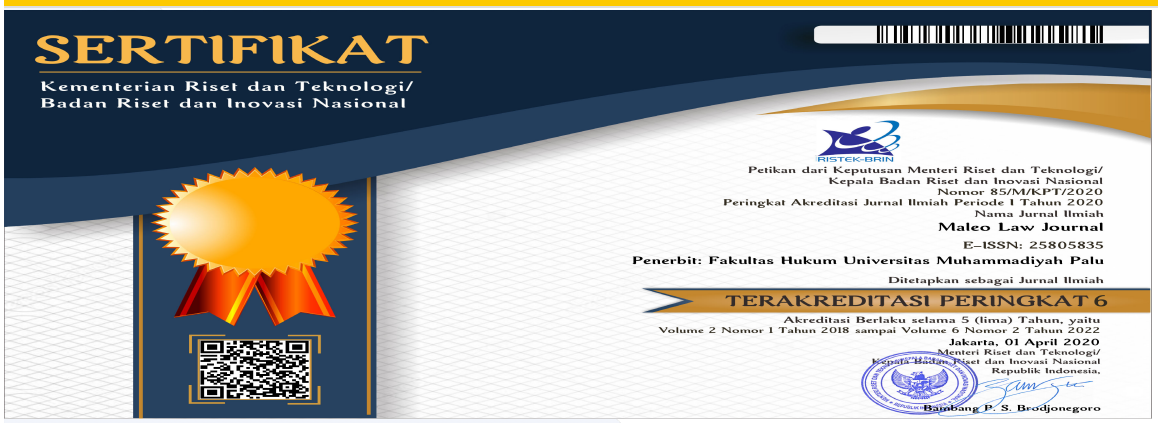
ONLINE ISSN : 2580-5835
PRINT ISSN : 2550-0260

# MALEO Law Journal

Register Login

HOME CURRENT ARCHIVES ANNOUNCEMENTS ABOUT SEARCH


SERTIFIKAT
Kementerian Riset dan Teknologi/
Badan Riset dan Inovasi Nasional

RISTEK-BRIN
Petikan dari Keputusan Menteri Riset dan Teknologi/
Kepala Badan Riset dan Inovasi Nasional
Nomor 85/M/KPT/2020
Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode I Tahun 2020
Nama Jurnal Ilmiah
Maleo Law Journal
E-ISSN: 25805835
Penerbit: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu
Ditetapkan sebagai Jurnal Ilmiah
TERAKREDITASI PERINGKAT 6
Akreditasi Berlaku selama 5 (lima) Tahun, yaitu
Volume 2 Nomor 1 Tahun 2018 sampai Volume 6 Nomor 2 Tahun 2022
Jakarta, 01 April 2020
Menteri Riset dan Teknologi/
Kepala Badan Riset dan Inovasi Nasional
Republik Indonesia,
Bambang P. S. Brodjonegoro

REVIEWER
FOCUS AND SCOPE
PUBLICATION AND ETHIC
AUTHOR GUIDELINES
MANUSCRIPT TEMPLATE

INFORMATION
For Readers
For Authors
For Librarians

MAKE A SUBMISSION

**Maleo Law Journal** (***MLJ***) is an open access and peer-reviewed journal that aims to offer an international academic platform **for cross-border legal research in multiple governance policies and civil rights law,** particularly in developing and emerging countries. These may include but are not limited to various fields such as civil law, criminal law, constitutional and administrative law, customary institution law, religious jurisprudence law, international regime law, legal pluralism governance, and another section related to contemporary issues in legal scholarship.

The articles published in MLJ are going through a double-blind peer-review process. Hence, the decision on whether the scientific article is accepted or not, will be the Editorial Board's right based on the peer reviewer's recommendation.

Please read and understand the author's guidelines for the preparation manuscript. The author who submits a manuscript to the editors should comply with the author's guidelines and template. If the submitted manuscript does not comply with the guidelines or using a different format, it will be rejected by the editorial team before being reviewed. The editorial team will only accept a manuscript that meets the specified formatting requirements.

## CURRENT ISSUE

**Vol. 5 No. 2 (2021): Oktober 2021**

**PUBLISHED:** 2021-10-15

Articles

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN VARIETAS TANAMAN DALAM TRIPS AGREEMENT TERHADAP PRODUK PERTANIAN DI AMERIKA SERIKAT
dina rasyida 1-12
PDF

Abstract views: 28 | PDF downloads: 41

PRODUK BAHAN PANGAN KADALUARSA YANG DIPERJUALBELIKAN DI SUPERMARKET: SUATU KAJIAN HUKUM PERLINDUNGAN KONSUMEN
Hari Sutra Disemadi, Puteri Ariesta Nadia 13-25
PDF
Abstract views: 70 | pdf downloads: 76

KONTEKSTUALISASI PERATURAN DAERAH KOTA BATAM TERKAIT PENCEMARAN LINGKUNGAN PERSPEKTIF SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)
Winsherly Tan, Indry Wulandari Irawan 26-40
PDF
DOI : https://doi.org/10.31934/mlj.v5i2.1841
Abstract views: 64 | PDF downloads: 94

PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN DI INDONESIA: KAJIAN PERSPEKTIF HUKUM PIDANA
Abdurrakhman Alhakim, Wilda Lim 41-56
PDF
Abstract views: 438 | PDF downloads: 166

PENGATURAN BATAS WAKTU MASA KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PASCA UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020
Wulan Afrianti 57-67
PDF
DOI : https://doi.org/10.31934/mlj.v5i2.1523
Abstract views: 115 | PDF downloads: 91

KEABSAHAN DAN AKIBAT HUKUM PERKAWINAN POLIGAMI YANG TIDAK MEMENUHI SYARAT ALTERNATIF (Analisis Penetapan Nomor 682/Pdt.P/2016/Pn.Dps)
I Gede Yudi Arsawan, Akhmad Budi Cahyono 68-85
PDF
DOI : https://doi.org/10.31934/mlj.v5i2.1670
Abstract views: 57 | Pdf downloads: 30

PELANGGARAN PEMASANGAN PAPAN NAMA NOTARIS YANG TIDAK SESUAI DENGAN PELAKSANAAN KODE ETIK NOTARIS
Fira Adhisa Rivanda 86-103
PDF
DOI : https://doi.org/10.31934/mlj.v5i2.1868
Abstract views: 195 | Pdf downloads: 164

KEWAJIBAN PEMERINTAH MENYEDIAKAN HUNIAN TETAP (HUNTAP) BAGI KORBAN GEMPA DAN TSUNAMI DI KABUPATEN DONGGALA
Retnadumillah Saliha, Darwati Pakki 104-115
PDF
DOI : https://doi.org/10.31934/mlj.v5i2.1898
Abstract views: 42 | Pdf downloads: 75

VIEW ALL ISSUES

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

ONLINE ISSN : 2580-5835
PRINT ISSN : 2550-0260

MALEO Law Journal



## FOCUS AND SCOPE

**Maleo Law Journa** (MLJ) is an open access and peer-reviewed journal that aims to offer an international academic platform for **cross-border legal research in multiple governance policies and civil rights law,** particularly in developing and emerging countries. These may include but are not limited to various fields such as: civil law, criminal law, constitutional and administrative law, customary institution law, religious jurisprudence law, international regime law, legal pluralism governance, and another section related to contemporary issues in legal scholarship.



Visitors
2,657 13 3 2
111 7 3 1
27 3 2 1
FLAG



MORARE
Google Schola
GARUDA
GARBA RUJUKAN DIGI

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

ONLINE ISSN : 2580-5835
PRINT ISSN : 2550-0260

MALEO Law Journal



## REVIEWER

1. Dr. Osgar S. Matompo. SH.,MH (ID Sinta 6002699) Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu. Indonesia

2. Dr. Syamsul Haling. SH.,MH (ID Sinta 6667284) Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu. Indonesia

3. Dr. Raden Tini Sumartini. SH.,MH (ID Sinta 6718394) Fakultas Hukum Universitas Wiralodra. Indramayu. Indonesia

4. Achmad Allang. SH.,MH (ID Sinta 6704786) Fakultas Hukum Universitas Tadulako. Palu. Indonesia



Visitors
2,657 13 3 2
111 7 3 1
27 3 2 1
FLAG

MAKE A SUBMISSION

MORARE

Google Scholar

GARUDA
GARBA RUJUKAN DIGI

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Maleo Law Journal
Volume 5 Issue 2 Oktober 2021
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu

# PENGATURAN BATAS WAKTU MASA KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PASCA UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020

Wulan Afrianti
Universitas Muhammadiyah Surabaya
Email : wulan.afrianti@gmail.com

Asri Wijayanti
Universitas Muhammadiyah Surabaya
Email : asri.wijayanti@fh.um-surabaya.ac.id

***ABSTRACT***

*Certain Time Work Agreements (PKWT) after Government Regulation No. 35 of 2021 are limited maximum 5 (five) years of service. The fact is that there are multiple interpretations of the time limit PKWT based work. The purpose of this research analysed the time limit of the PKWT based on the provisions of Law No. 13 of 2003 in conjunction with Law No. 11 of 2020 in conjunction with Government Regulation No. 35 of 2021. This research was a normative juridical approach statute approach and systematic interpretation methods. The results showed that the time limit of the working period PKWT was multi-interpretive of the systematic interpretation of both Article 59 of Law No. 13 2003 in conjunction with Article 59 of Law No. 11 of 2020 in conjunction with Article 5, Article 8, Article 9, Article 10 Government Regulation No. 35 of 2021.*

***Keywords: Specific Time Work Agreement (PKWT), Employment Creation Law, Working Period***

## I. PENDAHULUAN

Kasus ketenagakerjaan di Indonesia sangat beragam[1]. Faktanya permasalahan seputar ketenagakerjaan sangat kompleks sehingga membutuhkan perlindungan hukum. 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[2]. Adanya ketidakseimbangan antara kedudukan pekerja dengan pemberi kerja mengharuskan negara memberi

[1]Rahayu, L. P., & Wijayanti, A. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Lepas Di Kabupaten Bondowoso. *Justitia Jurnal Hukum*, *4*(2), 319

[2]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*, *19*(2), 115-124

perlindungan melalui Peraturan Perundang-Undangan[3]. Selain itu, aturan hukum yang mengandung cacat substansinya dapat mengakibatkan konflik social[4].

Perlunya pengawasan dan partisipasi dari berbagai 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 diskriminasi[5]. Diperlukan bentuk dan upaya perlindungan atas adanya hak pekerja yang hilang dari segi hukum pidana ketenagakerjaan[6]. Karena faktanya masih dijumpai pemutusan hubungan kerja secara sepihak[7].

Adanya jaminan dan perlindungan hak asasi manusia yang terkandung dalam konstitusi, memicu seseorang ingin dihargai melalui apa yang mereka kerjakan untuk memnuhi kebutuhan sehari-hari, yakni melalui sebuah pekerjaan. Pekerja memiliki hak untuk mendapat perlindungan hukum[8]. Perlindungan hukum[9] terhadap pekerja diatur dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 menerangkan bahwasanya setiap warga negara berhak mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusian. Penjabaran lebih lanjut tentang kesempatan kerja diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan[10].

Hubungan kerja adalah hubungan yang timbul antara pekerja dengan pengusaha setelah terjadinya perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 UU 13/2003)[11]. Hak dapat dibatasi oleh suatu

[3]Wijayanti, A. (2012). Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan. *Arena Hukum, 5*(3), 210-217
[4]Wijayanti, A. (2012). Reformasi Pengaturan Outsourcing. *Law Review, 12*(1), 39-53
[5]Wijayanti, A. (2012). Diskriminasi Pada Pembentukan Serikat Buruh Keamanan. *Media Online Gagasan Hukum*
[6]Suyandi, S. A., & Wijayanti, A. (2020). Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. *Wijayakusuma Law Review, 2*(1), 44-57
[7]Isnawati, M. (2017). Arah Penegakan Hukum Tindak Pidana Korupsi Oleh Korporasi Dalam Sistem Hukum Pidana Nasional. *Al-Qisth, 1*(2), 112
[8]Irawan, A. D. (2019). Status Hukum Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011. *Jurnal Arena Hukum, 12*(2), 255
[9]Wijayanti, A. (2017). Rights to the Freedom of Trade Unions in the Constitution and its Implementation. *International Journal of Applled Business and Economic Research, 15*(7), 107
[10]Wijayanti, A. (2019). *Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan*. Surabaya: CV Revka Prima Media
[11]Wijayanti, A. (2015). Kedudukan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja. *Media Hukum dan Peradilan, 1*(1), 7

aturan hukum yang bersifat memberikan perlindungan bagi kepentingan umum[12]. Hubungan hukum adalah hak dan kewajiban hukum setiap warga atau pribadi dalam hidup bermasyarakat. Dalam lingkup ketenagakerjaan, hubungan hukum lahir karena adanya hubungan kerja[13].

Dalam Pasal 1 ayat (15) UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa "*hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*"[14]. Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 56 UU No 13 Tahun 2003 jo Pasal 56 UU No 11 Tahun 2020 dibedakan menjadi dua jenis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT didasari atas jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu atau biasa disebut pekerja kontrak. Sedangkan PKWTT jangka waktunya tidak terbatas atau disebut pekerja tetap. Dalam hal hubungan kerja, pengusaha lebih menyukai sistem kontrak kerja dibandingkan pekerja tetap[15]. Hal ini terjadi karena pada pekerja tetap yang diperoleh pengusaha adalah ketidakuntungan.

Disamping itu, dari sisi buruh, bagi TKI perjanjian kerja 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, 2016)[16]. Indonesia belum memiliki system hukum perburuhan yang adil (Wijayanti, 2012)[17]. Tujuan buruh bekerja yaitu untuk mendapat upah (Wijayanti & Nafiah, 2019)[18], namun masih belum terlindungi karena majikan atau pengusaha enggan menaikkan upah dengan alasan takut diprotes oleh perusahaan lain yang sejenis (Wijayanti, 2007)[19].

---

[12]Wijayanti, A. (2012). *Hak Membentuk Serikat Buruh (Studi Perbandingan Hukum Indonesia, Australia, Phillipina)*. Surabaya: CV Revka Petra Media
[13]Hidayat, A. (2018). *Keabsahan Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Tanpa Menggunakan Tenaga Pendamping*
[14]Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
[15]Hanim, M., Wijayanti, A., & Sudarto. (2014). *Pelanggaran Jangka Waktu Atas Dasar PKWT Study Kasus di PT. "X"*. Universitas Muhammadiyah Surabaya
[16]Wijayanti, A. (2016). *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: CV Revka Petra Media
[17]Wijayanti, A. (2012). Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan. *Arena Hukum, 5*(3), 210-217
[18]Wijayanti, A., & Nafiah, A. (2019). Payment of Wage Under Minimum Wage For Abdi Dalem Sultan Palace (Daerah Istimewa Yogyakarta). *Humanities and Social Sciences Reviews, 7*(3), 53
[19]Wijayanti, A. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika

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[20].

Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi salah satu cluster yang cukup menariks perhatian pemerintah dikarenakan karena adanya tumpang tindih peraturan tentang ketenagakerjaan sehingga sering terjadi kekosongan hukum[21]. 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.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan hukum yuridis normatif[22]. Pendekatan normatif digunakan dengan melihat kesesuaian antara aturan hukum perburuhan berdasarkan lapisan ilmu hukum, yaitu dogmatika hukum, teori hukum, dan filsafat hukum[23].

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

[21]Iqbal, M. (2017). Perkembangan Kejahatan Dalam Upaya Penegakan Hukum Pidana: Penanggulangan Kejahatan Profesional Perdagangan Organ Tubuh Manusia. *Proceedings Universitas Pamulang, 2*(1), 307-324

[22]Romansyah, U. A., Labib, A., & Isnawati, M. (2017). Pemenuhan Hak Konstitusional Warga Negara Indonesia : Studi Kasus Jaminan Kesehatan Nasional. *Justitia Jurnal Hukum, 1*(1), 101

[23]Wijayanti, A. (2012). *Strategi Belajar Argumentasi Hukum*. Bandung: Lubuk Agung

Hukum normatif berasal dari aturan perundang-undangan[24] dan literatur tertulis (studi pustaka). Studi pustaka adalah pengumpulan data yang bersumber dari buku, jurnal, tesis, disertasi, dan berbagai sumber yang berkaitan dengan tujuan penelitian.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *statue approach*[25]. Statue approach[26] disebut juga pendekatan perundang-undangan[27]. Pendekatan perundang-undangan dimaksudkan untuk membahas semua aturan hukum yang terkait dengan batas waktu masa kerja PKWT yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 jo UU No 11 Tahun 2020 jo PP No 35 Tahun 2021. Metode yang digunakan adalah metode interpretasi secara sistematis/logis yaitu menafsirkan peraturan perundang-undangan yang dikaitkan dengan peraturan hukum atau undang-undang lain.

Penelitian ini menggunakan bahan hukum berdasarkan perundang-undnagan yaitu Undang-Undang Dasar 1945, UU No 13 Tahun 2003, UU No 11 Tahun 2020, dan PP No 35 Tahun 2021. Bahan hukum sekunder diperoleh dari pendapat ahli hukum, hasil penelitian hukum, hasil karya ilmiah dari kalangan sarjana hukum untuk memberi penjelasan bahan hukum primer. Bahan hukum tersier digunakan untuk menjelaskan bahan hukum primer maupun sekunder seperti kamus hukum, KBBI, dan lainnya.

## III. PEMBAHASAN

### Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020

Perlindungan hukum pada dasarnya memiliki dua aspek yaitu asas negara hukum dan hak asasi manusia[28]. Penerapan asas Negara hukum adalah adanya aturan hukum yang memberikan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan[29]. Demi menjaga

[24]Yustitianingtyas, L. (2015). Pengamanan dan Penegakan Hukum di Perairan Indonesia sebagai Konsekuensi Penetapan Alur Laut Kepulauan Indonesia (ALKI). *Pandecta, 10*(2), 145

[25]Sugiarti, Y., & Wijayanti, A. (2020). Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Mejeur Di Masa Pandemi Covid-19. *Justitia Jurnal Hukum, 4*(2), 253

[26]Prakasa, S. U., & Purwo, A. (2019). Analisis Historical Traditional Fishing Right Pada Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE) Indonesia. *Legality, 27*(1), 86

[27]Hidayat, N. A. (2019). Analisis Konvergensi Sistem Hukum Waris Adat Kampar dengan Sistem Hukum. *Melayunesia Law, 3*(1), 135-149

[28]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

[29]Wijayanti, A. (2013). Mengkritisi Pengaturan dan Penegakan Sanksi Pidana Perburuhan. *Prosiding Konferensi Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial "Membangun Sinergi Hubungan Industrial yang Dinamis dan Berkeadilan"*

fungsi hukum yaitu keadilan hukum, kepastian hukum dan kemanfaatan hukum[30]. 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.

*Omnibus Law* diumumkan pertama kali berupa Rancangan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja kemudian dirubah menjadi Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (RUU Cipkaker). Kehadiran RUU Ciptaker dianggap tidak memihak pekerja sehingga menimbulkan kontroversi karena substansinya merugikan pekerja. Pada tanggal 5 Oktober 2020 disahkan RUU Cipta Kerja oleh DPR kemudian diundangkan pada 2 November 2020. Akibatnya *Omnibus Law* akan mejadi penggerak atau trigger untuk memperkuat kapabilitas dan menerapkan fungsi legislasi dari DPR di Indonesia sebagai negara hukum [31].

Dalam Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 80 jo Pasal 81 UU No 11 Tahun 2020 menyebutkan bahwa undang-undang ini mengubah, menghapus, dan/atau menetapkan pengaturan baru guna meningkatkan perlindungan tenaga kerja. Pemerintah Indonesia berharap melalui Undang-Undang ini akan terbuka lapangan pekerjaan sehat dan produktif. Dengan adanya UU Cipta Kerja juga untuk meningkatkan kualitas para buruh/pekerja di Indonesia [32].

Dalam UU No 13 Tahun 2003 dijalskan 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. Hadirnya UU Cipta Kerja diharapkan mampu melindungi kesejahteraan pekerja. Pekerja merupakan asset bagi suatu perusahaan. UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) melindungi hak dasar yang melekat pada pekerja. Dalam pasal ini dijamin hak pekerja dan mendapat kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Selain itu, pengusaha dapat

[30]Adham, M. (2020). *Hak Pekerja Yang Di PHK Karena Perusahaan Pailit*. Universitas Muhammadiyah Surabaya

[31]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, 1*(1), 76-82

[32]Iqbal, M. (2019). Efektifitas Hukum dan Upaya Menangkal Hoax Sebagai Konsekuensi Negatif Perkembangan Interaksi Manusia. *Literasi Hukum, 3*(2), 1-9

menciptakan sarana yang dapat mendukung pertemuan, yaitu berupa media (dengan sasaran kelompok, individual) sarana peran serta (Pasal 13 Rekomendasi ILO Nomor 129) [33].Di era revolusi industry 4.0 akan sangat diperlukan pekerja kontrak atau disebut juga PKWT karena banyaknya jenis pekerjaan baru yang bersifat tidak tetap. Hal ini bertujuan untuk menekan angka pengangguran yang meningkat setiap tahun. Hal ini menarik untuk dikaji karena perusahaan akan sulit berkembang apabila antara pengusaha selaku pemilik modal dengan pekerja selaku sumber daya manusia terjadi ketidakseimbangan.

Dalam UU No 13 Tahun 2003 jo UU No 11 Tahun 2020 jo PP No 35 Tahun 2021 terdapat perubahan obyek PKWT mengenai batas waktu masa kerja yang dijelasakan dalam tabel berikut:

**Tabel 1: Perbandingan Obyek PKWT**

| Obyek PKWT | | |
|---|---|---|
| UU No 13 Tahun 2003 | UU No 11 Tahun 2020 | PP No 35 Tahun 2021 |
| Pasal 59 | Pasal 59 | Pasal 5 |
| (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertent u , yaitu: | (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan seles ai dalam waktu tertentu, yaitu: | (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu: |
| a.pekerjaan yang sekali selesai at au yang sementara sifatnya; | a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; | a.pekerjaan yang diperkirakan pe nyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; |
| b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dal am waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; | b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; | b. pekerjaan yang bersifat musiman ; atau |
| c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau | c. pekerjaan yang bersifat musiman; | c.pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. |
| d.pekerjaan yang berhubungan d engan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. | d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau | |
| | e.pekerjaan yang jenis dan sifat a tau kegiatannya bersifat tidak tet ap. | |
| (7) Perjanjian kerja untuk waktu tert entu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. | (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. | Pasal 10 ayat (4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi t idak berlaku dan Hubungan Kerj a antara Pengusaha dengan Peke rja/Buruh demi hukum berubah b erdasarkan PKWTT |

Berdasarkan tabel diatas, dalam UU No 11 Tahun 2020 menghilangkan/menghapus batas masa kerja PKWT maksimal selama 3 (tiga) tahun di Pasal 59 ayat (1) huruf b UU No 13

[33]Wijayanti, A. (2012). Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan. *Arena Hukum*, *5*(3), 210-217

Tahun 2003. Dalam UU Cipta Kerja ada penambahan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan bersifat tidak tetap di Pasal 59 ayat (1) huruf e.

Selanjutnya dalam Pasal 5 ayat (1) PP No 35 Tahun 2021 tidak mencantumkan ketentuan yang ada di UU Cipta Kerja Pasal 59 ayat (1) huruf a dan huruf e, pekerjaan yang bersifat sementara atau sekali selesai dan pekerjaan yang jenis dan sifatnya tidak tetap. Aturan yang ada dalam pasal tersebut menimbulkan multitafsir karena tidak ada batasan yang jelas mengenai bserapa lama pengusaha dapat melakukan PKWT. Selanjutnya dalam Pasal 8 ditegaskan mengenai batas waktu masa kerja PKWT. Pasal 8 menyebutkan bahwa PKWT dapat dilakukan maksimal 5 (lima) tahun. Apabila pekerjaan belum selesai sampai batas waktu akan berakhirnya PKWT maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT sesuai kesepakatan yang dibuat dalam perjanjian kerja sampai selesainya pekerjaan tersebut sesuai Pasal 9 ayat (4). Masa kerja perpanjangan PKWT dihitung sejak terjadinya hubungan kerja sesuai 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 dari 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 Pasal 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.

## IV. PENUTUP

### 1. SIMPULAN

Pengaturan batas waktu masa kerja PKWT setelah adanya UU No 11 Tahun 2020 dapat dilakukan sampai lebih dari 5 (lima) tahun. Apabila pekerjaan yang dilakukan belum selesai dapat dilakukan Perjanjian Kerja Harian hingga selesainya suatu pekerjaan tersebut. Perjanjian Kerja Harian dapat dilakukan tidak lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan atau tidak berturut-turut selama 3 (tiga) bulan sesuai Pasal 59 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d UU No 13 Tahun 2003, Pasal 59 ayat (7) UU No 13 Tahun 2003, Pasal 59 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e UU No 11 Tahun 2020, Pasal 59 ayat (3) UU No 11 Tahun 2020, Pasal 5 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e PP No 35 Tahun 2021, Pasal 10 ayat (3), ayat (4) PP No 35 Tahun 2021.

### 2. SARAN

Sebagai pekerja/buruh harus lebih jeli dalam memahami isi perjanjian kerja. Pekerja/buruh sebaiknya lebih waspada akan penipuan dari perjanjian kerja serta pahami poin poin dalam perjanjian kerja agar tidak terjadi multitafsir. Pekerja harus berani menanyakan poin yang dianggap rancu kepada pihak perusahaan agar tidak ada yang merasa dirugikan dikemudian hari. Penting dipahami dan dimengerti sebelum menandatangani kontrak kerja, pekerja harus sadar akan hak-hak serta kewajiban sebagai pekerja begitu juga dengan perusahaan sebagai pemberi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

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

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, 1*(1), 76-82. doi:https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/jlkklkk.v1i1.p76-82.5599

Hanim, M., Wijayanti, A., & Sudarto. (2014). *Pelanggaran Jangka Waktu Atas Dasar PKWT Study Kasus di PT. "X"*. Universitas Muhammadiyah Surabaya. Dipetik April 15, 2021, dari http://repository.um-surabaya.ac.id/1359/

Hidayat, A. (2018). *Keabsahan Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Tanpa Menggunakan Tenaga Pendamping*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Hidayat, N. A. (2019). Analisis Konvergensi Sistem Hukum Waris Adat Kampar dengan Sistem Hukum. *Melayunesia Law, 3*(1), 135-149. Dipetik Juni 5, 2021

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*. Diambil kembali dari http://repository.um-surabaya.ac.id/1384/2/BAB I.pdf

Iqbal, M. (2017). Perkembangan Kejahatan Dalam Upaya Penegakan Hukum Pidana: Penanggulangan Kejahatan Profesional Perdagangan Organ Tubuh Manusia. *Proceedings Universitas Pamulang, 2*(1), 307-324. Dipetik April 15, 2021, dari http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/776

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, 12*(2), 255. Dipetik Juni 5, 2021, dari https://arenahukum.ub.ac.id/index.php/arena/article/view/501

Isnawati, M. (2017). Arah Penegakan Hukum Tindak Pidana Korupsi Oleh Korporasi Dalam Sistem Hukum Pidana Nasional. *Al-Qisth, 1*(2), 112. Dipetik Juni 5, 2021, dari https: //jurnal.umj.ac.id/index.php/as-qisth/article/view/3255

Prakasa, S. U., & Purwo, A. (2019). Analisis Historical Traditional Fishing Right Pada Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE) Indonesia. *Legality, 27*(1), 86. Dipetik Juni 5, 2021, dari http: //202.52.52.22/index.php/legality/article/view/8960

Rahayu, L. P., & Wijayanti, A. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Lepas Di Kabupaten Bondowoso. *Justitia Jurnal Hukum, 4*(2), 319. Dipetik Mei 25, 2021, dari http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Justitia/article/view/6188/3389

Romansyah, U. A., Labib, A., & Isnawati, M. (2017). Pemenuhan Hak Konstitusional Warga Negara Indonesia : Studi Kasus Jaminan Kesehatan Nasional. *Justitia Jurnal Hukum, 1*(1), 101. Dipetik Juni 1, 2021, dari http://103.114.35.30/index.php/Justitia/article/view/597

Sugiarti, Y., & Wijayanti, A. (2020). Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Mejeur Di Masa Pandemi Covid-19. *Justitia Jurnal Hukum, 4*(2), 253. Dipetik Mei 25, 2021, dari http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Justitia/article/view/6187

Suyandi, S. A., & Wijayanti, A. (2020). Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. *Wijayakusuma Law Review, 2*(1), 44-57. Dipetik Mei 30, 2021, dari http://e-journal.unwiku.ac.id/hukum/index.php/WLRev/article/view/128/0

Wijayanti, A. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wijayanti, A. (2012). Diskriminasi Pada Pembentukan Serikat Buruh Keamanan. *Media Online Gagasan Hukum*. Dipetik Mei 30, 2021, dari https://gagasanhukum.wordpress.com/2012/12/10/diskriminasi-pada-pembentukan-serikat-buruh-keamanan/

Wijayanti, A. (2012). *Hak Membentuk Serikat Buruh (Studi Perbandingan Hukum Indonesia, Australia, Phillipina)*. Surabaya: CV Revka Petra Media.

Wijayanti, A. (2012). Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan. *Arena Hukum, 5*(3), 210-217. Dipetik Mei 25, 2021, dari https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2012.00503.7

Wijayanti, A. (2012). Reformasi Pengaturan Outsourcing. *Law Review, 12*(1), 39-53. Dipetik Mei 25, 2021, dari http://repository.um-surabaya.ac.id/3098/13/5._artikel_reformasi_revisi.pdf

Wijayanti, A. (2012). *Strategi Belajar Argumentasi Hukum*. Bandung: Lubuk Agung.

Wijayanti, A. (2013). Mengkritisi Pengaturan dan Penegakan Sanksi Pidana Perburuhan. *Prosiding Konferensi Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial "Membangun Sinergi Hubungan Industrial yang Dinamis dan Berkeadilan"*. Dipetik April 15, 2021, dari http://repository.um-surabaya.ac.id/3107/

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, 19*(2), 115-124. Dipetik Mei 25, 2021, dari https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30742/perspektif.v19i2.14

Wijayanti, A. (2015). Kedudukan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja. *Media Hukum dan Peradilan, 1*(1), 7. Dipetik April 15, 2021, dari http://repository.um-surabaya.ac.id/3103/

Wijayanti, A. (2016). *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: CV Revka Petra Media.

Wijayanti, A. (2017). Rights to the Freedom of Trade Unions in the Constitution and its Implementation. *International Journal of Applled Business and Economic Research, 15*(7), 107. Dipetik Juni 5, 2021, dari http://repository.um-surabaya.ac.id/3081/

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. Dipetik Mei 30, 2021, dari http://repository.um-surabaya.ac.id/3113/1/33.AJS_Hak_Pilih.pdf

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, 7*(3), 53. Dipetik Juni 5, 2021, dari http://repository.um-surabaya.ac.id/3106/1/3.AJS-Payment_of_wage_under_mw.pdf

Yustitianingtyas, L. (2015). Pengamanan dan Penegakan Hukum di Perairan Indonesia sebagai Konsekuensi Penetapan Alur Laut Kepulauan Indonesia (ALKI). *Pandecta, 10*(2), 145. doi:https://doi.org/10.15294/pandecta.v10i2.4949

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja