

## KEJAHATAN TERHADAP PEKERJA PERJANJIAN WAKTU TERTENTU (Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja)

**Daulat Sihombing<sup>1</sup>, Ida Hanifah<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Hukum Program Doktor  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Hukum Program Doktor  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
[sihombing.daulat@gmail.com](mailto:sihombing.daulat@gmail.com) (Corresponding Author)

### ABSTRAK

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, terdapat banyak penolakan dari masyarakat terlebih lagi para pekerja. Pasal 56 ayat (3) UU Cipta kerja menyatakan bahwa "jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja". Para pekerja menilai bahwa beberapa ketentuan baru mengenai PKWT dianggap merugikan hak para pekerja, seperti tidak adanya kebijakan PKWT yang harus dibuat secara tertulis dan tidak adanya pemberian sanksi terhadap para pelaku yang melanggar. Ketentuan tersebut tentu nya akan berdampak kepada kesewenang-wenangan pengusaha terhadap hak-hak pekerja.

**Kata kunci:** Perjanjian Kerja, PKWT, Pekerja, UU Cipta Kerja.

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, diantaranya sebagai berikut: (Dedi Ismatullah, 2014)

- 1) Imam soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, yang baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.
- 2) Menurut molenaar, hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dengan buruh, buruh dan buruh, dan antara penguasa dan penguasa.
- 3) Menurut Levenbach, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.

- 4) Menurut Van esveld, hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja yang dilakukan di bawah pimpinan, tetapi termasuk pula pekerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab sendiri.
- 5) M.G. Levenbach merumuskan hukum *arbeitsrech* (hukum perburuhan) sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung, bersangkutan, paut dengan hubungan kerja. Dengan kata lain, berbagai pengaturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja, mengenai jaminan sosial buruh serta peraturan mengenai badan dan organisasi di lapangan perburuhan.
- 6) MOK berpendapat bahwa *arbeitsrech* adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.

Istilah hukum perburuhan semakin tidak populer dengan diundangkannya UU Ketenagakerjaan sebagai UU payung bagi masalah-masalah yang terkait dengan hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan. Di beberapa perguruan tinggi di Indonesia, mata kuliah hukum perburuhan banyak digantikan dengan istilah lain, seperti hukum ketenagakerjaan dan hukum hubungan industrial. Menurut UU Ketenagakerjaan, pengertian ketenagakerjaan lebih luas dibandingkan dengan perburuhan sebagaimana dimaksud dalam KUHPerduta. Sekalipun demikian, pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan masih mempergunakan beberapa Undang-Undang yang dikeluarkan sebelum Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam perburuhan dengan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan agar bertindak sesuai dengan kemanusiaan. Buruh dan majikan diberi kebebasan untuk mengadakan peraturan tertentu karena hukum perburuhan bersifat otonomi, tetapi peraturan ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah yang bermaksud memberikan perlindungan terhadap buruh. Sanksi atas pelanggaran ini diancam dengan pidana kurungan atau denda.

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Selain dari perjanjian kerja, bentuk perjanjian lain yang juga perjanjian untuk melakukan pekerjaan (*de overeenkomsten tot het verrichten van arbeid*), yaitu perjanjian pemberian jasa/ pekerjaan tertentu (*de overeenkomst tot het verrichten vandiendiensten*), dan perjanjian kerja pemborongan pekerjaan (*de overeenkomst tot het aanemen van werk*). Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuta oleh majikan/pengusaha dengan Serikat Buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian juga perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh pengusaha (Zainal Asikin, 2004).

Di dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja- /buruh. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antar pengusaha dan pekerja.

Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Peraturan perjanjian kerja sedikit dirubah dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Hal ini yang akan dibahas dalam kesempatan penelitian kali ini dengan judul “**KEJAHATAN TERHADAP PEKERJA PERJANJIAN WAKTU TERTENTU (Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja)**”

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaturan hukum terkait dengan perjanjian waktu?
2. Bagaimana perubahan terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?

### **C. Metode Penelitian**

Suatu penelitian tidak dapat dikatakan penelitian apabila tidak memiliki metode penelitian (Ismail Koto, 2021). Metode penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis, untuk mencapai tujuan tertentu. Pengumpulan dan analisis data dilakukan secara alami, baik kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental dan non-eksperimental, interaktif dan non-interaktif (Ismail Koto, 2020). Metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data skunder (Ismail Koto, 2022). Dalam penelitian kualitatif, proses perolehan data sesuai dengan tujuan penelitian atau masalah, dipelajari secara mendalam dan dengan pendekatan holistic (Rahimah & Ismail Koto, 2022).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pengaturan Hukum Terkait Dengan Perjanjian Waktu Tertentu**

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Selain dari perjanjian kerja, bentuk perjanjian lain yang juga perjanjian untuk melakukan pekerjaan (*de overeenkomsten tot het verrichten van arbeid*), yaitu perjanjian pemberian jasa/ pekerjaan tertentu (*de overeenkomst tot het verrichten vandiendiensten*), dan perjanjian kerja pemborongan pekerjaan (*de overeenkomst tot het aanemen van werk*). Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat oleh majikan/pengusaha dengan Serikat Buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian juga perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Di dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja- /buruh. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antar

apengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Sebagaimana yang dinyatakan Bahder Johan Nasution<sup>13</sup> bahwa kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh, dan sebaliknya kewajiban pekerja- /buruh adalah hak pengusaha. Untuk itu jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya. Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan kerja. Perjanjian kerja pada awalnya diatur dalam BAB 7 BUKU III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja waktu tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas:

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja anatar pekerja- /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.

Era globalisasi menuntut pekerja untuk saling berlomba mempersiapkan dirinya supaya mendapat pekerjaan yang terbaik bagi dirinya. Tuntutan untuk lebih meningkatkan daya saing dirasakan oleh pengusaha dalam melakukan perdagangan internasional. Investor asing yang akan menanamkan sahamnya ke Indonesia lebih menyukai sistem kontrak kerja yang tidak banyak menimbulkan masalah daripada menerapkan pekerja tetap. Yang dimaksud dengan pekerja/buruh harian lepas adalah pekerja/buruh yang bekerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima didasarkan pada kehadiran. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Perjanjian kerja harian lepas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya. Pengusaha yang memperkejakan pekerja/buruh harian lepas wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dapat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama/alamat pengusaha atau pemberi kerja;
2. Nama/alamat pekerja/buruh;
3. Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
4. Besarnya upah dan/imbalan lainnya.

Apabila perjanjian kerja lepas harian dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT atau pekerja tetap. Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas

dalam penerapannya belum berjalan efektif, dimana untuk dilakukannya perpanjangan PKWT dari 2 tahun yang telah berakhir tersebut, untuk melanjutkan dengan penambahan waktu PKWT selama maksimal 1 tahun lagi, maka perusahaan harus memutuskan hubungan kerja selama 30 hari terhadap para pekerja yang dimaksud. Setelah itu, barulah perusahaan dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 1 tahun. Artinya hukum ketenagakerjaan telah membatasi seseorang hanya boleh bekerja dengan status pekerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun dengan ketentuan di atas. Jika perusahaan menginginkan hubungan kerja tetap berlanjut, maka mau tidak mau dalam memasuki tahun ke 4 (empat), perusahaan harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi PKWTT. Perihal setelah masa 2 tahun PKWT berakhir, apakah pekerja dirumahkan selama 30 hari untuk tidak melakukan aktifitas kerja atau tetap bekerja seperti biasa. Dalam praktek, pekerja tidak pernah diberhentikan selama 30 hari setelah masa kerja berakhir, namun pada 7 hari sebelum berakhirnya PKWT, perusahaan melakukan perpanjangan PKWT untuk satu tahun yang akan datang. Dalam faktanya menunjukkan bahwa tidak pernah ada masa tenggang selama 30 hari tidak terdapat hubungan kerja bagi pekerja waktu tertentu yang telah habis masa kerjanya dalam 2 tahun. Para pekerja tetap melanjutkan aktifitas pekerjaannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang baru untuk setahun mendatang. Hukum ketenagakerjaan tentunya memandang perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati antara para pihak tersebut batal demi hukum. Karena pekerja telah melakukan aktifitas kerja tanpa tenggang, maka dengan sendirinya status para pekerja waktu tertentu tersebut telah berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan segala hak-hak yang melekat padanya.

Dalam Pasal 59 ayat (4) telah disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Dalam ketentuan pasal di atas, penekanan paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun mengandung makna bahwa pengusaha atau pemberi kerja bisa mengambil waktu seminimal mungkin dalam masa perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT sangat dimungkinkan untuk dilakukan dalam waktu 6 bulan atau 1 tahun jika pengusaha menghendaki. Karena, jika maksud pembentuk Undang-Undang dengan pemberian waktu khusus untuk PKWT ditujukan untuk memberi kesempatan bagi pengusaha menilai kinerja, dedikasi maupun loyalitas pekerja terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan, waktu sangat relatif tergantung dari sudut mana pengusaha memberikan penilaian. Walaupun salah satu variabel penentu komitmen seseorang pekerja bisa diukur dari lamanya pekerja bekerja pada satu perusahaan tertentu. Menurut penulis semakin singkat pengusaha merekrut pekerja merubah status hubungan kerja pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu, menunjukkan iktikad baik dari pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja secara lebih manusiawi dan dalam memberikan kepastian hukum kepada pekerja. Tentunya perekrutan selalu dengan pertimbangan-pertimbangan terhadap prestasi pekerja selama bekerja (Fithriatus Shalihah, 2016).

## **B. Perubahan Terkait Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja**

Perjanjian kerja pada hakikatnya adalah suatu perjanjian dibidang pekerjaan. Oleh karena itu jika akan membahas suatu perjanjian kerja, perlu diketahui apa makna dari suatu perjanjian. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dari pengertian perjanjian tersebut, nampak jelas bahwa kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian sama dan seimbang. Sedangkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016).

Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 1601 huruf a KUHPerdara perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak pertama, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, atau dengan kata lain mengatur mengenai kepentingan antar orang perorangan ataupun antara orang perorangan dengan badan hukum. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, dimana hak dan kewajiban tersebut bersifat timbal balik antara satu dengan lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, juga dibuat atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha (Suhartoyo, 2019).

Di Indonesia aturan khusus tentang ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang tersebut dikenal perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja yang merupakan awal permulaan dari suatu hubungan kerja dapat digolongkan berdasarkan waktu nya. Untuk perjanjian yang dilakukan sementara dapat disebut sebagai perjanjian kerja dalam waktu tertentu. Sementara perjanjian yang dilakukan secara tetap disebut perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu atau dilakukan secara tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dengan pemberi kerja ketika para pihak tersebut sudah sepakat untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam hubungan kerja dengan jangka waktu kerja yang sebentar. Sementara itu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dengan pemberi kerja ketika para pihak tersebut sudah sepakat untuk melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dengan jangka waktu kerja yang berlangsung secara terus menerus dan tetap (Rosifany, 2020).

Pada awal pekerja akan bekerja di suatu perusahaan biasanya akan ada fase pengenalan untuk calon pekerja/ buruh beradaptasi dengan sistem yang telah berlaku di perusahaan. Karena biasanya selain yang berlaku pada aturan yang umum, setiap perusahaan memiliki kebijakan tersendiri yang sedari awal telah disosialisasikan dengan setiap calon Pekerja/Buruh. Hal ini didasari oleh Undang Undang yang berlaku dimana

setiap calon pekerja/ buruh dapat dipekerjakan dengan beberapa pembagian kategori sistem kerja. Disesuaikan dengan kebutuhan dan jenis pekerjaan yang ada pada perusahaan maka cara perekrutan calon pekerja tersebut juga dapat bervariasi misalnya perekrutan pekerja bisa sebagai status Buruh Harian Lepas (BHL), Outcourcing, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau setelah percobaan langsung menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Saat ini pada perkembangannya dalam kesejahteraan perekonomian Indonesia memasuki masa bonus demografi usia produktif kerja beberapa tahun kedepan. Keadaan tersebut sebenarnya menuntut adanya penguatan terhadap aturan yang berlaku dengan sistem ketenagakerjaan yang sekarang sehingga sinergitas antara produksi perusahaan dapat selaras dengan kesejahteraan para pekerja dikarenakan profesionalitas pekerja dan aturan yang mengatur tersebut.

Berdasarkan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, baik itu PKWT ataupun PKWTT yang dibuat harus berisi unsur-unsur perjanjian berdasarkan pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta. Perjanjian kerja yang dibuat harus mengatur para pihak yang terkait harus cakap secara umur serta tidak dalam suatu keadaan pengampunan dan para pihak tersebut harus sama-sama setuju untuk mengaitkan diri dalam perjanjian tanpa adanya paksaan, ancaman, ataupun kekhilafan. Kemudian dalam suatu perjanjian harus berisi sebuah objek yang halal, yang mana tidak bertentangan dengan hukum maupun berlawanan dengan ketertiban umum. Ketika perjanjian kerja yang dibuat sudah mengacu pada ketentuan tersebut maka akan terciptanya suatu hubungan kerja antara para pekerja dengan pemberi kerja secara sah yang dapat dipertanggungjawabkan oleh kedua belah pihak. Dalam praktik hubungan kerja, penting pula untuk menerapkan asas pembangunan ketenagakerjaan yaitu asas demokrasi, adil, dan merata, yang pada dasarnya selaras dengan tujuan yang dicita-citakan oleh asas pembangunan nasional.

Dengan berubahnya regulasi mengenai PKWT yang dapat ditemui pada bagian Bab IV mengenai ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, terdapat banyak penolakan dari masyarakat terlebih lagi para pekerja. Pasal 56 ayat (3) UU Cipta kerja menyatakan bahwa "jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja". Para pekerja menilai bahwa beberapa ketentuan baru mengenai PKWT dianggap merugikan hak para pekerja, seperti tidak adanya pemberian sanksi terhadap para pelaku yang melanggar. Ketentuan tersebut tentu akan berdampak kepada kesewenang-wenangan pengusaha terhadap hak-hak pekerja karena tidak ada bukti secara fisik yang mengatur seluruh ketentuan-ketentuan yang disepakati bersama dalam perjanjian kerja, serta tidak ada akibat hukum pula yang membuat pelaku segan ataupun jera untuk mengulanginya kembali. Hal ini akan berdampak kepada ketidakpastian hukum dalam hubungan kerja dan selama masa suatu proyek atau pekerjaan berlangsung. Para pekerja juga tidak memiliki peluang dan kesempatan waktu yang lama untuk mencari pekerjaan baru setelah masa PKWT habis. Tentu saja kerugian yang dialami oleh para pekerja dapat terjadi sebab tidak ditemukan regulasi yang mengatur dan mewajibkan para pengusaha untuk memberitahukan masa perpanjangan dan pembaharuan ketika kontrak PKWT sudah ingin berakhir.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, terdapat banyak penolakan dari masyarakat terlebih lagi para pekerja. Pasal 56 ayat (3) UU Cipta kerja menyatakan bahwa “jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja”. Para pekerja menilai bahwa beberapa ketentuan baru mengenai PKWT dianggap merugikan hak para pekerja, seperti tidak adanya kebijakan PKWT yang harus dibuat secara tertulis dan tidak adanya pemberian sanksi terhadap para pelaku yang melanggar. Ketentuan tersebut tentu akan berdampak kepada kesewenang-wenangan pengusaha terhadap hak-hak pekerja.

### **B. Saran**

Seharusnya pemerintah dapat memberikan perlindungan lebih atas pekerja, dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu harusnya dalam membuat suatu regulasi pemerintah harus memikirkan pendapat dan hak-hak pekerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dedi Ismatullah. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fithriatus Shalihah. 2016. “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia”, *Jurnal Selat*, Vol. 4 No. 1.
- Ismail Koto. 2021. Perlindungan Hukum Terhadap Korban Tindak Pidana Terorisme, *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2 (1).
- Ismail Koto. 2020. Review Of Criminal Law On The Consumption Of Food And Drug Containing Narcotics And Psychotropics (Analysis Of Decision NO. 17 K/MIL/2016), *International Proceeding Of Law & Economics*.
- Ismail Koto. 2022. Kebijakan Hukum Terhadap Perbuatan Penggunaan Merek Yang Sama Pada Pokoknya, *SANKSI: Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi*.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja “Suatu Pengantar”*. Jakarta: Erlangga
- Rahimah & Ismail Koto. 2022. Implications of Parenting Patterns in the Development of Early Childhood Social Attitudes. *IJRS: International Journal Reglement & Society*, 3 (2).
- Rosifany, Ony. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 4, No. 2.
- Suhartoyo. 2019. “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional”, *Jurnal Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2 No. 2.
- Zainal Asikin. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Press.