

Turnitin 9

by Asri Wijayanti

Submission date: 11-Jan-2022 08:01PM (UTC+0700)

Submission ID: 1740069697

File name: III.A.Kartiko_1.pdf (229.55K)

Word count: 4023

Character count: 24406

PERLINDUNGAN STATUS PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG TELAH DI RE-KONTRAK

Kartiko Adi Sasmito¹, Asri Wijayanti²
Universitas Muhammadiyah Surabaya/ Fakultas of Law,
asri.wijayanti@fh.um-surabaya.ac.id.

Abstract

The workers' status is often being the root of the problem in employment cases. The unclear workers' status could inflict legal protection for workers which could not be felt optimally. This study aims to examine the workers' status in Fixed-Term Employment Agreements who have been re-contracted is being linked to the provisions contained in the Company Regulations at PT X jo. By the applicable laws and regulations. This research is a normative juridical using a *statute approach*. The results of this study indicate that the workers status in Fixed-Term Employment Agreements who has been re-contracted is not in accordance with the provisions in the Company Regulations, as they are carried out by different legal subjects though the main manager is PT X. This is contrary to the provisions of Article 9 of the Company Regulations PT X jo. Article 56 jo. 59 of Law 13/2003 jo. Article 11/2020 jo. Article 5-9 on Government Regulations of 35/2021. Workers in Fixed-Term Employment Agreements who have been re-contracted with different legal subjects are no longer have legal relations with their previous legal subjects as their legal consequences. In accordance with the provisions of Article 9 of Company Regulations PT X jo. Article 56 jo. 59 of Law 13/2003 jo. Article 11/2020 jo. Article 5-9 on Government Regulations of 35/2021 shows if there would be no change in the workers status of contract workers to permanent workers.

Keywords: status of workers, fixed-term employment agreements, legal protection

Latar Belakang Masalah

Status pekerja menjadi akar masalah dibanyak hal dimasyarakat,dengan tidak adanya ketidakjelasan untuk pekerja dalam mengakibatkan hak pekerja tidak ada kepastian. Pekerja PKWT sering kali mengalami rekontrak atau perpanjangan atau pembuatan kontrak dalam bentuk PKWT dengan subyek hukum (perusahaan tenaga kerja yang berbeda). Kasus ketenagakerjaan di Indonesia sangat beragam (Rahayu & Wijayanti, 2020). Faktanya permasalahan seputar ketenagakerjaan sangat kompleks sehingga membutuhkan perlindungan hukum.

Seperti masalah yang dialami oleh pekerja pada PT. X, pada bulan Januari tahun 2015 hingga bulan Januari tahun 2017 terjadi perjanjian kerja antara PT. B dengan para pekerja selama dua tahun. Setelah masa perjanjian itu berakhir pekerja diberikan surat pemberhentian kerja sementara selama 30 hari, akan tetapi status dari para pekerja tersebut masih menjadi pegawai dalam hal ini disebut sebagai pegawai non-aktif di perusahaan terkait masalah pembayaran gaji, pembayaran jaminan sosial dan

perusahaan menyatakan bahwa pekerja tersebut sudah tidak berstatus sebagai karyawan, dengan alasan untuk menghindari audit dari pihak Disnaker dikarenakan perusahaan sudah menyalahi suatu aturan pada UU No 13 Thn 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada bulan Februari tahun 2017 PT B melakukan rekontrak kepada seluruh pekerja dan para pekerja mendapatkan kontrak kerja baru selama satu tahun hingga akhir tahun 2018. Pada bulan Februari tahun 2018 awal PT. B mengalami peralihan manajemen ke PT. X dan para pekerja yang berada dibawah naungan perusahaan sebelumnya dipekerjakan dan dikontrak kembali oleh PT. X hingga bulan Februari tahun 2019, setelah masa kontrak pertama seluruh pekerja melakukan perpanjangan kontrak kedua di bulan Februari 2020 hingga February 2021. akan tetapi di PT X tidak melakukan pengangkatan kepada pekerja PKWT menjadi PKWTT, dimana masa kontrak pekerja sudah berakhir di bulan february 2021 tapi beum ada masa pemberhentian selama 30 hari seperti sebelumnya. Akan tetapi di bulan maret seluruh pekerja di kontrak lagi dengan jangka waktu 3 bulan lamanya, dengan alasan PT X sudah mengikuti UU 11 Thn 2020 tentang cipta kerja

Hampir di semua bidang pekerjaan minim perlindungan hukum, hampir tidak pernah di daftarkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertransduk). Sebagai akibat dari lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja kontrak (Wijayanti A. , Kedudukan Hukum Nokep 883-DIR/KPS/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja PT BRI Persero Tbk, 2014). Adanya ketidakseimbangan antara kedudukan pekerja dengan pemberi kerja mengharuskan negara memberi perlindungan melalui Peraturan Perundang – undangan (Wijayanti A. , menuju sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan, 2012). Selain itu, aturan hukum yang mengandung cacat substansinya dapat mengakibatkan konflik sosial (Wijayanti A. , Reformasi Pengaturan Outsourcing, 2012). Perlunya suatu pengawasan dan partisipasi pihak saat membuat aturan hukum agar tercipta hukum yang baik dan adil di dalam masyarakat. Setiap orang berhak atas perlindungan Hak Asasi Manusia dan Kebebasan dasar manusia tanpa adanya diskriminasi (Wijayanti A. , Diskriminasi Pada Pembentukan Serikat Buruh Keamanan, 2012).

Diperlukan bentuk dan upaya perlindungan atas adanya hak pekerja yang hilang dari segi hukum pidana ketenagakerjaan (Suyandi & Wijayanti, 2020). Karena faktanya masih dijumpai pemutusan hubungan kerja secara pihak (Isnawati, 2017). Adanya jaminan dan perlindungan hak asasi manusia yang terkandung dalam konstitusi, memicu seseorang ingin dihargai melalui apa yang mereka kerjakan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari, yakni melalui sebuah pekerjaan. Pekerja memiliki hak untuk mendapat perlindungan hukum (Irawan, 2019). Perlindungan Hukum (Wijayanti, 2017) terhadap pekerja diatur dalam pasal 27 Undang – undang Dasar 1945 menerangkan bahwasannya setiap warga negara berhak mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Ibrahim, Wijayanti, & Fatah, 2015). Penjabaran lebih lanjut tentang kesempatan kerja diatur dalam Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Wijayanti A. , Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan, 2019).

Rumusan Masalah

Dari uraian di atas dapat ditarik permasalahan yaitu bagaimana perlindungan hukum atas status pekerja dengan PKWT yang mengalami re-kontrak?

Tinjauan Pustaka

Merujuk pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 Pasal 1 ayat 10 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disingkat (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam kurun waktu tertentu. 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.

Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Menurut pasal 54 UU No.13/2003, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa, Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

c. Suatu pokok persoalan tertentu

d. Suatu sebab yang tidak terlarang

Pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

a. Kesepakatan kedua belah pihak

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun beberapa jenis kontrak kerja dibedakan berdasarkan bentuknya, yaitu:

a. Berbentuk Lisan/ Tidak tertulis

Meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja tersebut. Tentu saja kontrak kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal yaitu apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis sehingga merugikan pekerja.

b. Berbentuk Tulisan

Perjanjian yang dituangkan dalam bentuk tulisan, dapat dipakai sebagai bukti tertulis apabila muncul perselisihan hubungan industrial yang memerlukan adanya bukti-bukti dan dapat dijadikan pegangan terutama bagi buruh apabila ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha yang merugikan buruh.

Dibuat dalam rangkap 2 yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, masing-masing buruh dengan pengusaha harus mendapat dan menyimpan Perjanjian Kerja (Pasal 54 ayat 3 UU 13/2003).

Selain itu, Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Isi dari PKWT bersifat mengatur hubungan individual antara pekerja dengan perusahaan/pengusaha, contohnya : kedudukan atau jabatan, gaji/upah pekerja, tunjangan serta fasilitas apa yang didapat pekerja dan hal-hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi.

PKWT dapat dilakukan apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

a. PKWT dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia.

b. PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku adalah yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

c. Tidak ada masa percobaan kerja (probation), bila disyaratkan maka perjanjian kerja BATAL DEMI HUKUM dan masa kerja tetap dihitung. (Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan))

¹⁰ Berdasarkan pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Jika kontrak kerja yang seharusnya bersifat PKWT tidak diterapkan secara benar, maka posisi pekerja tersebut bisa menjadi [Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu \(PKWTT\)](#), sehingga ia memiliki hak-hak berbeda dengan pekerja kontrak. Dengan perbedaan hak tersebut, pekerja dapat melayangkan tuntutan kepada perusahaan. (Rommalla, 2018)

² Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur boleh-tidaknya perusahaan menahan surat-surat berharga milik karyawan, seperti misalnya ijazah. Penahanan ijazah pekerja/karyawan oleh perusahaan, diperbolehkan, sepanjang memang menjadi kesepakatan antara kedua belah pihak. Kesepakatan antara pekerja dan pengusaha biasa dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Artinya, penahanan ijazah oleh pengusaha diperbolehkan sepanjang Anda menyepakatinya dan Anda masih terikat dalam hubungan kerja.

Hal ini sangat bertentangan dengan Peraturan Perusahaan pada PT. X yang tertuang pada Bab III Pasal 9 (1), (3) dan (4) tentang Masa Percobaan dan Masa Jabatan, dimana hal tersebut berakibat pekerja dengan status PKWT tidak memiliki status hukum yang jelas, hanya sebatas pekerja kontrak dan tidak akan pernah diangkat sebagai pekerja tetap. Kesimpulan yang dihasilkan adalah status pekerja di PT X tidak sesuai dengan ketentuan dengan pasal 59 Undang - undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja merupakan dasar terbentuknya hubungan kerja yang dapat dinyatakan sah apabila suatu perjanjian kerja itu memenuhi syarat dan asas – asas hukum perikatan. Pada Hubungan Kerja yang timbul dari pekerja dengan pihak perusahaan yaitu suatu hubungan kerja yang terjadi setelah adanya dimana perjanjian kerja tersebut. Hubungan Kerja ⁵ adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak termuat di dalam pasal 1 angka 14 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 (Wijayanti A. , Kedudukan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja, 2015).

Dalam pasal 1 ayat (15) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pihak pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang telah mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Adanya suatu jaminan dan perlindungan akan Hak Asasi Manusia yang terkandung dalam konstitusi membuka celah akan penghargaan terhadap seorang melalui apa yang mereka lakukan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari, yakni melalui sebuah pekerjaan. Manusia hidup tidak akan pernah terlepas dari bekerja sebagai kebutuhan hidupnya. Indonesia dalam Konstitusinya menjamin tentang hal itu, yang dituangkan di dalam pasal 27 ayat (2) Undang – undang Dasar 1945 yang berbunyi “setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Untuk penjabaran lebih

lanjut tentang kesempatan kerja diatur dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 56 UU No 13 Tahun 2003 jo Pasal 59 UU 11 Tahun 2020 dibedakan menjadi dua jenis, yaitu perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT didasari dengan jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu atau biasa disebut pekerja kontrak, sedangkan dengan PKWTT jangka waktunya tidak tertentu atau disebut dengan pekerja berstatus tetap. Dalam hal hubungan kerja pengusaha lebih menyukai sistem kontrak kerja dibandingkan pekerja tetap (Hanim, Wijayanti, & Sudarto, 2014). Disamping itu dari sisi buruh bagi TKI perjanjian pekerja belum dapat menjamin perlindungan hukum. Objek tuntutan pekerja atas adanya pelanggaran hak semula dapat dikelompokkan menjadi dua tuntutan dasar yaitu hapuskan upah murah dan hapuskan *outsourcing* (Wijayanti A. , Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan, 2016). Indonesia belum memiliki sistem hukum perburuhan yang adil (Wijayanti A. , Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang berkeadilan, 2012). Tujuan buruh bekerja yaitu untuk mendapatkan upah (Wijayanti & Nafiah, *Payment of Wage Under Minimum Wage For Abdi Dalem Sultan Palace (Daerah Istimewa Yogyakarta)*, 2019), namun masih belum terlindungi karena majikan atau pengusaha enggan menaikkan upah dengan alasan takut diprotes oleh perusahaan lain yang sejenis (Wijayanti A. , Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, 2007). Keberadaan PKWT di Indonesia diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 dan ketentuan lebih lanjut diatur melalui PP No. 35 Tahun 2021. Adanya peraturan tersebut bertujuan agar pihak pekerja maupun pihak pengusaha memperoleh perlindungan hukum yang sama dalam melaksanakan hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT masih memberi dampak negatif bagi pekerja meski telah diatur dalam undang-undang, yaitu perusahaan/pengusaha bisa melakukan kontrak kerja melebihi batas waktu yang diatur undang-undang. Dalam prakteknya suatu perusahaan bisa melakukan kontrak berkepanjangan melebihi batas waktu yang sudah diatur dalam undang-undang. Salah satu alasan perusahaan enggan menetapkan pekerja/buruh menjadi (PKWTT) karena masalah upah. Pemberian upah untuk pekerja dijadikan dasar pengusaha untuk memanfaatkan pekerja untuk melakukan penekanan karena pengusaha merasa “kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan (Hanim, Wljayanti, & Sudarto, 2014). Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi salah satu cluster yang cukup menarik perhatian pemerintah dikarenakan karena adanya tumpang tindih peraturan tentang ketenagakerjaan sehingga sering terjadi kekosongan hukum (Iqbal, *Perkembangan Kejahatan Dalam Upaya Penegakan Hukum Pidana: Penanggulangan Kejahatan Profesional Perdagangan Organ Tubuh Manusia*, 2017). Ada beberapa pasal dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang direvisi melalui UU Cipta Kerja yang membuat banyak pihak mengkritik secara kritis isi UU Cipta Kerja tersebut. Maka dari itu, penulis ingin menganalisis bagaimana batas waktu masa kerja PKWT berdasarkan ketentuan UU No 13 Tahun 2003 jo UU No 11 Tahun 2020 jo PP No 35 Tahun 2021.

Analisa dan Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan status perjanjian pekerja mengalami beberapa tahap/waktu berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat oleh subyek perjanjian kerja dibuat oleh subyek hukum yang berbeda. Hal ini bertentangan dengan pasal 9 Peraturan Perusahaan PT X akibat hukumnya pekerja tidak memiliki status hukum yang jelas hanya sebatas pekerja kontrak dan tidak akan pernah diangkat sebagai pekerja tetap. Perkembangan usaha PT X yang pesat saat ini, diikuti juga oleh peningkatan jumlah pekerja guna menunjang keberlangsungannya dalam suatu kegiatan pengelolaan operasional jalan dan usaha lainnya yang berhubungan dengan jalan bebas hambatan. Mengenal lebih dekat PT X yaitu, dalam rangka peluang usaha yaitu dengan banyaknya pembangunan jalan bebas hambatan di seluruh Indonesia, maka didirikan perusahaan yang khusus bergerak dibidang pengoperasian jalan bebas hambatan. PT X atau bisa dikenal dengan X didirikan pada tanggal 21 Agustus 2015 dengan nama PT B atau bisa dikenal dengan nama B sebagaimana akta pendirian No. 00 yang dibuat dihadapan Notaris RUD, dan telah mendapatkan pengesahan sebagai Badan Hukum dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui keputusan No. AHU-000000.AH.00.00Tahun 2015 pada tanggal 25 Agustus 2015. Pada tanggal 24 Januari 2018 melalui Akta No. 00 yang dibuat dihadapan Notaris AAS, dan telah mendatkan persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui keputusan No. AHU-0000000.AH.00.00Tahun 2018 tanggal 24 Januari 2018, nama perusahaan yang sebelumnya PT B berubah menjadi nama PT X.

PT. X merupakan salah satu kelompok usaha PT A dengan komposisi saham 99,9% dimiliki oleh PT A dan 0,1% dimiliki oleh induk koperasi Pekerja B. Peraturan Perusahaan PT X yang disahkan sebagaimana dimaksud diktum KESATU mulai berlaku terhitung tanggal 1 Mei 2019 sampai dengan 14 Mei 2021 dan telah dimuat dalam Buku Registrasi pengesahan peraturan perusahaan pada Kementerian Ketenagakerjaan R.I. cq. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan jaminan sosial Tenaga kerja Nomor : 00/PP/B/V/2019. Pola hubungan antara manajemen PT X dan pekerja sebagai suatu kesatuan, perlu diwujudkan dan dipertegas dalam peraturan – peraturan. Peraturan – praturan tersebut tentunya harus sesuai dengan pola hubungan industrial yang berlaku dan diakui oleh pemerintah. Untuk mewujudkan hal tersebut dan sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku, maka disusunlah peraturan perusahaan ini. Dimana peraturan perusahaan ini diperuntukan untuk seluruh pekerja PT X.

Pada bulan Januari tahun 2015 hingga bulan Januari tahun 2017 terjadi perjanjian kerja antara PT. B dengan para pekerja selama dua tahun. Setelah masa perjanjian itu berakhir pekerja diberikan surat pemberhentian kerja sementara selama 30 hari, akan tetapi status dari para pekerja tersebut masih menjadi pegawai dalam hal ini disebut sebagai pegawai non-aktif di perusahaan terkait masalah pembayaran gaji, pembayaran jaminan sosial dan perusahaan menyatakan bahwa pekerja tersebut sudah tidak berstatus sebagai karyawan, dengan alasan untuk menghindari audit dari pihak Disnaker dikarenakan perusahaan sudah menyalahi suatu aturan pada UU No 13 Thn 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pada bulan Februari tahun 2017 PT B melakukan rekontrak kepada seluruh pekerja dan para pekerja mendapatkan kontrak kerja baru selama satu tahun hingga akhir tahun 2018. Pada bulan Februari tahun 2018 awal PT. B mengalami peralihan manajemen ke PT. X dan para pekerja yang berada dibawah naungan perusahaan sebelumnya dipekerjakan dan dikontrak kembali oleh PT. X hingga bulan Februari tahun 2019, setelah masa kontrak pertama seluruh pekerja melakukan perpanjangan kontrak kedua di bulan Februari 2020 hingga February 2021. akan tetapi di PT X tidak melakukan pengangkatan kepada pekerja PKWT menjadi PKWTT, dimana masa kontrak pekerja sudah berakhir di bulan february 2021 tapi beum ada masa pemberhentian selama 30 hari seperti sebelumnya. Akan tetapi di bulan maret seluruh pekerja di kontrak lagi dengan jangka waktu 3 bulan lamanya, dengan alasan PT X sudah mengikuti UU 11 Thn 2020 tentang cipta kerja,

Berdasarkan permasalahan diatas Dalam UU No 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa perjanjian kontrak kerja untuk pekerja PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui, akan tetapi ada batas waktunya. Menurut Pasal 56 ayat (3) UU No 11 Tahun 2020 jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. dengan ketentuan Pasal 9 ayat (5).

Dengan berlakunya UU Cipta Kerja memberi keuntungan pihak pengusaha karena dapat mempekerjakan pekerja/buruh selama 5 tahun dengan status PKWT. Sedangkan bagi pekerja/buruh kebijakan ini merugikan. UU Cipta Kerja memberi celah bagi pengusaha untuk mempekerjakan buruh dalam kurun waktu lebih dari 5 (lima) tahun. Pengusaha dapat melakukan PKWT lebih dari 5 (lima) tahun dengan Perjanjian Kerja Harian. Perjanjian Kerja Harian dilakukan dalam waktu kurang idari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan (Pasal 10 ayat (3) PP No 35 Tahun 2021). Apabila pekerja/buruh bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, maka PKWT berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang diatur dalam iPasal 10 ayat (4) PP No 35 Tahun 2021.

PKWTT dalam Pasal 59 ayat (7) UU No 13 Tahun 2003 dapat terjadi apabila masa kerja lebih dari 3 (tiga) tahun. Sedangkan dalam Pasal 59 ayat (3) UU No 11 Tahun 2020 diatur bahwa PKWT dapat berubah menjadi PKWTT apabila masa kerja lebih dari 5 (lima) tahun. Sementara itu pada Pasal 8 dan Pasal 9 PP No 35 Tahun 2021 pengusaha bisa mempekerjakan pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 5 (lima) tahun karena dalam pasal tersebut tidak jelas batas waktu masa kerja PKWT. Pengusaha bisa melakukan Perjanjian Kerja Harian untuk pekerjaan yang waktu penyelesaiannya tidak pasti. Merujuk pada Pasal 59 ayat (7) UU No 13 Tahun 2003 jo Pasal 59 ayat (3) UU No 11 Tahun 2020 sehingga aturan tersebut tidak dapat diterapkan karena ada pertentangan dengan Pasal 8 dan Pasal 9 PP No 35 Tahun 2021.

Perlindungan Hukum pada dasarnya memiliki dua aspek yaitu asas negara hukum dan hak asasi manusia (Wijayanti A. , Perlindungan Pekerja Dalam Menggunakan Hak Pilih Dalam Pemilu 2019, 2018). Penerapan asas Negara hukum adalah adanya aturan hukum yang memberikan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan (Wijayanti A. , Mengkritisi Pengaturan dan Penegakan Sanksi Pidana

Perburuhan, 2013). Demi menjaga fungsi hukum yaitu keadilan hukum, kepastian hukum dan kemanfaatan hukum (Adham, 2020). Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum memang dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Hukum adalah ilmu yang mempelajari tentang aturan-aturan yang berlaku di dalam masyarakat yang harus ditaati. Selain itu hukum juga bersifat memaksa.

Kesimpulan – Rekomendasi

Dari pembahasan masalah di atas, kesimpulan yang dihasilkan adalah status pekerja di PT X tidak sesuai dengan ketentuan pasal 59 UU no 13 thn 2003. Maka Langkah yang diambil agar tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 UU no 13 thn 2003 adalah pihak PT X harus mengkaji ulang Peraturan Perusahaan yang telah di buat sebelumnya serta membuat perjanjian antara perusahaan dan pekerja dengan Batasan-batasan dan ketentuan yang jelas agar hak dan kewajiban para pihak bisa dilakukan secara jelas dan terbuka sehingga tidak menimbulkan masalah di pertengahan jalannya kontrak.

Daftar Pustaka

(n.d.).

Adham, M. (2020). *Hak Pekerja Yang Di PHK Karena Perusahaan Pailit*.

Darusman, Y. M., Susanto, Anggareni, R. D., Bastinaon, & Bachtiar. (2020). Sosialisasi Undang-Undang Perlindungan Anak dan KDRT Kelurahan Pulau Panggang Kabupaten Kepulauan Seribu. *Jurnal Lokabmas Kreatif*, 76-82.

Hanim, M., Wijayanti, A., & Sudarto. (2014). *Pelanggaran Jangka Waktu Atas Dasar PKWT Study Kasus di PT. "X"*.

Hanim, M., Wijayanti, A., & Sudarto. (2014). *Pelanggaran Jangka Waktu Atas Dasar PKWT Study Kasus di PT. "X"*.

Ibrahim, S., Wijayanti, A., & Fatah, A. (2015). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Melanggar PKB Ditinjau Dari Ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Skripsi*.

Iqbal, M. (2017). Perkembangan Kejahatan Dalam Upaya Penegakan Hukum Pidana: Penanggulangan Kejahatan Profesional Perdagangan Organ Tubuh Manusia. *Proceedings Universitas Pamulang*, 307-324.

Iqbal, M. (2019). Efektifitas Hukum dan Upaya Menangkal Hoax Sebagai Konsekuensi Negatif Perkembangan Interaksi Manusia. *Literasi Hukum*, 3(2), 1-9. Dipetik Mei 20, 2021, dari <https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/literasihukum/article/view/1976>

Irawan, A. D. (2019). Status Hukum Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011. *Jurnal Arena Hukum*, 255.

Isnawati, M. (2017). Arah Penegakan Hukum Tindak Pidana Korupsi Oleh Korporasi Dalam Sistem Hukum Pidana Nasional. *Al-Qisth*, 112.

Rahayu, L. P., & Wijayanti, A. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Lepas Di Kabupaten Bondowoso. *Justitia Jurnal Hukum*, 319.

- Rommalla, S. (2018, September 26). *Gadjian*. Diambil kembali dari <https://www.gadjian.com/blog/2018/09/26/4-jenis-pekerjaan-pkwt-selain-dari-itu-dilarang-pemerintah>, di akses pada tanggal 21 juni 2021, pukul 11:20AM
- Suyandi, S. A., & Wijayanti, A. (2020). Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. *Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan*, 44-57.
- Wijayanti. (2017). Rights to the Freedom of Trade Unions in the Constitution and its Implementation. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 107.
- Wijayanti, A. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2012). Diskriminasi Pada Pembentukan Serikat Buruh Keamanan. *Media Online Gagasan Hukum*.
- Wijayanti, A. (2012). menuju sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan. *Arena Hukum*, 210-217.
- Wijayanti, A. (2012). Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang berkeadilan. *Arena Hukum*, 210-217.
- Wijayanti, A. (2012). Reformasi Pengaturan Outsourcing. *Law Review*, 39-53.
- Wijayanti, A. (2013). Mengkritisi Pengaturan dan Penegakan Sanksi Pidana Perburuhan. *Prosiding Konferensi Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial "Membangun Sinergi Hubungan Industrial yang Dinamis dan Berkeadilan"*.
- Wijayanti, A. (2014). Kedudukan Hukum Nokep 883-DIR/KPS/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja PT BRI Persero Tbk. *Perspektif: Kajian Masalah Hukum Dan Pembangunan*, 115-124.
- Wijayanti, A. (2015). Kedudukan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja. *Media Hukum dan Peradilan*, 7.
- Wijayanti, A. (2016). *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: CV Revka Petra Media.
- Wijayanti, A. (2018). Perlindungan Pekerja Dalam Menggunakan Hak Pilih Dalam Pemilu 2019. *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Papes : Pemilu 2019 Momentum Penguatan Demokratisasi Indonesia yang Berintegritas*, 4.
- Wijayanti, A. (2019). *Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan*. Surabaya: CV Revka Prima Media.
- Wijayanti, A., & Nafiah, A. (2019). Payment of Wage Under Minimum Wage For Abdi Dalem Sultan Palace (Daerah Istimewa Yogyakarta). *Humanities and Social Sciences Reviews*, 53.

Turnitin 9

ORIGINALITY REPORT

27 %
SIMILARITY INDEX

%
INTERNET SOURCES

17 %
PUBLICATIONS

27 %
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Udayana University Student Paper	7%
2	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	5%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	3%
4	Submitted to Universitas Muhammadiyah Ponorogo Student Paper	3%
5	Submitted to Universitas International Batam Student Paper	2%
6	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%
7	Asri Wijayanti, Aniqotun Nafiah. "PAYMENT OF WAGE UNDER MINIMUM WAGE FOR ABDI DALEM SULTAN PALACE (DAERAH ISTIMEWA	1%

YOGYAKARTA)", Humanities & Social Sciences
Reviews, 2019

Publication

8	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1 %
9	Submitted to Atma Jaya Catholic University of Indonesia Student Paper	1 %
10	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1 %
11	Submitted to Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Student Paper	1 %
12	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	1 %
13	Pristika Handayani. "PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA BAGI TENAGA KERJA HARIAN PADA TAHUN 2017 DI KOTA BATAM", DE'RECHTSSTAAT, 2019 Publication	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography On