

TUGAS AKHIR

**ANALISIS HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
PADA UNDANG UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**



OLEH :

ALKHAWI NOERMATIN S.

20181440012

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

2023

TUGAS AKHIR

ANALISIS HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA UNDANG UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

**"Tugas Akhir Ini Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Derajat
Sarjana Strata Satu Pada Fakultas Hukum Di Universitas Muhammadiyah Surabaya"**



OLEH :

ALKHAWI NOERMATIN S.

20181440012

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tugas Akhir : Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
Nama Mahasiswa : Alkhawi Noermatin S
NIM : 20181440012

Telah diterima dan disetujui untuk dipertahankan pada ujian Tugas Akhir yang diselenggarakan oleh Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya pada tanggal : 25 Juli 2023

Surabaya, 25 Juli 2023

Menyetujui,
Dosen Pembimbing



(Achmad Hariri, S.H., M.H.)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surabaya



Satria Unggul Wicaksana Prakasa, S.H., M.H.

HALAMAN PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Alkhawi Noermtain S
NIM : 20181440012
Judul Tugas Akhir : Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya tanggal : 20 Juli 2023

Surabaya, 20 Juli 2023

Dewan Penguji :

Ketua Penguji : Al Qodar Purwo S., S.H., M.H. ()

Anggota Penguji : Achmad Hariri, S.H., M.H. ()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surabaya



Satria Unggul Wicaksana Prakasa, S.H., M.H.

Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Alkhawi Noermatin S^{1*}, Achmad Hariri²

email : alkhawi29@gmail.com, achmadhariri@um-surabaya.ac.id

*Corresponding Author: alkhawi29@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menjelaskan bahwa permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia yang perlu diatur dengan peraturan perundang-undangan yang terbaru. Yang terus menjadi perdebatan di masyarakat yaitu mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Oleh karena itu, diperlukan analisis hukum untuk memahami secara lebih mendalam mengenai PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Analisis hukum ini perlu dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait PKWT dan implikasinya terhadap dunia kerja dan masyarakat. analisis hukum ini akan membahas perbedaan-perbedaan antara aturan PKWT pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja. Terdapat beberapa perbedaan penting, seperti durasi PKWT yang dapat lebih panjang serta pengaturan mengenai perpanjangan PKWT. Selain itu, analisis hukum ini juga akan membahas status perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang mengutamakan bahan hukum yang berupa perundang-undangan, Pendekatan perundang-undangan yang dinilai sangat sesuai dengan penelitian ini dikarenakan untuk mengkaji ketentuan-ketentuan hukum yang dijadikan acuan untuk meneliti kesesuaian hukum dengan kasus yang terjadi. Mengenai bahan hukum sekunder yang berupa buku-buku, jurnal hukum, surat kabar, internet juga dianggap mampu untuk menunjang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

Kata kunci: PKWT, UU Cipta Kerja, UU Ketenagakerjaan

Abstrak

This research explains that labor issues in Indonesia need to be regulated by the latest laws and regulations. What continues to be debated in society is regarding the specific time work agreement (PKWT). Therefore, legal analysis is needed to understand more deeply about PKWT in the Job Creation Law. This legal analysis needs to be carried out to provide a more comprehensive understanding of PKWT and its implications for the world of work and society. It will discuss the differences between the PKWT rules in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the PKWT in the Job Creation Law. There are several important differences, such as the duration of the PKWT which can be longer and arrangements regarding the extension of the PKWT. Apart from that, this legal analysis will also discuss the status of work agreements for a certain time in the Job Creation Law. The method that will be used in this research is the normative legal research method, namely research that prioritizes legal material in the form of legislation. The statutory approach is considered very appropriate to this research because it examines legal provisions which are used as a reference for examining legal compliance with cases that occur. Regarding secondary legal materials in the form of books, law journals, and newspapers. The internet is also considered capable of supporting matters relating to this research.

Keywords: PKWT, Job Creation Law, Labor Law

PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang saat ini banyak melakukan pembangunan secara menyeluruh di berbagai daerah dari ujung Barat sampai dengan ujung Timur Indonesia, terutama di bidang infrastruktur jalan. Hal tersebut tentu saja berpengaruh dengan perekonomian Indonesia yang mana dikarenakan infrastruktur daerah yang bagus maka tentu saja akan meningkatkan investasi di wilayah tersebut dengan banyaknya investor yang akan membangun perusahaan – perusahaan baru ataupun ekspansi cabang dari perusahaan yang sudah lama berdiri (Christian Halim & Marbun, 2018).

Peningkatan pembangunan berbagai perusahaan di setiap daerah memberi dampak kepada masyarakat dengan adanya lapangan pekerjaan yang semakin luas. Sehingga seharusnya mampu menyerap tenaga kerja yang banyak pula. Namun sayangnya, kenyataannya lapangan kerja tidak sebanding dengan banyaknya angkatan kerja setiap tahunnya. Hal ini membuat para pencari kerja sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Ketatnya persaingan juga membuat perusahaan sering terpaksa melakukan berbagai upaya dalam menghemat biaya produksinya. (Irawan, 2019)

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju dan kebutuhan manusia yang semakin kompleks membuat masyarakat semakin gencar untuk bekerja demi memenuhi kebutuhannya. Walaupun banyak Perusahaan masih banyak juga pengangguran, para persusahaan sekarang mulai banyak memperkerjakan buruh dengan Perjanjian kerja waktu tertentu(PWKT). Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan undang-undang yang menjadi sorotan dan menjadi topik hangat di masyarakat (Haryadi, 2019).

Sistem Hukum yang ada didunia dapat diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu; civil law, common law dan socialist law (Hariri, 2019). Konstitusi atau undang-undang dasar (bahasa latin : constitutio) dalam negara adalah sebuah norma sistem politik dan hukum bentukan pada pemerintahan negara biasanya dikodifikasikan sebagai dokumen tertulis. Hukum ini tidak mengatur hal-hal yang terperinci, melainkan hanya menjabarkan prinsip-prinsip yang menjadi dasar bagi peraturan-peraturan lainnya (Sulistyo & Samudra, 2020). Subjek hukum dalam perjanjian kerja mengacu pada pihak yang terlibat dalam relasi kerja. Tenaga yang melekat pada pekerja menjadi objek utama dalam perjanjian tersebut. Sebagai imbalannya, pekerja/buruh akan diberikan upah sebagai hasil dari kontribusi tenaganya. Dengan kata lain, perjanjian kerja melibatkan subjek hukum yang terlibat dalam hubungan kerja dan menetapkan tenaga sebagai objek yang akan memberikan penghasilan kepada pekerja (Wijayanti, 2009).

Salah satu isu yang menjadi perdebatan adalah terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Undang-undang tersebut menetapkan beberapa perubahan terkait PKWT yang berbeda dengan aturan pada undang-undang sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan analisis hukum untuk memahami secara lebih mendalam mengenai PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Analisis hukum ini perlu dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait PKWT dan implikasinya terhadap dunia kerja dan masyarakat (Agustianto, 2021).

Sebagai bagian dari masyarakat, pekerja dan pengusaha perlu memahami peraturan yang ada agar dapat menjalankan aktivitasnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Pertama-tama, analisis hukum ini akan membahas perbedaan-perbedaan antara aturan PKWT pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja. Terdapat beberapa perbedaan penting, seperti durasi PKWT yang dapat lebih panjang serta pengaturan mengenai perpanjangan PKWT. Selain itu, analisis hukum ini juga akan membahas status perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Prastanti, 2021).

Hal ini penting untuk dipahami karena perubahan aturan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja berdampak pada hak-hak dan perlindungan bagi para pekerja (Giri Santosa, 2021). Terdapat pula ketentuan-ketentuan lain yang memengaruhi status PKWT, Di samping itu, analisis hukum ini juga akan membahas isu-isu terkait PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang menjadi perdebatan di masyarakat. Beberapa isu yang sering diperbincangkan adalah mengenai batasan jumlah perpanjangan PKWT Analisis hukum ini akan membahas implikasi dari setiap isu tersebut terhadap para pekerja dan pengusaha.

Dalam konteks implementasi PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja, juga perlu diperhatikan aspek pelaksanaan perjanjian kerja, seperti prosedur perekrutan, pengawasan dan penyelesaian sengketa. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan PKWT sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak menimbulkan ketidakpastian bagi para pekerja. Dalam konteks implementasi PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja, juga perlu diperhatikan aspek pengawasan dan penegakan hukum. Pengawasan yang ketat dan efektif dapat memastikan bahwa aturan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja dijalankan secara adil dan tidak merugikan pekerja.

Selain itu, penegakan hukum yang efektif dapat memberikan jaminan bahwa pelanggaran terhadap aturan PKWT akan ditindak secara tegas. Terakhir, analisis hukum tentang PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja perlu mempertimbangkan aspek implementasi dan evaluasi. Evaluasi terhadap implementasi PKWT pada Undang-Undang

Cipta Kerja perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa aturan yang telah ditetapkan dapat dijalankan dengan baik dan memberikan manfaat bagi para pekerja dan pengusaha. Selain itu, evaluasi juga perlu dilakukan untuk memperbaiki dan memperbaiki kelemahan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan aturan PKWT.

Implementasi aturan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja dapat menjadi tantangan bagi para pengusaha dan pekerja. Pengusaha perlu memastikan bahwa PKWT yang ditawarkan memenuhi persyaratan dan tidak menyalahi aturan yang telah ditetapkan. Sementara itu, pekerja perlu memastikan bahwa mereka mendapatkan hak-hak yang dijamin oleh Undang-Undang Cipta Kerja dan tidak dieksploitasi oleh pengusaha. Dalam hal ini, peran pemerintah sangat penting dalam memastikan implementasi yang baik dari aturan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja. Pemerintah perlu memberikan edukasi dan sosialisasi yang cukup kepada para pengusaha dan pekerja tentang aturan PKWT (Pamungkas & Irawan, 2021).

Selain itu, pemerintah juga perlu menjamin bahwa hukum ditegakkan dengan adil dan tegas bagi para pelanggar aturan. Sebagai kesimpulan, analisis hukum tentang PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan guna memahami secara lebih mendalam mengenai aturan tersebut dan implikasinya terhadap dunia kerja dan masyarakat (Wongkaren dkk., 2022). Perbedaan antara aturan PKWT pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja perlu diperhatikan dengan seksama agar pekerja dan pengusaha dapat memahami persyaratan dan kewajiban yang harus dipenuhi.

Selain itu, status perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan isu-isu terkait PKWT yang menjadi perdebatan di masyarakat juga harus dipahami secara komprehensif (Soplantila, 2022). Implementasi dan evaluasi dari aturan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja juga sangat penting untuk dipertimbangkan guna memastikan bahwa aturan tersebut dapat memberikan perlindungan dan hak-hak yang adil bagi para pekerja, serta memastikan bahwa pengusaha mematuhi persyaratan dan tidak mengeksploitasi pekerja. Pemerintah perlu memainkan peran yang aktif dalam menjaga implementasi dan kepatuhan terhadap aturan PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja (Purna, 2020). Dengan demikian, analisis hukum tentang PKWT pada Undang-Undang Cipta Kerja akan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif bagi para pekerja dan pengusaha dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan aturan yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang mengutamakan bahan hukum yang berupa perundang-undangan sebagai bahan acuan dasar dalam melakukan penelitian. Metode penelitian hukum normatif diartikan sebagai “sebuah metode penelitian atas aturan-aturan perundangan baik ditinjau dari sudut hirarki peraturan perundang-undangan (vertikal), maupun hubungan harmoni perundang-undangan (horizontal)”.(Benuf & Azhar, 2019) Pendekatan perundang-undangan yang dinilai sangat sesuai dengan penelitian ini dikarenakan untuk mengkaji ketentuan-ketentuan hukum yang dijadikan acuan untuk meneliti kesesuaian hukum dengan kasus yang terjadi yaitu mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Untuk menunjang dalam kelengkapan penelitian ini perlu bahan hukum yang dijadikan acuan untuk membuat argumentasi yang baik dan benar, maka dari itu penulis mengambil bahan hukum primer yang dalam hal ini berupa perundang-undangan yang sesuai dengan kasus yang diteliti oleh penulis, serta putusan-putusan hakim jika dibutuhkan. Mengenai bahan hukum sekunder yang berupa buku-buku,jurnal hukum, surat kabar, internet juga dianggap mampu untuk menunjang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perbandingan antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja

Jenis hubungan kerja yang dilakukan antara pemberi kerja dengan pekerja adalah melalui Perjanjian Kerja, yang kemudian akan melahirkan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha. Sehingga dibutuhkannya pemahaman Undang-undang oleh pekerja dan pengusaha secara berkala agar mampu *aware* (sadar) dengan perubahan kebijakan yang terbaru. Hal tersebut dibutuhkan untuk mengetahui Durasi Kontrak, Perlindungan Karyawan, Upah dan Jaminan Sosial, Kemungkinan Konversi ke PKWTT mereka menjalankan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Berikut ini penjelasan rinci sebagai perbandingan antara Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja :

NO	Penjelasan	Kelebihan	Kekurangan
1.	<p>Durasi Kontrak.</p> <p>UU Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) : durasi maksimal PKWT adalah 2 tahun dan dapat diperpanjang satu kali selama 1 tahun.</p> <p>UU Cipta Kerja (UU No.6 Tahun 2023) : durasi maksimal PKWT adalah 5 tahun dan dapat diperpanjang satu kali selama 2 tahun</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan fleksibilitas penggunaan tenaga kerja untuk kebutuhan produksi yang berjangka panjang. - Menjadi pilihan bagi karyawan yang ingin memperpanjang kontrak dengan perusahaan tempat mereka bekerja. - Mendorong investasi dan penciptaan lapangan kerja baru. 	<ul style="list-style-type: none"> - Membuka peluang perusahaan untuk memperpanjang kontrak tanpa memberikan jaminan dan hak yang sama dengan pekerja kontrak lainnya. - Membuat pekerja menjadi tidak stabil secara ekonomi dan sosial karena kontrak yang tidak pasti dan terus-menerus.
2	<p>Perlindungan Karyawan.</p> <p>UU Ketenagakerjaan: PKWT harus dilakukan setelah pekerjaan mencapai 3 bulan atau setelah masa percobaan selesai.</p> <p>UU Cipta Kerja: PKWT dapat dilakukan sejak awal kerja tanpa masa percobaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Memudahkan penggunaan tenaga kerja sementara atau pekerja proyek pada perusahaan. - Meningkatkan kepastian hukum bagi perusahaan dalam melakukan kontrak PKWT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak memberikan perlindungan yang sama untuk pekerja kontrak sementara dengan pekerja tetap atau berstatus PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

			<ul style="list-style-type: none"> - Membuka peluang perusahaan untuk mempekerjakan pekerja sementara yang terus-menerus.
3	<p>Upah dan Jaminan Sosial.</p> <p>UU Ketenagakerjaan: PKWT harus memberikan upah dan jaminan sosial yang sama dengan pekerja tetap.</p> <p>UU Cipta Kerja: PKWT harus memberikan upah dan jaminan sosial yang sama dengan pekerja tetap, namun dapat dilakukan penyesuaian atas kesepakatan kedua belah pihak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan jaminan upah dan jaminan sosial yang sama dengan pekerja tetap. - Meningkatkan kesejahteraan pekerja sementara yang sering diabaikan haknya. 	<ul style="list-style-type: none"> - Membuka peluang bagi perusahaan untuk menyesuaikan upah dan jaminan sosial PKWT, yang dapat menurunkan hak dan kesejahteraan pekerja.
4.	<p>Kemungkinan Konversi ke PKWTT.</p> <p>UU Ketenagakerjaan : PKWT dapat diubah menjadi PKWTT jika telah bekerja selama 4 tahun.</p> <p>UU Cipta Kerja : PKWT dapat diubah menjadi PKWTT setelah 2 kali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan jaminan status kerja yang lebih stabil bagi pekerja yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama. - Mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan 	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan mungkin tidak tertarik untuk mengubah status pekerja menjadi PKWTT karena harus memberikan jaminan dan

	<p>perpanjangan dan masa kerja selama 4 tahun, Perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada pekerja yang diubah statusnya dari PKWT menjadi PKWTT.</p>	<p>pengalaman dan kontribusi pekerja sebelum memutuskan untuk memperpanjang atau mengubah kontrak mereka.</p>	<p>hak yang lebih banyak bagi pekerja.</p> <p>- Pekerja yang tidak diubah statusnya menjadi PKWTT setelah memenuhi syarat tertentu tetap tidak mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap atau PKWTT.</p>
--	---	---	--

Perlu diingat bahwa tujuan utama dari perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk memenuhi kebutuhan sementara perusahaan, seperti meningkatkan produksi atau mengatasi situasi musiman, sehingga pekerja yang bekerja dengan status PKWT harus tetap dilindungi secara adil. Sebaiknya, pemerintah mempertimbangkan kebutuhan perusahaan dan juga kepentingan pekerja dalam menetapkan regulasi yang tepat untuk PKWT, sehingga memberikan perlindungan yang seimbang bagi kedua belah pihak. Selain itu, pemerintah juga harus memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hak-hak dan perlindungan bagi pekerja PKWT (International Labour Organization, 2015).

Hal ini dapat dilakukan melalui edukasi dan pelatihan kepada pekerja dan perusahaan mengenai regulasi PKWT yang berlaku serta hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Selain itu, perlu adanya pengawasan yang ketat dari pemerintah terhadap implementasi PKWT di perusahaan agar perusahaan tidak menyalahgunakan kebebasannya dalam menggunakan tenaga kerja sementara. Pemerintah juga dapat mempertimbangkan alternatif lain seperti meningkatkan peluang bagi pekerja untuk mendapatkan kontrak kerja

dengan jangka waktu yang lebih lama atau memberikan insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan status PKWT untuk mengubah status mereka menjadi tetap.

Dalam hal ini, pengaturan regulasi PKWT yang tepat dapat membantu menciptakan iklim usaha yang sehat dan memberikan perlindungan yang adil bagi pekerja. Pemerintah harus berusaha mencari keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan pekerja dalam menetapkan regulasi PKWT sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan juga memperkuat perekonomian secara keseluruhan.

B. Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terdapat sejumlah ketentuan yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Indonesia. Tujuan dari regulasi ini adalah memberikan kepastian hukum kepada pekerja terkait jangka waktu kerja mereka dengan pengusaha. Selain itu, undang-undang tersebut juga bertujuan untuk menciptakan kesetaraan hak antara pekerja dengan PKWT dan pekerja tetap, serta memberikan perlindungan lebih baik bagi pekerja dengan PKWT.

Pertama, batas waktu PKWT yang dapat dilakukan diatur dalam Pasal 59 Ayat (1) UU Cipta Kerja. Menurut pasal tersebut, PKWT dapat dilakukan dengan waktu tertentu yang tidak melebihi 5 (lima) tahun. Namun, perpanjangan kontrak hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali untuk waktu yang sama, sesuai dengan Pasal 59 Ayat (2) UU Cipta Kerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja mengenai jangka waktu kerja mereka dengan pengusaha.

Kedua, pengusaha wajib memberikan hak yang sama antara pekerja dengan PKWT dengan pekerja tetap. Hak-hak ini termasuk dalam hal upah, tunjangan, dan perlindungan sosial. Dengan demikian, pekerja dengan PKWT memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap, dan tidak lagi dianggap sebagai pekerja dengan status yang lebih rendah.

Ketiga, pengusaha juga diwajibkan memberikan penghargaan berupa uang pesangon pada saat berakhirnya masa kerja PKWT dan juga kewajiban memberikan hak-hak lainnya yang telah disepakati dalam PKWT, sebagaimana diatur dalam Pasal 61 UU Cipta Kerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dengan PKWT agar tidak merasa dirugikan ketika masa kerja mereka berakhir (Haryadi, 2019). Selain ketiga ketentuan yang telah disebutkan, terdapat beberapa hal lain yang juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terkait PKWT. Beberapa di antaranya adalah:

- a) Pengusaha wajib menyampaikan laporan mengenai jumlah pekerja dengan PKWT kepada instansi yang berwenang setiap 3 bulan sekali. Hal ini dilakukan untuk

memastikan bahwa pengusaha mematuhi ketentuan mengenai batas waktu PKWT dan jumlah pekerja dengan PKWT

- b) Pekerja dengan PKWT memiliki hak untuk dijadikan pekerja tetap apabila telah bekerja selama 2 tahun berturut-turut atau telah melakukan perpanjangan 1 kali. Namun, hal ini tidak berlaku jika pekerja memilih untuk tidak menjadi pekerja tetap atau pengusaha memiliki alasan yang sah untuk tidak mempekerjakan pekerja tersebut sebagai pekerja tetap.
- c) Dalam situasi tertentu, pengusaha dapat menggunakan PKWT selama lebih dari 5 tahun. Namun, hal ini hanya dapat dilakukan dalam kondisi-kondisi khusus seperti pekerjaan yang bersifat musiman atau terkait proyek-proyek tertentu yang membutuhkan waktu lebih dari 5 tahun.

Dengan adanya ketentuan-ketentuan tersebut, diharapkan bahwa penggunaan PKWT di Indonesia dapat diatur secara lebih baik dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja dengan PKWT. Namun, tetap diperlukan pengawasan dan penegakan hukum yang efektif untuk memastikan pengusaha mematuhi ketentuan tersebut dan tidak mengeksploitasi pekerja dengan PKWT. Dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberikan sejumlah perubahan dan peningkatan perlindungan bagi pekerja dengan PKWT. Dengan adanya batas waktu maksimal PKWT, perlindungan hak yang sama dengan pekerja tetap, penghargaan uang pesangon, dan ketentuan lainnya, undang-undang tersebut bertujuan untuk mengurangi ketidakadilan dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja dengan PKWT.

Namun, meskipun adanya regulasi yang lebih baik, tetap diperlukan pengawasan dan penegakan hukum yang efektif. Pemerintah harus memastikan bahwa pengusaha mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan dan tidak mengeksploitasi pekerja dengan PKWT. Selain itu, edukasi dan pelatihan kepada pekerja dan perusahaan juga penting untuk meningkatkan pemahaman tentang hak-hak dan perlindungan yang diberikan kepada pekerja dengan PKWT. Dengan demikian, implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam hal PKWT diharapkan dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja dan menciptakan hubungan kerja yang seimbang antara pengusaha dan pekerja.

Kesimpulan

UU Cipta Kerja memberikan durasi kontrak yang lebih panjang tetapi membuka peluang perusahaan untuk memperpanjang kontrak tanpa memberikan jaminan dan hak yang sama dengan pekerja kontrak lainnya. UU Cipta Kerja juga memudahkan penggunaan tenaga kerja sementara atau pekerja proyek pada perusahaan, tetapi tidak memberikan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap atau berstatus PKWTT. Namun, baik UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja memastikan bahwa PKWTT harus memberikan upah dan jaminan sosial yang sama dengan pekerja tetap.

Status PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) diatur oleh Pasal 59 UU Cipta Kerja. Pasal ini menetapkan batas waktu maksimum PKWTT yang dapat dilakukan, yaitu tidak boleh melebihi 5 tahun. Artinya, pemberi kerja dan pekerja dapat membuat perjanjian kerja dengan status PKWTT untuk jangka waktu tertentu, namun tidak boleh melewati batas 5 tahun tersebut. Selain itu, Pasal 59 Ayat (2) UU Cipta Kerja juga mengatur bahwa perpanjangan kontrak PKWTT hanya diperbolehkan 1 kali dengan waktu yang sama. Hal ini berarti bahwa setelah kontrak PKWTT berakhir, perpanjangan kontrak hanya dapat dilakukan sekali dengan durasi yang sama seperti sebelumnya. Dengan demikian, pasal ini memberikan ketentuan yang jelas mengenai batas waktu dan perpanjangan kontrak PKWTT dalam UU Cipta Kerja.

Daftar Pustaka

Journal Article

Agustianto. (2021). Perubahan Hukum Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Reformasi Hukum*, 25(2), 147–166. <https://doi.org/10.46257/jrh.v25i2.167>

ANALISIS HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA UNDANG UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. (2018). *Jurnal Prointegrita*, 6(1). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1497>

Benuf, K., & Azhar, M. (2019). Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. *Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*, 3(2), 145–160.

Christian Halim, B., & Marbun, J. (2018). ANALISIS HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA UNDANG UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. *Jurnal Prointegrita*, 6(1). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1497>

Giri Santosa, D. G. (2021). PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA: IMPLEMENTASI DAN PERMASALAHANNYA. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 17(2), 178–191. <https://doi.org/10.30996/dih.v17i2.4657>

Hariri, A. (2019). Dekonstruksi Ideologi Pancasila sebagai Bentuk Sistem Hukum di Indonesia. *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v3i1.1055>

International Labour Organization. (2015). *Indonesia: Pekerja rumahan dan perantara—Temuan survei*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_438453.pdf

Irawan, A. D. (2019). STATUS HUKUM OUTSOURCING PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI PERKARA NOMOR 27/PUU-IX/2011. *Arena Hukum*, 12(2), 253–273.

Pamungkas, F. A. S., & Irawan, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19. *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 99–108. <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v5i1.3390>

Soplantila, R. (2022). *Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi No 91/PUU-XXVIII/2020 Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Waktu Tertentu*. 3(1), 19–26.

Sulistyo, A. Q. P., & Samudra, K. P. (2020). PERAN KONSTITUSI NEGARA DALAM MENGAWAL BANGKITNYA KEHIDUPAN WARGA NEGARA PASCA WABAH VIRUS COVID-19. *Jurnal Pendidikan Sosial Keberagaman*, 7(2). <https://doi.org/10.29303/juridiksiam.v7i2.130>

Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi* (Cet. 1). Sinar Grafika.

Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin, M. (2022). Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 208–235. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.184>

Buku

Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi* (Cet. 1). Sinar Grafika.

Peraturan Perundang-undangan

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA.

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG.

News or Magazine Article

Purna, D. (2020). Inkonsistensi Undang-Undang Cipta Kerja. *Kumparan*. <https://kumparan.com/dimas-purna/inkonsistensi-undang-undang-cipta-kerja-1uX3VsOFB1W/full>

Undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja. (2023). *Among guru*. https://www.amongguru.com/undang-undang-nomor-6-tahun-2023-tentang-cipta-kerja/#google_vignette

Thesis or Dissertation

Haryadi, D. (2019). *PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI KABUPATEN PEKALONGAN*. Universitas Negeri Walisongo Semarang.

Prastanti, E. (2021). *PENGATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) ANTARA PEKERJA DAN PERUSAHAAN (STUDI TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA*.

Jurnal

by Alkhawi Noermatin

Submission date: 05-Jun-2023 03:11PM (UTC+0700)

Submission ID: 2109320258

File name: bmit_ANALISIS_HUKUM_TENTANG_PERJANJIAN_KERJA_WAKTU_TERTENTU.docx (38.4K)

Word count: 3969

Character count: 25919

SWASTA DI KOTA PEKANBARU", Mizan: Jurnal
Ilmu Hukum, 2021

Publication

8	Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper	1 %
9	Anggreany Haryani Putri. "Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law", KRTHA BHAYANGKARA, 2021 Publication	1 %
10	Submitted to Southville International School and Colleges Student Paper	1 %
11	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
12	Submitted to Lambung Mangkurat University Student Paper	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography On

Jurnal

ORIGINALITY REPORT

17 %	%	14 %	15 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Indonesia Student Paper	6 %
2	Agustianto. "Perubahan Hukum Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja", Reformasi Hukum, 2021 Publication	2 %
3	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2 %
4	Submitted to Universitas Bung Hatta Student Paper	1 %
5	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	1 %
6	Submitted to University of Muhammadiyah Malang Student Paper	1 %
7	Renita Renita, Iriansyah Iriansyah, Indra Afrita. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA PADA BANK	1 %

Link Jurnal

<https://www.journal.geutheeinstitute.com/index.php/JG/article/view/251/193>