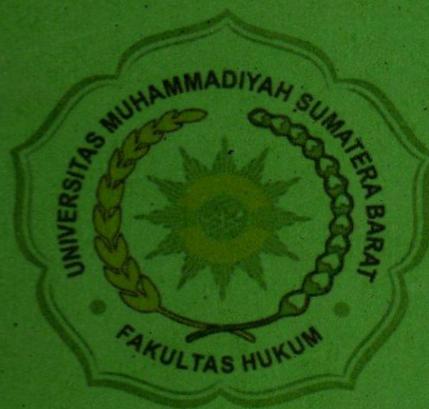


**IMPLEMENTASI DAN PERMASALAHAN TERHADAP
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PASCA
DIUNDANGKANNYA UU CIPTA KERJA**

“Diajukan sebagai salah satu syarat akhir guna memperoleh

gelar Sarjana Hukum”

JURNAL



Oleh:

Nama : Hanifah Putri Junaedi

NPM : 21150003

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Perdata

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

BUKITTINGGI

2025

**IMPLEMENTASI DAN PERMASALAHAN TERHADAP
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PASCA
DIUNDANGKANNYA UU CIPTA KERJA**

*“Diajukan sebagai salah satu syarat akhir guna memperoleh
gelar Sarjana Hukum”*

JURNAL



Oleh:

Nama : Hanifah Putri Junaedi
NPM : 21150003
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
2025

LEMBAR PENGESAHAN JURNAL

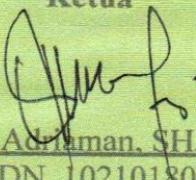
IMPLEMENTASI DAN PERMASALAHAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PASCA DIUNDANGKANNYA UU CIPTA KERJA

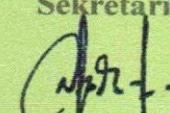
Oleh

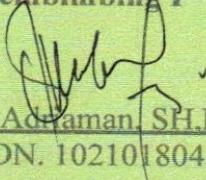
Nama : Hanifah Putri Junaedi
NIM : 21150003
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

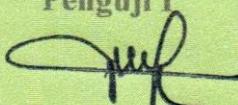
Jurnal ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji *Ujian Komprehensif* Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Pada Tanggal **14 Februari 2025** dan dinyatakan **LULUS**

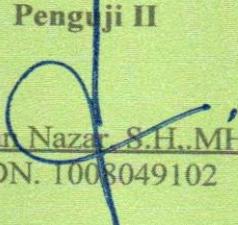
Tim Penguji

Ketua

Mahlil Adraman, SH., MH
NIDN. 102101804

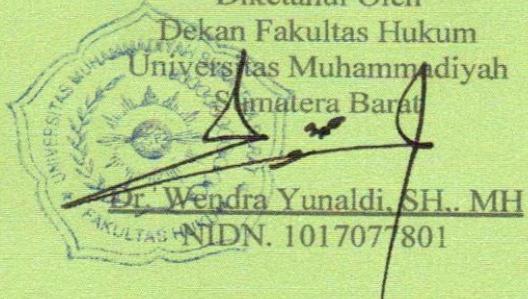
Sekretaris

Nessa Fairiyana Farda, S.H., MH
NIDN. 102101801

Pembimbing I

Mahlil Adraman, SH., MH
NIDN. 102101804

Pengaji I

DR. Nuzul Rahmayani, SH., MH
NIDN. 1015058702

Pengaji II

Jasman Nazar, S.H., MH
NIDN. 1003049102

Diketahui Oleh



LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL
IMPLEMENTASI DAN PERMASALAHAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU (PKWT) PASCA DIUNDANGKANNYA UU CIPTA KERJA

Oleh

Nama : Hanifah Putri Junaedi
NIM : 21150003
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Telah disetujui Dosen Pembimbing

Di Bukittinggi

21 Februari 2025

Pembimbing I



Mahlil Adriaman, S.H., M.H.
NIDN. 1021018404

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN JURNAL

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **Hanifah Putri Junaedi**
NIM : **21150003**
Judul Jurnal : **IMPLEMENTASI DAN PERMASALAHAN TERHADAP
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
PASCA DIUNDANGKANNYA UU CIPTA KERJA**

Menyatakan bahwa Jurnal ini merupakan hasil karya penulis sendiri, dan bukan merupakan duplikasi ataupun *plagiasi* (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain, sepengetahuan penulis, topik atau judul skripsi ini belum pernah ditulis orang lain.

Apabila Jurnal ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau *plagiasi* (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan sesuai aturan yang berlaku.

Demikian Surat Pernyataan ini Penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Bukittinggi, 16 Syaban 1446 H
17 Februari 2025 M

Yang Menyatakan



Hanifah Putri Junaedi

NIM. 21150003



@I

Sakato Law Journal



Volume X No. X, Juli X

P-ISSN: , E-ISSN:

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

SLJ. Faculty of law Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Indonesia.

Open Acces at:



Implementasi Dan Permasalahan Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya UU Cipta Kerja

Hanifah Putri Junaedi & Mahlil Adriaman

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Email: hanifah.putrijunaidi06@gmail.com & mahliladriaman@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to find out how the rules regarding certain working time agreements have changed after the enactment of the Job Creation Law and what the legal protection is for workers in implementing certain working time agreements. This research method is through a normative juridical method, which focuses on secondary data or library data with analytical descriptive specifications. That the ratification of the Law on Job Creation received approval and raised concerns that it contained regulations which were considered to be detrimental to workers, especially in part of CHAPTER IV which regulates employment due to several changes to the provisions governing certain working hours (PKWT).

Keywords: agreement; specific time work agreement; job copyright law

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perubahan aturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu pasca diundangkannya UU Cipta Kerja dan bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Metode penelitian ini adalah melalui metode yuridis normatif, yang menitik beratkan pada data sekunder atau data kepustakaan dengan spesifikasi deskriptif analitis. Bawa pengesahan Undang-Undang tetang Cipta Kerja mendapat penolakan dan menimbulkan permasalahan bahwa memuat peraturan-peraturan yang dinilai merugikan pekerja, khususnya pada bagian BAB IV yang mengatur mengenai ketenagakerjaan terkait adanya beberapa perubahan pada ketentuan yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Kata Kunci: perjanjian; perjanjian kerja waktu tertentu; Undang-undang Cipta Kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional, karena kualitas dan peran sumber daya manusia secara besar yang akan menentukan arah serta tujuan dan keberhasilan dari pembangunan nasional. Pembangunan terhadap ketenagakerjaan merupakan bagian dari pengembangan pembangunan sumber daya manusia dalam rangka menjalankan

Hak Cipta Dilindungi Undang-
uLang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia

Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau

seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengn cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis,

kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

UPT. Perpustakaan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Bantuan Sahabat

Roda pembanguna di Negara Indonesia ini. Indonesia adalah negara yang mempunyai penduduk yang sangat besar . dengan kata lain Indonesia mempunyai jumlah sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan.¹

Landasan utama ketenagakerjaan di Indonesia tidak lain adalah Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lewat UUD 1945, setiap warga Indonesia berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak. Tidak seorangpun boleh melakukan perbuatan yang tidak layak, pekerja dan pengusaha harus sama-sama melakukan perbuatan yang layak sebagai manusia. Guna mengatur kelayakan antara pekerja dan pengusaha, hukum ketenagakerjaan harus ditegakkan dan dipatuhi oleh semua pihak, termasuk dalam hal ini adalah Negara.²

Mengenai pengertian Pekerja/Buruh terdapat dalam Pasal 1 angka 3 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Hal tersebut juga tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan dalam Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”³.

Pengaturan mengenai perjanjian kerja dapat ditemukan dalam Kitab Undang Undang Hukum Perdata pada Bab VII A tentang perjanjian kerja yang termasuk dalam buku ketiga yang mengatur mengenai perikatan. Berdasarkan Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut, perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang

¹Eko Maryono, Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Sol Justicia*, Vol. 3 No. 1, 2020, hlm. 10.

²Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. 1, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hlm. v-vi.

³Diah Puji lestari, Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja, *Jurnal hukum Lex Generalis*, Vol. 3 No. 5, 2022, hlm. 340.

tertentu. Namun seiring dengan diterbitkannya Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , maka pengaturan mengenai perjanjian kerja tunduk pada undang-undang tersebut, yang kemudian telah diubah kembali dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengusung konsep Omnibus Law.⁴

Salah satu klaster yang dibahas dalam UU Cipta Kerja adalah terkait ketenagakerjaan, di mana juga mengatur bentuk hubungan kerja PKWT dan alih daya. Regulasi yang mengatur hak, manfaat dan perlindungan pekerja lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.⁵

Setelah disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, banyak pekerja yang menolak undang-undang tersebut dengan alasan bahwa undang-undang tersebut memuat peraturan-peraturan yang dinilai merugikan pekerja, khususnya pada bagian Bab IV yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Salah satu alasan para pekerja menolak Undang Undang Cipta Kerja adalah terkait adanya beberapa perubahan pada ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), khususnya terkait akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis, jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, hak dan kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Keadaan inilah yang mendorong dan menimbulkan niat bagi penulis untuk membahas dan mengkaji bagaimana perubahan aturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu pasca diundangkannya UU Cipta Kerja dan bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

B. METODE PENELITIAN

⁴Dewa Gede Giri Sentosa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 17 No. 2, Agustus 2021, hlm. 179.

⁵Turro S Wongkeren, dkk, Analisis Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 12 No. 3, Agustus 2022, hlm. 212.

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian yuridris-normati. Metode penelitian yuridris-normatif diartikan sebagai "Metode penelitian atas aturan-aturan perundangan baik dari sudut pandang hirarki maupun peraturan hukum (vertikal), maupun hubungan harmoni antara peraturan hukum (horizontal).

Dengan menggunakan metode penelitian yuridri-normatif, diharapkan penelitian ini mampu menemukan, merumuskan, menganalisis, dan memecahkan masalah yang ada. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sekunder, diperoleh melalui studi kepustakaan.⁶

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja sebagai pihak yang menerima pekerjaan dan pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan. Dalam suatu hubungan kerja, memuat hak dan kewajiban dari pekerja maupun pengusaha, oleh karena itu adanya perjanjian kerja menjadi unsur yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja. Selain itu, untuk memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerja diperlukan pula perjanjian kerja dalam bentuk tertulis antara pekerja dengan pengusaha guna menimbulkan suatu hubungan hukum yang dapat dibuktikan atau yang lazim disebut dengan perikatan. Hubungan kerja adalah sesuatu yang abstrak sifatnya, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata, sehingga dengan adanya perjanjian kerja akan terdapat ikatan antara pekerja dengan pengusaha secara konkret dan nyata. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁷ Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu.⁸

Dengan merujuk pada ketentuan tersebut, maka syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum

⁶ Angga Arniya Putri, dkk, Metode Penulisan Artikel Hukum, Cet. 1, (Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024), hlm. 88-89.

⁷ Dewa Gede Giri Sentoso, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasahannya*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 17 No. 2, 2021, hlm. 180-181.

⁸ Mahlil Adriaman dan Kartika Dewi Irianto, *Implementasi Asas Perjanjian Kemitraan Antara Driver Ojek Online Dengan PT. Gojek Indonesia*, Pagaruyuang Law Jurnal, Vol. 4 No. 2, 2021, hlm. 266.



Perdata memiliki kemiripan dengan syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hanya saja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, objek yang diperjanjikan telah ditentukan secara lebih spesifik yaitu berupa adanya pekerjaan.⁹

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perbedaan mendasar antara perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah terletak pada jangka waktunya, perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan-ketentuan yang banyak mengalami perubahan adalah ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu.¹⁰

1. Perubahan Aturan Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya UU Cipta Kerja

a. Akibat hukum PKWT dibuat secara tidak tertulis

Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dibuat dalam bentuk tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Pada dasarnya, perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, sehingga apabila di kemudian hari terjadi perselisihan maka akan sangat membantu proses pembuktian. Konsekuensi atas perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bentuk tidak tertulis, menyebabkan perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tertentu, hal ini diatur dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, konsekuensi hukum tersebut tidak

⁹ Nurul Listiyani, dkk, *Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-undang Cipta kerja*, Jurnal Terapung, Vol. 4 No. 2, September 2022, hlm. 13-14.

¹⁰ Sentoso, *Op. Cit*, hlm. 182-183.

dikenal lagi di dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja tetap mensyaratkan agar perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bentuk tertulis, akan tetapi konsekuensi hukum atas tidak dipenuhinya syarat tersebut adalah tidak ada.¹¹

b. Perubahan batasan jangka waktu PKWT

Dalam pasal 59 ayat 4 dijelaskan bahwa PKWT paling lama diadakan selama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang selama satu kali dengan waktu paling lama satu tahun.¹² Oleh karena itu, dalam PKWT ini perusahaan hanya bisa melakukan kontrak kerja paling lama tiga tahun.¹³ Apabila pemberi kerja menganut sistem pembaharuan perjanjian kerja yang baru, maka jangka waktunya juga bisa lebih lama. Dalam sistem ini, perjanjian kerja jangka waktu tertentu dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun, dengan ketentuan perjanjian kerja baru tersebut diperbaharui setelah masa tenggang berakhir tiga puluh hari setelah berakhirnya kontrak kerja jangka tetap awal.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya mengatur lebih lanjut peraturan perundang-undangan tentang perjanjian waktu kerja tertentu. Aturan pemerintah ini membedakan perjanjian waktu kerja yang berbeda berdasarkan jangka waktu ketika mengatur syarat-syarat perjanjian tersebut.

Untuk jangka waktu paling lama lima (lima) tahun, perjanjian kerja waktu tetap berdasarkan jangka waktu yang meliputi pekerjaan

¹¹ Dewa Gede Giri Sentoso, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasahannya*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 17 No. 2, 2021, hlm. 184.

¹² Erlangga Bagus Setiawan, dkk, Perbandingan Undang-undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-undang No. 13 vtahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Jurnal Program Pasca Sarjana Ilmu Hukum, Vol. 7 No. 2, September 2021, hlm. 64.

¹³ Nur Alfiyani, Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Dan Undang-undang Cipta Kerja, Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan, Vol. 14 No. 2, Desember 2020, hlm. 131.

yang cepat selesai, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang bersifat sementara. masih menjalani uji coba atau eksplorasi, dapat diberlakukan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan pada pelaksanaan tugas-tugas tertentu, baik yang bersifat satu kali maupun yang bersifat sementara, yang tergantung pada kesepakatan para pihak, dapat dilaksanakan untuk jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja harian dengan jangka waktu paling lama tiga (tiga) bulan berturut-turut dapat digunakan sebagai perjanjian kerja waktu tertentu untuk beberapa pekerjaan lain yang jenis, sifat, atau kegiatannya tidak tetap.

Oleh karena itu, jangka waktu PKWT hanya diperbolehkan sampai dua tahun menurut UU Ketenagakerjaan. Waktu PKWT sebagaimana ditentukan dalam UU Cipta Kerja dipastikan dengan perjanjian kerja dan tidak dikenakan batasan.

c. Perpanjangan dan pembaruan PKWT

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan aturan mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Perpanjangan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk paling lama satu tahun, sedangkan pembaruan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Namun untuk pembaruan perjanjian, hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama.

Sedangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang kemudian diatur lebih rinci dalam PP No. 35 Tahun 2021, ketentuan mengenai perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu berbeda tergantung pada jenis perjanjian kerja waktu tertentu yang digunakan. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu, perpanjangan dapat dilakukan beberapa kali dengan jumlah yang tidak dibatasi, namun waktu maksimal antara dimulainya perjanjian kerja waktu tertentu

dengan seluruh perpanjangan adalah tidak boleh melebihi 5 (lima) tahun. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, perpanjangan dapat dilakukan sampai selesainya pekerjaan tersebut, namun untuk berapa lama waktu maksimalnya tidak ditentukan. Kemudian, untuk perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, tidak diatur mengenai perpanjangan karena menggunakan model perjanjian kerja harian. Mengacu pada hal tersebut memiliki dampak yang sangat kuat terhadap pekerja kontrak, adapun dampaknya adalah tidak adanya kejelasan dalam meraih status sebagai karyawan tetap.¹⁴ Artinya sangat potensial sekalia ketika PKWT itu tidak ada batas waktu dan berapa kali PKWT diperpanjang maka timbul yang namanya eksplorasi pekerja. Tentu sangat rawan sekali mengingat pekerja ini merupakan pihak yang lemah, pihak yang sangat rentan sekali dan pengusaha powerfull.¹⁵

2. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam pelaksanaan PKWT

a. Ketidakpastian hukum perlindungan PKWT dalam UU Cipta Kerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan bentuk pemenuhan hak dilindungi oleh negara dan tertuang dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹⁶ Perlindungan terhadap pekerja juga diberikan oleh negara pada Pasal 29D Ayat (1) dan Ayat (2) UUD NRI yang menyatakan bahwa:

1. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

¹⁴ Agung Rahmat Wibowo, dkk, Implikasi Undang-undang Cipta Kerja, Cet. 1, (Bandar Lampung: Pusaka Media, 2021), hlm. 19.

¹⁵ Utami Argawati, “Menguji Batas Waktu PKWT dalam UU Cipta Kerja”, dalam <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19274>, dikunjungi 22 Januari 2024.

¹⁶ Sulistio Adiwinarto, Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja, Jurnal National Multidisciplinari Sciences, Vol. 2 No. 4, Juli 2023, hlm. 352.

2. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja sebagai pihak yang menerima pekerjaan dan pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan.

Merujuk pada karakteristik dari PKWT yang pada dasarnya adalah merupakan kontrak yang bersifat sementara, terdapat potensi untuk terjadinya pengakhiran terlebih dahulu terhadap PKWT tersebut sebelum masa berlakunya habis, baik yang diinisiasi oleh Pemberi Kerja, ataupun diinisiasi oleh Pekerja.

Untuk mengurangi potensi pengakhiran dini terhadap PKWT tersebut, di dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan diatur bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa berlaku PKWT, diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah Pekerja tersebut hingga batas waktu berakhirnya PKWT. Ketentuan tersebut diubah di dalam UU Nomor PP No. 35/2021, bahwa Pemberi Kerja diwajibkan untuk memberikan uang kompensasi kepada Pekerja yang hubungan kerjanya berakhir berdasarkan PKWT. Lebih lanjut, kewajiban mengenai pemberian kompensasi berdasarkan Pasal 15 Ayat (1) PP No. 35/2021 tersebut dipertajam di dalam Pasal 17 PP No. 35/2021 yang mengatur bahwa Pemberi Kerja wajib untuk memberikan uang kompensasi kepada Pekerja, tanpa melihat pihak mana yang menginisiasi pengakhiran dini atas hubungan kerja tersebut.¹⁷

b. Hak dan Kewajiban Pekerja dalam PKWT

¹⁷ Listiyami, *Op.Cit.*, hlm. 17-20.

Hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pemberi kerja akan melahirkan hak-hak pekerja sebagai akibat atau konsekuensi dari kesepakatan antara kedua belah pihak. UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak-hak pekerja tersebut. Secara mendasar terdapat beberapa hak pekerja yang melekat pada buruh/tenaga kerja, antara lain:

1. Hak untuk mendapatkan upah yang adil.
2. Hak atas keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.
3. Hak atas jaminan sosial.
4. Hak atas istirahat dan cuti.
5. Setiap buruh/tenaga kerja berhak untuk tidak bekerja dalam hari-hari libur.
6. Hak untuk berserikat.
7. Setiap buruh/tenaga kerja berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah.
8. Hak untuk mogok kerja.

Ketika hak-hak di atas diterapkan baik oleh para pemberi kerja di lingkungan kerja, maka akan menciptakan budaya kerja yang harmonis demi keberlangsungan hubungan kerja. Namun seiring beralihnya beberapa regulasi menjadi UU Cipta Kerja yang menyusung konsep omnibus law, maka ketentuan mengenai ketenagakerjaan termasuk perjanjian kerja tunduk dan diatur dalam undang-undang tersebut. Peraturan terhadap PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai turunan aturan dari UU Cipta Kerja. Setelah diberlakukan dan disahkan nya regulasi tersebut, ketentuan mengenai tenaga kerja termasuk hak-hak nya mengalami

perubahan seperti yang diatur pada PKWT. Hal tersebut dapat dibuktikan dalam Pasal 15-17 PP Nomor 35 Tahun 2021.¹⁸

Kewajiban tenaga kerja adalah wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak, wajib menaati peraturan dan petunjuk dari pengusaha/majikan, kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaan akibat kesengajaan atau kelalaian sehingga menimbulkan kerugian dan kerusakan maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul, dan kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik.

PENUTUP

Dalam Undang-Undang Cipta Keraja, terdapat beberapa perubahan terkait dengan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut diantaranya mengenai akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis, perubahan batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Akan tetapi pasca Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan masih terdapat beberapa permasalahan yang mencuri perhatian salah satunya adalah tidak adanya batasan waktu perjanjian kerja waktu tertentu dan berapa kali perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dapat diperpanjang karena akan menimbulkan adanya eksploitasi terhadap pekerja.

Di dalam perubahan tersebut terdapat beberapa ketentuan yang memberatkan pekerja/buruh tetapi juga terdapat ketentuan yang memberikan perlindungan serta kepastian hukum bagi pekerja/buruh yang terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan jawaban atas permasalahan mengenai kompensasi saat berakhirnya hubungan kerja dengan ditambahkannya pasal 61A. Dimana dalam pasal tersebut mengatur bahwa ketika perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja

¹⁸ Cahya Kinari Arnita Putri dan Made Aditya Praman Putra, Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Jurnal Kertha Negara, Vol. 10 No. 4, 2022, hlm. 399-400.



pekerja/buruh yang bersangkutan. Selain itu hak dan kewajiban pekerja dalam PKWT juga sudah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.

Buku:

- Agung Rahmat Wibowo, dkk. (2021). *Implikasi Undang-undang Cipta Kerja, Bandar Lampung*: Pusaka MediA.
- Angga Arniya Putri, dkk. (2024). *Metode Penulisan Artikel Hukum, Sumatera Barat*: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah
- Arifuddin Muda Harahap. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara.

Jurnal:

- Cahya Kinari Armita Putri dan Made Aditya Praman Putra. (2022). Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, *Jurnal Kertha Negara*, Vol. 10 No. 4.
- Dewa Gede Giri Sentosa. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 17 No. 2.
- Diah Puji lestari. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja, *Jurnal hukum Lex Generalis*, Vol. 3 No. 5.
- Eko Maryono. (2020). "Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Sol Justicia*, Vol. 3 No. 1.
- Erlangga Bagus Setiawan, dkk. (2021). Perbandingan Undang-undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-undang No. 13 vtahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Jurnal Program Pasca Sarjana Ilmu Hukum*, Vol. 7 No. 2.
- Mahlil Adriaman dan Kartika Dewi Irianto. (2021). Implementasi Asas Perjanjian Kemitraan Antara Driver Ojek Online Dengan PT. Gojek Indonesia, *Pagaruyuang Law Jurnal*, Vol. 4 No. 2
- Nur Alfiyani. (2020). Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Dan Undang-undang Cipta Kerja, *Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, Vol. 14 No. 2.
- Nurul Listiyani, dkk. (2022). *Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-undang Cipta kerja*, *Jurnal Terapung*, Vol. 4 No. 2.

Sulistio Adiwinarto. (2023). Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja, Jurnal National Multidisciplinari Sciences, Vol. 2 No. 4.

Turro S Wongkeren, dkk. (2022). Analisis Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 12 No. 3.

Website:

Utami Argawati, "Menguji Batas Waktu PKWT dalam UU Cipta Kerja", dalam <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19274> , dikunjungi 22 Januari 2024.



Jurnal Hukum Perdata

Kampus: Jalan Bypass Aur Kuning Bukittinggi.Telp.085374071512

Bukittinggi, 08 juni 2024

Nomor : 03 /SLJ/Juni/2024
Perihal : **Penerimaan Naskah untuk Sakato Law Journal**
Lampiran : -

Kepada
Yth.
Hanifah Putri Junaedi
Di Tempat

Sehubungan dengan tulisan ilmiah yang Anda kirim kepada Redaksi Sakato Law Journal pada tanggal 10 April 2024, yang berjudul "**Implementasi dan Permasalah Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya UU Cipta Kerja**" kami telah menilai susunan format penulisan dan substansi tulisan, maka kami menyatakan bahwa tulisan tersebut layak untuk diterbitkan pada Sakato Law Journal Volume 3 Nomor 1.

Demikian surat pemberitahuan ini dan atas perhatiannya kami sampaikan terimakasih.

Redaksi Sakato Law Journal
Fakultas Hukum UMSumbar

Dr. Nuzul Rahmayani, SH, MH
(*Editor in Chief*)

SURAT KEPUTUSAN

NOMOR:074/KEP/II.3.AU/F/2024

Tentang

PENUNJUKKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR PENULISAN HUKUM (LEGAL MEMORANDUM, STUDI KASUS, DAN SKRIPSI) SEMESTER GENAP T.A. 2023/2024

Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, setelah;

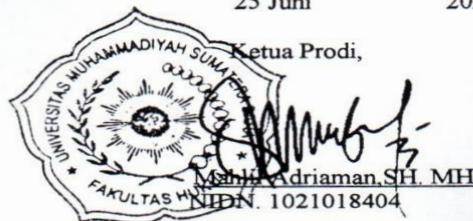
- Membaca : Permohonan pengusulan penulisan Hukum Mahasiswa atas nama : **HANIFAH PUTRI JUNAEDI NIM : 21150003**
- Menimbang : a. Bahwa Mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum UM-Sumbar diharuskan untuk melakukan tugas akhir berupa penulisan hukum (Legal Memorandum, Studi Kasus, dan skripsi);
 b. Bahwa mahasiswa yang tersebut diatas telah memenuhi syarat untuk melaksanakan penulisan Hukum sesuai dengan bidang yang diinginkan;
 c. Bahwa untuk terwujudnya penulisan hukum dimaksud, dirasa perlu untuk menunjuk dosen pembimbing dengan surat Keputusan Dekan;
- Mengingat : 1. Undang-undang No.12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
 2. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
 3. Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2012 tentang kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).
 4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.44 Tahun 2015 tentang standar Nasional Pendidikan Tinggi.
 5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.32 Tahun 2016 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi.
 6. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.62 Tahun 2016 tentang sistem Penjamin Mutu Pendidikan Tinggi.
 7. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.100 Tahun 2016 tentang pendirian perubahan, pembubaran perguruan tinggi negeri, dan pendirian, perubahan, pencabutan, pencabutan izin perguruan tinggi swasta.
 8. Peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 01/PRN/I.0/B/2012 tentang Majelis Pendidikan Tinggi.
 9. Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 02/PED/1.0/B/2012 tanggal 16 April 2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.
 10. Ketentuan Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah No 178/KET/1.3/D/2012 tentang penjabaran pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 02.PED/1.0/B/ 2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.
 11. Statuta Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun 2020
 12. SK Dekan No. 0059/KEP/II.3.AU/D/2015 tanggal 13 Februari 2015 tentang Kurikulum Fakultas Hukum UM-Sumbar
 13. SK Rektor No. 970/II.3.AU/2021 tanggal 20 April 2021 tentang penetapan berlakunya Kurikulum Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum UM Sumbar TA. 2020.
 14. SK Rektor No. 1436/KEP/II.3.AU/F/2021 tanggal, 15 September 2021 tentang Penetapan berlakunya Kurikulum Program Studi Ilmu Hukum UM Sumbar Tahun 2021.
 15. Kalender Akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun Akademik 2023/2024

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN

- Pertama : Menunjuk Saudari **MAHLIL ADRIAMAN,SH.MH** sebagai Dosen Pembimbing dalam Penulisan Hukum Mahasiswa :
 Nama/NIM : **HANIFAH PUTRI JUNAEDI / 21150003**
- Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI DAN PERMASALAHAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PASCA DIUNDANGKANNYA UU CIPTA KERJA**
- Kedua : Segala biaya yang ditimbulkan akibat daripelaksanaan bimbingan penulisan hukum ini dibebankan kepada anggaran Fakultas Hukum UM-Sumbar
- Ketiga : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan dalam penetapan ini.

DITETAPKAN DI : **Bukittinggi**
 PADA TANGGAL : **18 Dzulhijah 1445 H**
 25 Juni 2024 M



Tembusan:

1. Dekan Fakultas Hukum sebagai laporan
2. Kasubag Keuangan Fakultas Hukum
3. Mahasiswa/Y Yang bersangkutan
4. Pertinggal

**JADWAL KEHADIRAN
SEMINAR PROPOSAL DAN UJIAN SKRIPSI**

| NO | Hari/ Tanggal | Nama Peserta/NIM | Judul Skripsi | Paraf Ketua Penyelenggara |
|----|------------------------------|---|---|------------------------------|
| 1 | Rabu / 24 April 2024 | CINDURA RINKA (201K0115) | Pembagian hak cipta Lidiq pada siur Younive ditirgou dan uji HKO 28 tahun 2014 | |
| 2 | Rabu / 24 April 2024 | DEBI AFRIDI (201K0095) | Tinjauan yang dapat dilakukan dalam rangka perlindungan kon- sumen terhadap wiperstaf, terhadap bagas jipumpo gaeng hilang akibat penyebarluasan penyalahgunaan | |
| 3 | Rabu / 24 April 2024 | FARI DIVI PUTRI (201K0126) | Dancairan terhadap sinemato- gra dalam film berdirikan UH NO 36 tahun 2014 tentang Hak Cipta. | |
| 4 | Cabtu / 25 Mei 2024 | ELFANI RAHAYU (11100221020 1052) | Tinjauan yang terkait perjayaan kerjasama batik PT. Bant Batik Indonesia (penyo) dengan Agro En- link di bawah limo negara. Tali- patah sumbu putih kota. | |
| 5 | Cabtu / 26 Mei 2024 | MUHAMMAD IWAKH- FIIDH AL-FAUZAN GINTING (201K0197) | Pertindungan Hukum terhadap petkerja yang tidak didafatkan oleh PT. Nusa sebagai Penerima BPF ketika diketahui. | |
| 6 | Rabu / 16 Januari 2025 | KARENIA AZAHLA PUTRI (2115020201) | Penerapan pembincangan pada nara soal terhadap narapidana di lembaga pemasyarakatan berasar DB pacifisasi. | |
| 7 | Rabu / 16 Januari 2025 | DEBI RISKI MULIA PUTRI (21150122) | Pengaruh Pembentukan Garis Pegi terhadap ketenaran oleh pelaku kecelakaan lalu lintas menurut UH HKO 12 tahun 2009 | |
| 8 | Rabu / 16 Januari 2025 | HENDIC ADHA YU (2100179) | Pelatihan pemusnahan barang Berk. Korteka di tiga kota Negeri Tanah Batur. | |
| 9 | Rabu / 16 Januari 2025 | SOPHIE HANNA PUTRI (21150104) | Upaya Hukum dalam perlind- ungan hak Nafkah anak Akibat percerai. | |
| 10 | Rabu / 16 Januari 2025 | ADINDA CAICANI RAHMI (201K0143) | Studi kritis hukum ibrah Hukum di pengadilan agama ditirgou dan hukum pertau inam | |

Catatan - 5 menghadiri Seminar Proposal dan 5 menghadiri Ujian Komprehensif terbaik

Bukittinggi, 17 JANUARI 2025
Mahasiswa

HANIFAH DUTRA - MAQDISI