



## **PERLINDUNGAN DAN KEPASTIAN HUKUM BAGI PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

**Satria Adhi Prana, Margo Hadi Pura**

Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang

### **ABSTRAK**

Pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja salah satu klaster yang menjadi perhatian ialah ketenagakerjaan terutama PKWT. Metode pendekatan yang digunakan ialah pendekatan yuridis normatif. Hasil dari penelitian ini ialah perubahan dan penghapusan sebagian Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menimbulkan tidak adanya perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dan menimbulkan tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja PKWT.

**Kata Kunci : Cipta Kerja, PKWT.**

### **PENDAHULUAN**

Pada tahun 2020 awal pemerintah saat itu sedang merencanakan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dengan menggunakan konsep Omnibus Law yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di akhir tahun 2020. Konsep Omnibus Law ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam system perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai Undang-Undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Selain itu konsep ini juga digunakan untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak lagi sesuai dengan perkembangan dimasyarakat sekarang.

Dibuatnya Undang-Undang bertujuan untuk dapat menciptakan lapangan kerja yang sebesar-besarnya, dikarenakan berbagai klaster ikut masuk ke dalam Undang-Undang sapu jagat ini. Mulai dari kemudahan izin berusaha, pertanahan, ketenagakerjaan, perseroan terbatas dan masih banyak yang lainnya. Masing-masing klaster pembahasan dalam Undang-Undang 10 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini mendapat kritik keras baik dalam kalangan akademisi, aktivis, buruh, maupun masyarakat luas, karena didalam ketentuan-ketentuan pasal di dalamnya dianggap merugikan dan berpotensi menimbulkan permasalahan baru.

Dari sekian banyak klaster dalam Undang-Undang tersebut klaster ketenagakerjaan menjadi pusat perhatian yang paling tinggi hingga cukup menimbulkan kegaduhan dikalangan buruh dan serikat pekerja. Pasalnya beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirubah serta dihapuskan di dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Mereka beranggapan banyak hak-hak buruh yang dihilangkan dan banyak ketidakpastian hukum dalam Undang-Undang tersebut, sebagai contoh ialah pekerja untuk waktu kerja tertentu atau PKWT. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut penulis ingin mengangkat permasalahan Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu (PKWT) pasca dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ? dan Bagaimana seharusnya Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan kepastian hukum bagi pekerja waktu tertentu (PKWT)?

## **METODE PENELITIAN**

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Metode yuridis normatif sering disebut juga sebagai penelitian doktrinal (doctrinal research) yang merupakan suatu penelitian dengan mengacu pada analisis hukum baik dalam arti law as it is written in the book, maupun dalam arti law as it is decided by judge through judicial process.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Dalam konteks Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berbagai permasalahan yang terdapat di dalamnya memang begitu kompleks. Hal Ini disebabkan Undang-Undang ini berusaha untuk menghapus dan mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan salah satunya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal dikarenakan Undang-Undang ini menghapus dan merubah sebagian ketentuan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang mana bunyi 59 ayat 1 "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu...." dan Ayat (4) menegaskan "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 1 (satu) tahun."

Dengan menghapus dan merubah sebagian pasal 59 tersebut, hal tersebut dinilai perusahaan tidak berkewajiban untuk mengangkat atau menjadikan seorang pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang telah bekerja sampai dengan jangka waktu tertentu dimana dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa Pekerja dengan Perjanjian Waktu Tertentu jangka waktu paling lama ialah 2 tahun dan dapat diperpanjang dengan waktu perpanjangan maksimal 1 tahun. Lantas

bagaimana perlindungan hukum ketika buruh masih menjadi pegawai pekerja waktu tertentu (PKWT) ?

Berdasarkan Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa Indonesia ialah negara hukum. Hukum adalah sistem yang terpenting dalam pelaksanaan atas rangkaian kekuasaan kelembagaan. Dengan demikian seharusnya negara menjamin hak-hak terhadap hukum warga negaranya dengan memberikan perlindungan hukum dan perlindungan hukum merupakan hak bagi setiap warga negara.

Satjipto Raharjo berpendapat, perlindungan hukum ialah memberikan pengayoman perihal hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan oleh negara kepada warga negaranya agar dapat menikmati keseluruhan hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat juga berfungsi untuk mewujudkan perlindungan yang bersifat tidak hanya adaptif dan juga fleksibel, melainkan pula prediktif dan antisipatif. Hukum diperlukan bagi mereka yang lemah juga belum kuat secara kedudukan sosial, ekonomi dan politik untuk mendapatkan keadilan sosial.

“Pekerja/karyawan merupakan tulang punggung perusahaan” adagiumi ini nampaknya biasa saja, semacam tidak memiliki arti. Tetapi jika dipelajari lebih lanjut akan terlihat kebenarannya. Pekerja disebut sebagai tulang punggung karena mereka memiliki peranan yang sangat berarti. Tanpa keberadaan pekerja/karyawan tidak mungkin perusahaan itu bisa berjalan juga berpartisipasi dalam pembangunan.

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja/buruh ini sama-sama saling membutuhkan satu sama lain, di satu sisi pekerja/buruh memerlukan perusahaan untuk tempat dimana mereka dapat bekerja, di lain sisi perusahaan pula membutuhkan pekerja/buruh sebagai sumber daya manusia untuk perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Jika mengacu dengan dihapus dan dirubahnya sebagian dari ketentuan Pasal 59 khususnya Ayat 4, jangka waktu bagi pekerja waktu tertentu (PKWT) kedudukan buruh menjadi semakin lemah dan rentang akan di eksploitasi oleh perusahaan pemberi kerja. Mengapa hal tersebut bisa terjadi dikarenakan pekerja dapat di pekerjakan sebagai pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanpa batas waktu, tidak ada kemungkinan pekerja menggugat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena pelanggaran maksimum jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tidak ada kemungkinan pekerja menggugat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena pelanggaran tata cara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Sehingga jika melihat uraian permasalahan tersebut diatas penulis berpendapat tidak adanya perlindungan hukum (cetak tebal dan garis bawah oleh penulis) bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca dikeluarkannya Undang Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini akibat dihapus dan dirubahnya sebagian ketentuan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **B. Kepastian Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Kepastian merupakan perihal (kondisi) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum berdasarkan hakiki sudah tentu harus adil dan pasti. Pasti selaku pedoman kelakuan dan adil karena acuan kelakuan harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena hukum bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti maka hukum bisa menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya dapat dijawab dengan cara normatif, bukan sosiologi.

Kepastian hukum mengacu pada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten juga konsekuen yang implementasinya tidak bisa dipengaruhi oleh kondisi-kondisi yang bersifat subjektif. Kepastian juga keadilan bukan hanya tuntutan moral, namun secara faktual mencirikan hukum. Sebuah hukum yang tidak pasti juga tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.

Tenaga kerja/buruh ialah modal untuk bergeraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi buruh akan selalu dan terus menerus mengalami perubahan berjalan dengan keberlangsungan proses demografi. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan sendiri ialah segala hal yang berhubungan dengan buruh pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah perjanjian antara buruh dengan perusahaan atau pemberi pekerja yang memuat ketentuan-ketentuan kerja, hak, dan kewajiban baik pekerja maupun pengusaha. Terkait definisi buruh, untuk disebut buruh/pekerja, menurut Hukum Ketenagakerjaan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut : a) wajib terdapat Perjanjian Kerja, b) wajib terdapat hubungan kerja yang formil, c) wajib bekerja pada perusahaan. Adapun syarat-syarat perjanjian pada umumnya tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu seperti berikut : 1) Sepakat para pihak yang mengikatkan dirinya; 2) Kecakapan (cakap) untuk membuat suatu perjanjian; 3) terdapat suatu hal tertentu; 4) serta sebab yang halal.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenal 2 jenis perjanjian kerja yaitu dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Problematika pengesahan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) sejak awal dalam Rancangan Undang-Undang pun telah menjadi polemik dikarenakan ini menjadi sejarah baru bagi Indonesia, bagaimana tidak undang-undang sapu jagat ini menyapu puluhan Undang-Undang. Perubahan dan penghapusan sebagian Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi perhatian penulis. Pasal 59 Ayat (1) berbunyi "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu...." kemudian Ayat (4) menegaskan "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 1 (satu) tahun."

Dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ketentuan Pasal 59 tersebut dihapus dan dirubah sebagian, sehingga penulis berpendapat **tidak adanya kepastian hukum** (cetak tebal dan garis bawah oleh penulis) bagi pekerja Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT) dikarenakan tidak adanya kejelasan bagaimana Pasal 59 Undang-Undang Cipta Kerja tidak lagi mengatur tata cara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), perpanjangan dan pembaharuannya, serta maksimum jangka waktunya, penetapan jenis pekerjaan sementara, musiman, tetap atau tidak tentu menjadi hak pengusaha sehingga memperkecil peluang pekerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan beberapa hal akan diatur dalam Peraturan Pemerintah, pertanyaannya adalah jika pemerintah memang tidak menurunkan kualitas perlindungan terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengapa norma dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus dihapus dan dirubah sebagian.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Perubahan dan penghapusan sebagian Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menimbulkan tidak adanya perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) dikarenakan pekerja dapat dipekerjakan sebagai pekerja PKWT tanpa batas waktu, tidak ada kemungkinan pekerja menggugat PKWTT karena pelanggaran maksimum jangka waktu PKWT, tidak ada kemungkinan pekerja PKWTT karena pelanggaran tata cara PKWT.

Perubahan dan penghapusan sebagian Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menimbulkan tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja dengan perjanjian waktu tertentu (PKWT) terkait penetapan jenis pekerjaan sementara, musiman, tetap atau tidak tentu hak pengusaha sehingga memperkecil peluang pekerja menjadi PKWTT.

### **Saran**

Sebaiknya pemerintah merubah kembali ketentuan di dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sehingga pekerja dengan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) bisa mendapatkan kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum maka perlindungan hukum nya akan di dapatkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Cst Kansil, Christine , S.T Kansil, Engeliem R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit. (2009). Kamus Istilah Hukum, Jakarta.

Dominikus Rato, (2010). Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum, Yogyakarta : Laksbang Pressindo

F.X Djumaldji. (2006). Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Jakarta : Sinar Grafika.

L. Husni. (1997). Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming), dalam Zainal Asikin, dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Satjipto Raharjo. (2011). Ilmu Hukum, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.

**Sumber Lainnya**

Adhi Setyo Prabowo. (2020). Politik Hukum Omnibus Law. Jurnal Pamator, Volume 13 No. 1.

[www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org) di akses pada tanggal 04 Februari 2021 pukul 07.32 WIB

**Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan