Turnitin 7

by Asri Wijayanti

Submission date: 11-Jan-2022 07:03PM (UTC+0700)

Submission ID: 1740056088

File name: III.A._Maleo_CA_-_wulan_1.pdf (467.75K)

Word count: 4406

Character count: 28057

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 puppose 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 pyorking period PKWT was next ti-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 beragam¹. 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 kontrak². Adanya ketidakseimbangan antara kedudukan pekerja dengan pemberi kerja mengharuskan negara memberi

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

²Wijayanti, 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-Undangan³. Selain itu, aturan hukum yang mengandung cacat substansinya dapat mengakibatkan konflik social⁴.

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 diskriminasi⁵. Diperlukan bentuk dan upaya perlindungan atas adanya hak pekerja yang hilang dari segi hukum pidana ketenagakerjaan⁶. Karena faktanya masih dijumpai pemutusan hubungan kerja secara sepihak⁷.

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 hukum⁸. Perlindungan hukum⁹ 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 Ketenagakerjaan¹⁰.

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

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

⁴Wijayanti, A. (2012). Reformasi Pengaturan Outsourcing. Law Review, 12(1), 39-53

⁵Wijayanti, A. (2012). Diskriminasi Pada Pembentukan Serikat Buruh Keamanan. *Media Online Gagasan Hukum*

⁶Suyandi, S. A., & Wijayanti, A. (2020). Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. *Wijayakusuma Law Review, 2*(1), 44-57

⁷Isnawati, M. (2017). Arah Penegakan Hukum Tindak Pidana Korupsi Oleh Korporasi Dalam Sistem Hukum Pidana Nasional. *Al-Qisth*, *I*(2), 112

⁸Irawan, A. D. (2019). Status Hukum Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011. Jurnal Arena Hukum, 12(2), 255

⁹Wijayanti, A. (2017). Rights to the Freedom of Trade Unions in the Constitution and its Implementation. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(7), 107

¹⁰Wijayanti, A. (2019). Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan. Surabaya: CV Revka Prima Media

¹¹Wijayanti, A. (2015). Kedudukan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja. Media Hukum dan Peradilan, 1(1), 7

aturan hukum yang bersifat memberikan perlindungan bagi kepentingan umum¹². Hubungan hukum adalah hak dan kewajiban hukum setiap warga atau pribadi dalam hidup bermasyarakat. Dalam lingkup ketenagakerjaan, hubungan hukum lahir karena adanya hubungan kerja¹³.

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" 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 tetap¹⁵. 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.

¹²Wijayanti, A. (2012). Hak Membentuk Serikat Buruh (Studi Perbandingan Hukum Indonesia, Australia, Phillipina). Surabaya: CV Revka Petra Media

¹³Hidayat, A. (2018). Keabsahan Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Tanpa Menggunakan Tenaga Pendamping

¹⁴Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

¹⁵Hanim, M., Wijayanti, A., & Sudarto. (2014). Pelanggaran Jangka Waktu Atas Dasar PKWT Study Kasus di PT. "X". Universitas Muhammadiyah Surabaya

¹⁶Wijayanti, A. (2016). Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan. Surabaya: CV Revka Petra Media ¹⁷Wijayanti, A. (2012). Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan. Arena Hukum, 5(3), 210-217

¹⁸Wijayanti, 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

¹⁹Wijayanti, 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 majikan²⁰.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi salah satu cluster yang cukup menariks perhatian pemerintah dikarenakan karena adanya tumpang tindih peraturan tentang ketenagakerjaan sehingga sering terjadi kekosongan hukum²¹. 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 normatif²². Pendekatan normatif digunakan dengan melihat kesesuaian antara aturan hukum perburuhan berdasarkan lapisan ilmu hukum, yaitu dogmatika hukum, teori hukum, dan filsafat hukum²³.

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

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

²²Romansyah, U. A., Labib, A., & Isnawati, M. (2017). Pemenuhan Hak Konstitusional Warga Negara Indonesia: Studi Kasus Jaminan Kesehatan Nasional. *Justitia Jurnal Hukum*, 1(1), 101
²³Wijayanti, A. (2012). Strategi Belajar Argumentasi Hukum. Bandung: Lubuk Agung

Hukum normatif berasal dari aturan perundang-undangan²⁴ 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* approach²⁵. Statue approach²⁶ disebut juga pendekatan perundang-undangan²⁷. 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 manusia²⁸. Penerapan asas Negara hukum adalah adanya aturan hukum yang memberikan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan²⁹. Demi menjaga

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

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

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

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

²⁸Wijayanti, 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

²⁹Wijayanti, 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 hukum³⁰. 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

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

³¹Darusman, 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

³²Iqbal, 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



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

³³Wijayanti, 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 (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.

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 Kep[24]uan 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 Perken pangan 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*, *1*2(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 Bond yoso. *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, I*(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 andemi 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/

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

Turnitin 7

Publication

ORIGINALITY REPORT % SIMILARITY INDEX **INTERNET SOURCES PUBLICATIONS** STUDENT PAPERS **PRIMARY SOURCES** Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 1 % Surabaya Student Paper Submitted to Sriwijaya University 1 % Student Paper Submitted to Universitas International Batam % Student Paper Submitted to Universitas Muhammadiyah 4 Ponorogo Student Paper Submitted to Universitas Negeri Surabaya The 5 0/6 State University of Surabaya Student Paper Yusuf Randi. "THE IMPLEMENTATION OF THE 1 % 6 JOINT AGREEMENT IN THE FORM OF COMPENSATION FOR TERMINATION OF EMPLOYMENT THAT CONTRARY TO LABOR LAW", DE RECHTSSTAAT, 2020

7	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Semarang Student Paper	1 %
8	Submitted to iGroup Student Paper	1 %
9	Ardhiana Hidayah, Marsitiningsih Marsitiningsih. "Aspek Hukum Perlindungan Data Konsumen E-Commerce", Kosmik Hukum, 2020 Publication	<1%
10	Barzah Latupono. "PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TERHADAP PEKERJA KONTRAK (OUTSOURCING) DI KOTA AMBON", SASI, 2011 Publication	<1%
11	Submitted to Universitas Muhammadiyah Purwokerto Student Paper	<1%
12	Budi Suhariyanto. "Kedudukan Hakim dalam Pembaruan Sistem Pemidanaan Terorisme untuk Mewujudkan Akuntabilitas Hukum", Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 2017 Publication	<1%
13	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	<1%
14	Muhammad Kamal. "Workers Protection with a Fixed-Term Employment Contract System	<1%

based on the Employment Statutory Regulations", Substantive Justice International Journal of Law, 2020

Publication

15	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1%
16	Siti Nurhayati, E. Mulya Syamsul, Kurnia Rusmiyati. "SINERGI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 PASAL 156 AYAT 2 DAN HUKUM ISLAM", Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah), 2019 Publication	<1%
17	Submitted to Udayana University Student Paper	<1%
18	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<1%
19	Andrianto Andrianto. "Pengelolaan Keuangan Desa: Studi Pada Desa Ploso Kecamatan Jombang Tahun Anggaran 2012-2016", Journal of Accounting Science, 2018 Publication	<1%
20	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1%
21	Eko Adi Susanto. "Labour Rights Protection in Industrial Relations Issues", Rechtsidee, 2015	<1%

22	Erna Dewi, Volanda Azis Saleh. "Perlindungan Hukum Terhadap Anak Sebagai Saksi dalam Perkara Tindak Pidana Pemerkosaan", lus Poenale, 2020 Publication	<1%
23	Tining Haryanti, Winarno. "Document Management System and Reminder using SMS Gateway", IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 2020 Publication	<1%
24	Agus Suntoro. "Implementasi Pencapaian Secara Progresif dalam Omnibus Law Cipta Kerja", Jurnal HAM, 2021 Publication	<1%
25	Lusia Sulastri. "Keabsahan Penuntutan Bebas Dalam Kasus Valencya", KRTHA BHAYANGKARA, 2021 Publication	<1%
26	Syamsul Alam, Mohammad Arif. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara", Kalabbirang Law Journal, 2020 Publication	<1%
27	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	<1%
28	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%

29

H. Lalu Husni, Any Suryani Hamzah. "The Implementation of Outsourcing System in Industrial Relation after the Constitutional Court Decision No. 27/PUU-IX/2011 in West Nusa Tenggara", Mediterranean Journal of Social Sciences, 2017

<1%

Publication

30

Nicky Lumingas. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING", LEX ET SOCIETATIS, 2013

<1%

Publication

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches

Off