

**KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PKWT ATAS PEMBARUAN DAN PERPANJANGAN PKWT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

**Rizky Khaerul Munazat<sup>1</sup>, Teuku Syahrul Ansari<sup>2</sup>**

[rizkykhaerulmunazat@gmail.com](mailto:rizkykhaerulmunazat@gmail.com)<sup>1</sup>, [teukusyahrulansari@fh.unsika.ac.id](mailto:teukusyahrulansari@fh.unsika.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang

**Abstrak:** Penelitian ini membahas mengenai kepastian hukum terhadap perlindungan tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atas pembaruan dan perpanjangan PKWT berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Keberlakuan Undang-Undang ini membawa perubahan signifikan terhadap pengaturan hubungan kerja berbasis PKWT, khususnya terkait mekanisme pembaruan dan perpanjangan yang sebelumnya dibatasi secara ketat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih luas bagi pengusaha untuk melakukan pembaruan dan perpanjangan PKWT, namun pada sisi lain menimbulkan problematika kepastian hukum bagi pekerja, terutama terkait jaminan perlindungan hak-hak normatif dan keberlanjutan kerja. Ketidakjelasan batasan waktu pembaruan dan perpanjangan berpotensi melemahkan posisi tawar pekerja PKWT, sehingga perlindungan hukum yang seharusnya diutamakan justru rentan terabaikan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi turunan yang lebih rinci serta penerapan hukum yang konsisten untuk menjamin keseimbangan antara fleksibilitas hubungan kerja bagi pengusaha dan kepastian hukum atas perlindungan hak-hak pekerja PKWT.

**Kata Kunci:** Kepastian Hukum, PKWT, Cipta Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja.

**Abstract:** This research examines legal certainty regarding the protection of Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) workers in relation to the renewal and extension of PKWT under Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. The enactment of this Law has brought significant changes to the regulation of fixed-term employment relationships, particularly in terms of the renewal and extension mechanisms that were previously strictly limited under Law Number 13 of 2003 on Manpower. This study employs a normative juridical research method with statutory and conceptual approaches. The findings indicate that the Job Creation Law provides broader flexibility for employers to renew and extend PKWT contracts. However, this also raises issues of legal certainty for workers, especially in ensuring the protection of normative rights and employment sustainability. The absence of clear limitations regarding the duration of renewal and extension potentially weakens the bargaining position of PKWT workers, thereby undermining the legal protection that should be prioritized. Therefore, more detailed implementing regulations and consistent law enforcement are necessary to ensure a balance between the flexibility of employment relations for employers and legal certainty in protecting the rights of PKWT workers.

**Keywords:** Legal Certainty, Fixed-Term Employment, Job Creation Law, Labor Protection.

## **PENDAHULUAN**

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) telah mengamanatkan bahwa salah satu tujuan bernegara adalah untuk melindungi segenap bangsa dan untuk memajukan kesejahteraan umum. Perlindungan segenap bangsa ini tentunya harus dilakukan negara terhadap warga negara Indonesia. Begitu pula negara harus menjamin kesejahteraan masyarakat Indonesia tanpa terkecuali. Indonesia sebagai negara hukum, maka salah satu ciri yang mutlak adalah jaminan perlindungan hak asasi manusia yang harus tercantum dalam undang-undang dasar atau konstitusi.

Jaminan perlindungan hak asasi manusia yang kaitannya dengan jaminan atas pekerjaan telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak atas pekerjaan tidak terlepas dari masalah ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pembangunan terhadap regulasi ketenagakerjaan harus diatur dengan baik agar hak-hak dan perlindungan terhadap tenaga kerja dapat dipenuhi.

Masalah ketenagakerjaan pada dasarnya merupakan hubungan antar individu ataupun antara individu dengan badan hukum, bukan lagi menjadi ranah privat secara murni, namun juga melibatkan unsur negara di dalamnya. Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Menurut Pasal 1 Ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Bentuk perjanjian kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Undang-Undang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian yang dikehendakinya, tetapi sesungguhnya prinsip yang dianut adalah prinsip tertulis. Perjanjian dalam bentuk lisan dapat ditoleransi karena kondisi masyarakat yang beragam, hal ini tertuang di dalam penjelasan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, Undang-Undang hanya menentukan bahwa segala hal dan biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha. Sedangkan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu merupakan perjanjian kerja yang mengikat karyawan tetap yang tidak memiliki masa berlaku. sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan kontrak dan pekerja lepas.

Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 (Kepmen 100/2004). Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Syarat kerja yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundangan yang berlaku.

Penghapusan Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sebelum diundangkannya UU Cipta Kerja, Pasal 59 UU Ketenagakerjaan berbunyi: “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: (1) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; (3) pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan

atau penjajakan". Kemudian, kini ketentuan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan telah diubah oleh Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja, sehingga bunyinya menjadi: "(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; (c) pekerjaan yang bersifat musiman; (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau (e) pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah".

Pada dasarnya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk maksimal 5 tahun. Namun, dalam hal jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun.

Namun, dalam praktik hubungan industrial, ada pengusaha lebih memilih menggunakan karyawan kontrak dibandingkan dengan karyawan tetap. Padahal pekerjaan yang dilakukan merupakan jenis pekerjaan tetap dan secara terus-menerus, yang seharusnya statusnya ditingkatkan menjadi karyawan tetap. Menurut Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman dalam Putusan Nomor 103/PUU-XVIII/2020, tanggal 25 November 2021 memberikan pendapat bahwa pekerjaan yang bersifat tetap atau rutin tidak boleh diakali dengan menggunakan konstruksi PKWT yang dalam praktik sering kali dilakukan untuk menghindari PKWT dengan pembaharuan kontrak setiap tahunnya. Hal ini tentunya merugikan pekerja karena statusnya selalu sebagai pegawai kontrak PKWT dan tidak pernah menjadi pegawai tetap PKWT.

## **METODE PENELITIAN**

### **a. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini ialah menggunakan Penelitian Yuridis Normatif, menurut Soerjono Soekanto bahwa yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

### **b. Rancangan Kegiatan**

Rencana kegiatan diperlukan di dalam suatu penelitian guna untuk mempersiapkan penelitian yang akan diteliti oleh penulis mengenai kepastian hukum terhadap perlindungan tenaga kerja PKWT atas pembaruan dan perpanjangan PKWT berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

### **c. Ruang Lingkup atau Objek**

Ruang lingkup atau objek dalam penelitian ini adalah kepastian hukum terhadap perlindungan tenaga kerja PKWT atas pembaruan dan perpanjangan PKWT, dihubungkan dengan penerapan hukum oleh perusahaan berkaitan dengan lahirnya regulasi ketenagakerjaan yang baru yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

### **d. Bahan dan Alat Utama**

Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan bahan hukum primer, bahan

hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

- 1) Data primer, yaitu data yang berasal dari bahan-bahan hukum seperti:
  - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
  - b) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
  - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 2) Data sekunder, yaitu berfungsi sebagai pendukung untuk data utama, memfasilitasi analisis dan pemahaman terhadap data utama tersebut. Sumbernya mencakup literatur ilmiah, skripsi, tesis, disertasi dan informasi yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara dengan representatif perusahaan.
- 3) Data tersier, yaitu bahan hukum ketiga yang mendukung data sekunder yang meliputi kamus dan ensiklopedia hukum, artikel-artikel hukum, media internet, serta literatur-literatur lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian ini.

**e. Tempat**

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. XXX yang terletak di Jalan Jababeka XVII-B, Kawasan Industri Jababeka, Karangbaru, Cikarang, Bekasi.

**f. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (liberary research) dan studi lapangan (field research) sebagai berikut:

1) Studi Pustaka (liberary research)

Studi pustaka yaitu teknik untuk mengumpulkan data melalui buku-buku, literatur, jurnal, peraturan perundang-undangan, dokumen, atau hasil penelitian yang selaras dengan tema penulis.

2) Studi Lapangan (field research)

Studi lapangan yaitu dengan cara wawancara (interview). Wawancara yaitu percakapan tanya jawab antara pewawancara dan narasumber guna mendapatkan hasil penelitian yang penulis susun.

**g. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data diartikan sebagai proses mengorganisasikan dan mengurut data ke dalam pola, kategori, dan suatu uraian dasar sehingga ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja. Berdasarkan sifat penelitian yang menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analisis, maka analisis data yang dipergunakan adalah analisis secara pendekatan kualitatif terhadap data sekunder. Deskriptif tersebut meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja PKWT Atas Pembaruan Dan Perpanjangan PKWT Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana yang ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak yaitu bahwa tenaga kerja atau man power adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari suatu pekerjaan pada kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri maupun bekerja kepada orang lain. Tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik bekerja

membuka usaha sendiri maupun bekerja dalam suatu hubungan kerja atau dibawah perintah seseorang yang memberi kerja seperti pada perseroan terbatas, pengusaha maupun badan hukum serta atas jasanya bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ini disebut pekerja atau bagian dari tenaga kerja.

Secara praktis tenaga kerja terdiri dari atas empat macam, yaitu tenaga kerja tetap, tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan, dan tenaga kerja kontrak. Pengertian tenaga kerja tetap yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (permanent). Tenaga kerja tetap ini termasuk ke dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (yang selanjutnya disebut PKWTT) karena PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap sebagaimana yang tertuang di dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja tetap akan dikenakan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan sebelum diangkat menjadi tenaga kerja tetap oleh suatu perusahaan.

Pengaturan PKWT dan PKWTT yang semula diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian dilakukan perubahan melalui beberapa peraturan yang merupakan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja salah satunya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Penghapusan pembaruan PKWT sebelum diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, sebagaimana Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Namun, kini ketentuan yang tertuang di dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah ke dalam Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
  - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Jika merujuk pada ketentuan di atas, dapat disimpulkan bahwa kini, sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak lagi diatur. Ada pun yang diatur hanyalah ketentuan perpanjangan PKWT saja sebagaimana ketentuan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, memberikan kategori PKWT didasarkan atas:

- a. Jangka waktu, yang dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu:
  - 1) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, yakni maksimal 5 tahun;
  - 2) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - 3) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu, yang dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu:
  - 1) Pekerjaan yang sekali selesai; atau
  - 2) Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Pada dasarnya, PKWT yang dibuat berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk maksimal 5 tahun. Namun, dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun. Sedangkan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja, yang memuat:

- a. Ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai; dan
- b. Lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.

Dalam hal ini, jika pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai waktu yang disepakati tersebut, maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan. Patut diperhatikan, masa kerja pekerja dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT baik yang didasarkan atas jangka waktu maupun selesainya suatu pekerjaan tertentu tetap dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT.

PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran. PKWT dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas. Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994, menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Harian Lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinyuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian. Sebagaimana Pasal

10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, apabila pekerja/buruh sudah bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari dalam kurun waktu 1 (satu) bulan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, maka perjanjian harian lepas menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWT.

Kemudian perlindungan PKWT yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dalam peraturan pelaksanaanya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, meliputi:

**a. Perlindungan terhadap waktu kerja**

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja memiliki beberapa kewajiban untuk melaksanakan ketentuan terhadap waktu kerja yang diatur dalam perundang-undangan. Hal tersebut dimaksudkan agar pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mendapatkan perlindungan terhadap waktu kerja. Tujuan dari perlindungan hukum terhadap waktu kerja ini agar pengusaha sebagai pemberi kerja tidak melakukan eksplorasi kepada pekerja yang dipekerjakannya terhadap waktu kerja secara terus menerus yang berdampak pada kesehatan. Secara yuridis, perlindungan hukum terhadap waktu kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Bab IV Ketenagakerjaan pada Pasal 81 angka 23 tentang Perubahan Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**b. Perlindungan terhadap upah**

Upah merupakan imbalan yang didapat pekerja setelah melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Tujuan utama seorang pekerja adalah agar mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Kebijakan mengenai upah sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi pekerja agar tidak terjadi kecurangan yang dapat dilakukan pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab. Selama pekerja melaksanakan pekerjaan, maka pekerja tersebut memiliki hak untuk mendapatkan upah dan pengusaha sebagai pemberi kerja berkewajiban membayar upah pekerja tersebut. Kebijakan mengenai upah yang ditetapkan oleh pemerintah pusat merupakan salah satu wujud perlindungan hukum pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Bab IV Ketenagakerjaan pada Pasal 88 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**c. Perlindungan terhadap kesejahteraan**

Dalam hal bentuk perlindungan hukum terhadap kesejahteraan dilakukan melalui program jaminan sosial yang berasaskan kebersamaan, kekeluargaan, dan gotong royong berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Program jaminan sosial sebagai wujud perlindungan bagi pekerja yang relatif memiliki kedudukan yang lebih kuat secara moral memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan perlindungan terhadap kesejahteraan pekerjanya. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Selanjutnya, Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Program jaminan sosial yang dibentuk pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau disebut juga BPJS sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Undang-Undang ini membagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menjadi 2 (dua) jenis yaitu: Pertama, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan 5 (lima) program meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sebagaimana Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja. Kedua, Jaminan Hari Tua (JHT) sebagaimana Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua. Ketiga, Jaminan Pensiun (JP) sebagaimana Pasal 39 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Empat, Jaminan Kematian (JKM) pengusaha wajib mendaftarkan program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian kepada pekerja harian lepas, borongan,

dan perjanjian kerja waktu tertentu yang dipekerjakannya. Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Lima, Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagaimana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 82 angka 2 menyebutkan bahwa diantara Pasal 46 dan Pasal 47 disisipkan 1 (satu) bagian yang memuat ketentuan mengenai jaminan kehilangan pekerjaan yaitu pada Pasal 46 A yang menyebutkan bahwa pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah pusat.

**d. Perlindungan terhadap uang kompensasi**

Kompensasi diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi dapat menjadi suatu motivasi bagi seorang pekerja untuk berusaha memberikan hasil kerja yang baik dan untuk meningkatkan kinerjanya jika kompensasi yang diberi oleh perusahaan bisa tepat sasaran dan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pekerja. Pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 16 yaitu diantara Pasal 61 dan Pasal 62 disisipkan 1 (satu) pasal yaitu Pasal 16 A terdapat ketentuan mengenai uang kompensasi yang dapat diperoleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu apabila perjanjian kerja telah berakhir.

Berdasarkan ketentuan di atas, maka Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, telah mengatur secara jelas mengenai jaminan sosial sebagai bentuk adanya perlindungan hukum terhadap kesejahteraan bagi pekerja khususnya pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

## **KESIMPULAN**

Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan aturan pelaksananya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, atas perubahan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menambah atau mengurangi ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama terkait dengan PKWT. Pada dasarnya, PKWT yang dibuat berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk maksimal 5 tahun. Namun, dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun. Kemudian perlindungan PKWT yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dalam peraturan pelaksananya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, meliputi: pertama, perlindungan terhadap waktu kerja. Kedua, perlindungan terhadap upah. Ketiga, perlindungan terhadap kesejahteraan. Keempat, perlindungan terhadap uang kompensasi.

## **DAFTARPUSTAKA**

### **Buku**

- Ardana, dkk., "Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha ilmu, Yogyakarta, 2012  
Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara, Malang, 2020  
Astri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009  
Lexy J. Meleoong, Metode Penelitian Kualitatif, Rosda Karya, Bandung, 1989  
Philipus M. Hadjon, Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatif (Normatif), Yuridika No. 6 Tahun IX,

November-Desember 1994

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian hukum Normatif, Cet. Ke-18, Rajawali Pres, Depok, 2018

Suci Flambonita, Hukum Ketenagakerjaan (Telaah Berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan Bagi Home Based Workers Di Indonesia Perspektif Upah Yang Layak), Media Nusa Creative, Malang, 2020

Widodo Suryadono, dkk., Asas-Asas Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014

**Makalah, Artikel, dan Lain-Lain**

Dewa Gede Giri Santosa, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja : Implementasi Dan Permasalahannya”, Jurnal Ilmu Hukum Vol. 17 No. 2, (Agustus 2021)

Imam Budi Santoso dan Erdin Tahir, Bunga Rampai Diskursus Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Kerangka Negara Hukum di Indonesia), USU Press, Sumatera Utara, (2022)

Ita Rosita dan T.N Syamsah, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen”, Jurnal Ilmiah Living Law, Volume 8 Nomor 2, (Oktober 2016)

Samudra, dkk., Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)”. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7, No. 2, (2014)

**Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

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

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994.

**Internet**

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-sosial/bpjs-ketenagakerjaan/jaminan-kematian>, [diakses pada 30 November 2024, pukul 22.41]

<https://www.weefer.co.id/2021/05/kebijakan-pengupahan-berdasarkan-uu-cipta-kerja-atau-omnibus-law/>, [diakses pada 30 November 2024, pukul 22.41]

<https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-wajib-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwtt-lt633d69d5af385/>, [diakses pada 20 Agustus 2024, pukul 22.30]

<https://www.komnasham.go.id/index.php/news/2024/2/20/2477/tantangan-ham-bagi-pekerja-di-indonesia.html#:~:text=Jaminan%20atas%20pekerjaan%20merupakan%20hak%20asasi%20manusia.%20Hal,Hak%20atas%20pekerjaan%20tidak%20terlepas%20dari%20masalah%20ketenagakerjaan>, [diakses pada 20 Agustus 2024, pukul 22.25].