekerja itu sendiri. Dalam prakteknya masih ada perusahaan yang belum mengerti konsep PKWT yang sejelas-jelasnya mengenai kompensasi ataupun jenis pekerjaan yang bisa di PKWT-kan sehingga tentu hal ini merugikan pekerja, bahkan instansi pemerintah yang

sudah diberikan wewenang untuk mengawasi pun tidak bertindak apapun. Negara harusnya melindungi segenap warga negaranya termasuk pada posisi pekerja, bukan hanya mementingkan keadilan bagi pengusaha saja namun juga harus melindungi pekerja dengan berbagai instrument hukum yang ada.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2000.  
H Zulkarnaen, Hukum Ketenagakerjaan. Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja, Pustaka Setia, Bandung, 2021.  
Jimly Asshiddiqie, Omnibus Law dan Penerapannya di Indonesia, Konstitusi Press, Jakarta, 2020.  
Donald black, The behavior of Law-Pengantar John Pieris, Pelangi Cendikia, Jakarta, 2020.  
Abdul Khakim, Catatan Kritis Perubahan Undang-Undang Bidang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 (omnibus law), PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2021.