

**TINJAUAN YURIDIS KETENTUAN PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU (PKWT) PASCA UU NO 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA  
KERJADALAM PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DI  
INDONESIA**

**Adellia Feyra Griselda, Nunik Nurhayati, S.H., M.H.**

**Program Studi Hukum pada Fakultas Hukum Universitas  
Muhammadiyah Surakarta**

**Abstrak**

Masalah ketenagakerjaan saat ini masih menjadi perhatian utama oleh pemerintah terutama pada negara berkembang yaitu Indonesia. Pada awalnya terciptalah peraturan dalam bentuk Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang kemudian berubah tapitidak substantif ke Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Selanjutnya disebut UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja). Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui peraturan terkait perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan mengetahui mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan perjanjian waktu tertentu. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif yangdi pilih merupakan penilitian bahan hukum primer serta sekunder. Dalam penulisan ini metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan *doctrinal* (normatif). Metode yang dipakai pada penelitian ini yaitu penelitian kepustakaan, yang dikerjakan dengan cara mengumpulkan data serta informasi bahan hukum yang berakitan dengan topik penelitian. Dikerjakan melewati pemahaman, analisis serta ditarik inti yang patut sesuai dengan permasalahan pada penelitian ini. Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia memiliki regulasi yang diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setelah disahkannya Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 terdapat sejumlah perubahan dalam ketentuannya, baik dari sisi perlindungan tenaga kerja, kemudahan dalam berusaha, maupun perjanjian kerja yang dibuat agar terpenuhinya suatu kesepakatan. perbandingan dengan negara lain tepatnya di Negara Singapura. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Islam belum mengatur terkait kebutuhan pekerja maupun perusahaan dalam pemenuhan hak-haknya, lalu PKWT dalam konstitusi belum mengatur tentang penjaminan perlidungan hukum pekerja, sedangkan dalam perbandingan antar negara, PKWT di Indonesia masih belum menekankan secara jelas perpanjangan kontrak kerja dalam memberikan kepastian hukum bagi pekerja.

**Kata Kunci:** ketenagakerjaan, perlindungan hukum, cipta kerja

**Abstract**

Labor issues are currently still a major concern by the government, especially in developing countries, namely Indonesia. At first, regulations were created in the form of Law Number 13 of 2003 concerning manpower, which then changed but not substantively to Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law (hereinafter referred to as Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation). The purpose of this research is to find out the regulations related to a specific time work agreement (PKWT) and find out about legal protection for workers with a specific time agreement. The research method in this research is a normative juridical approach which is selected

is the research of primary and secondary legal materials. In this writing the approach method used is doctrinal (normative) approach. The method used in this research is library research, which is done by collecting data and information on legal materials that are related to the research topic. Worked through understanding, analyzing and drawing the appropriate core in accordance with the problems in this study. The condition of employment in Indonesia has a regulation stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. After the enactment of Law Number 6 of 2023, there are a number of changes in its provisions, both in terms of labor protection, ease of doing business, and work agreements made in order to fulfill an agreement. comparison with other countries, precisely in Singapore. The regulation of the Specified Time Work Agreement (PKWT) in Islam has not regulated the needs of workers and companies in fulfilling their rights, then PKWT in the constitution has not regulated the guarantee of legal protection of workers, while in comparison between countries, PKWT in Indonesia still does not clearly emphasize the extension of work contracts in providing legal certainty for workers.

**Keywords:** employment, legal protection, job creation

## 1. PENDAHULUAN

Pemerintah dalam ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat krusial. Sebab, permasalahan yang kaitannya dengan ketenagakerjaan hal inilah yang menyangkut hak-hak hidup banyak orang dalam hubungan ketenagakerjaan antara pihak ekonomi lemah dengan pihak ekonomi kuat, maka dari itu memerlukan adanya campur tangan pemerintah dalam menjamin keamanan kerja juga kualitas pekerjaannya. Beberapa upaya yang dilakukan pemerintah untuk mengatasi hal tersebut yaitu, mengesahkan sekaligus menegakkan penguatan undang undang perlindungan pekerja melalui pendekatan strategis, inovatif, dan/ atau kolaboratif antar badan pemerintah, kebijakan dan program terkait pekerja untuk melindungi hak-hak pekerja termasuk dalam perlindungan moral kesusilaan, anak, pendidikan, sosial yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai nilai agama. Pengawasan pemerintah dalam hal ini dilakukan oleh departemen ketenagakerjaan, yang dimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 32 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), bahwasannya pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan dibidang ketenagakerjaan. Maknanya, pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Dari adanya kebijakan pemerintah terkait ketenagakerjaan, diharapkan membawa suatu perubahan sebagai jawaban akan kepastian hukum untuk menjaga stabilitas perekonomian nasional yang dapat mendorong minat, keahlian dan pengetahuan bagi kualitas sumber daya manusia di Indonesia

Salah satu orientasi pemenuhan kekuasaan pemerintahan yang sejahtera ada pada bagian ketenagakerjaan. Sebab manusia diharuskan bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Makna dari bekerja itu sendiri terbagi menjadi dua macam diantaranya, yang pertama ialah bekerja untuk kepentingan pribadi. Dimana bekerja yang dimaksud tidak diatur atau terikat dalam sebuah peraturan maupun hukum perburuhan sebab tidak adanya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan.

Untuk yang kedua ialah bekerja dalam hubungan kerja dan mendapatkan upah, imbalan ataupun gaji. Sesuai pada Pasal 1 angka 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan; “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah guna atau imbalan dalam bentuk lain” Definisi tenaga kerja tertera pada Pasal 1 angka 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat.

Sedangkan definisi dari ketenagakerjaan dijelaskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan; “ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting baik dalam industri manufaktur maupun industri jasa hal tersebut lah menjadi yang menjadi aspek Pembangunan sebuah negara, adanya pembangunan tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas masyarakat maka merangsang pertumbuhan ekonomi di daerah daerah sekitarnya sehingga pemerintah daerah maupun Masyarakat dapat mengelola sumber daya sumber daya yang tersedia dengan menjalin pola polakemitraan antara pemerintah daerah dan pihak swasta guna penciptaan lapangan kerja yang merata.

Masalah ketenagakerjaan saat ini masih menjadi perhatian utama oleh pemerintah terutama pada negara berkembang yaitu Indonesia permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia yang sering timbul diantaranya yaitu jumlah angkatan kerja yang tak seimbang dengan kesempatan kerja, kualitas mutu tenaga kerja yang relatif rendah, persebaran tenaga kerja yang tidak merata di berbagai daerah, keterbatasan daya serap perekonomian dibandingkan dengan jumlah Angkatan kerja yang terus mengalami peningkatan, keterbatasan lapangan kerja yang sesuai dengan minat maupun bidang pendidikan, alih daya atau outsourcing, pemutusan hubungan kerja yang sepihak, rumitnya perizinan yang Panjang dengan biaya yang mahal dan waktu pemrosesan yang lama.

Perjanjian Ketenagakerjaan diatur pada aturan aturan hukum seperti dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang dimaksud Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah Undang Undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan, termasuk hak dan kewajiban perencanaan tenaga kerja, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perlindungan pengupahan dan kesejahteraan, hubungan industrial, pembinaan dan pengawasan, penyidikan dan ketentuan pidana serta sanksi administratif di bidang ketenagakerjaan' sedangkan untuk UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja bertujuan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi. UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juga mengatur tentang upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, tetapi untuk UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ini menjadi kontroversial karena dianggap mengurangi hak hak pekerja dan merugikan lingkungan hidup, bukan hanya dikritik secara formil karena proses pembahasannya dinilai minim partisipasi public dan terburu buru. Secara materiil UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dinilai tidak adanya keberpihakan kepada tenaga kerja dan lingkungan demi menghadirkan adanya investor. Sejumlah pasal di sektor ketenagakerjaan dan lingkungan juga banyak disorot oleh para buruh, koalisi Masyarakat, aktivis lingkungan sampai akademisi dan pakar terkait hal tersebut, hal tersebut menjadikan mereka menilai pasal dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja punya indikasi merugikan. Hal kontroversial seperti yang disebutkan diatas mendapat penolakan oleh masyarakat terutama pihak tenaga kerja,

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis akan melakukan penelitian **Tinjauan Yuridis Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca UU No 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam Perlindungan dan Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia**

## **2. METODE**

Metode penelitian pada penelitian ini dipilih berdasarkan jenis penelitian, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, serta menjelaskan urgensi penggunaan jenis penelitian tersebut dalam menganalisis data penelitian. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif yang di pilih merupakan penelitian bahan hukum primer serta sekunder. Metode yuridis normatif yaitu dimana hukum di

konseptualisasikan sebagai yang tertulis dalam peraturan perundang undangan (*law in books*) atau hukum di konseptualisasikan sebagai aturan atau norma yang membentuk standar perilaku manusia yang dianggap pantas. Penelitian ini menjelaskan akan sebuah peristiwa secara detail.

Pendekatan penelitian, dalam penulisan ini metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan *doctrinal* (normatif). Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi”. Dalam penulisan penelitian ini menggunakan beberapa peraturan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Ketentuan Peraturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum dan setelah adanya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja**

Dalam Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang menjadi suatu hubungan kerja yang mana pengaturan tersebut merupakan suatu usaha untuk tercapainya suatu kesejahteraan, maka hukum berperan dalam memberikan perlindungan, keamanan, ketentraman dan ketertiban dalam pergaulan hidup manusia, Dalam pergaulan hidup manusia akan adanya suatu keterlibatan atau keterikatan dimana terdapat para pihak-pihak yang saling berjanji untuk menjalankan sesuatu hal maka dari itu dapat tercapainya suatu perjanjian. Perjanjian adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih yang berjanji untuk melakukan sesuatu dan mengikat para pihak dalam perjanjian tersebut. Dalam urusan perburuhan, perjanjian yang menjadi sumber hukum perburuhan adalah perjanjian kerja dan perjanjian kerja.

Dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021, bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerja, Upah, dan perintah”. Dari ketentuan peraturan pemerintah tersebut maka harus adanya kesepakatan dari kedua belah pihak yang mana untuk tercapainya suatu perjanjian atau Perjanjian Kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan majikan, dan hubungan kerja terjadi setelah kedua belah pihak mengadakan perjanjian kerja. Mereka terikat oleh suatu kesepakatan bahwa di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja untuk mendapatkan upah dan

pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan upah. Hubungan antara buruh dan majikan setelah menandatangani perjanjian kerja, perjanjian antara buruh dan majikan untuk menahan diri dari bekerja untuk mendapatkan upah, dan majikan untuk menyatakan kemampuanpekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Perkembangan dalam perjanjian dapat memberikan rasa adil karena prinsip-prinsip perjanjian hanya dapat memberikan nilai kesejahteraan jika para pihak memiliki nilai yang sama atau seimbang. Tetapi kenyataannya belum tercapainya nilai kesejahteraan, maka negara harus memberikan kontribusi untuk melindungi pihak yang dianggap lemah. Perjanjian saat ini dapat mencapai tujuan jika para pihak memiliki nilai yang seimbang atau sama-sama kuat. Kesejahteraan tersebut tidak akan terwujud jika terdapat pihak yang posisinya lemah yang mana pihak yang kuat dapat memaksakan keinginannya untuk bisa mendapatkan keuntungan. Suatu hal yang sangat penting dalam perjanjian kerja yakni keseimbangan, jika tidak adanya keseimbangan maka akan munculnya suatu potensi terjadinya tindak pelanggaran yang akhirnya dapat menghilangkan nilai keadilan dan kelayakan dalam perjanjian tersebut.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan- persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601 a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu,dengan menerima upah.

Ketentuan PKWT di Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan melalui pengubahan, penghapusan, dan penambahan pasal. Meski demikian, aturan mengenai karyawankontrak hanya dijelaskan secara garis besar di UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) memaparkan semua perjanjian berlaku bagi mereka yang membuatnya seperti perjanjian kerja pun berlaku bagi kedua belah pihak tersebut, karna adanya keberagaman perjanjian kerja maka terdapat pula pengelompokan pada perjanjian kerja yang terus berkembang menyesuaikan dinamika kehidupan sesuai pada zaman.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerja dalam perjanjian kerja ini adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu terdapat dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 56 sampai Pasal 59 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Dalam

perjanjian kerja waktu tertentu telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Syarat kerja yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Dalam pengaturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tidak tertulis yang bertentangan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dapat berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Akan tetapi, akibat hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dihapuskan dalam peraturan terbaru Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 masih mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis, tetapi akibat hukum apabila bertentangan dengan peraturan tersebut tidak ada. Hal ini tentu merugikan pekerja PKWT, peluang untuk menjadi karyawan tetap menjadi tertutup atau tidak ada.

Ketentuan Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 sama-sama mengatur bahwa "Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja". Apabila terdapat PKWT yang mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum berdasarkan Pasal 58 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian ketentuan ini lebih ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menyebutkan apabila perjanjian kerja waktu tertentu mengisyaratkan masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Pengaturan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan

dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjiwaan.

Dalam pengaturan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 15 tentang perubahan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan terdapat penambahan satu jenis pekerjaan tertentu lainnya yang dapat dibuat dalam Perjanjian kerja waktu tertentu yaitu pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Pengaturan mengenai PKWT tersebut dapat berupa pekerjaan yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan.

Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam memberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, erat kaitannya dengan adanya sebuah perjanjian yang mana dalam hukum Islam, hal tersebut di golongan dalam sewa-menyewa (al-ijarah), yaitu ijarah 'amal yang merupakan perjanjian sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan. Orang yang melakukan pekerjaan disebut ajir khas dan ajir musytarak. Ajir khas merupakan pekerja tertentu dalam waktu tertentu bagi seseorang ataupun beberapa orang tertentu yang mencari upah dengan syarat yaitu bekerja dengan mereka saja. *Ajir musytarak* yaitu dapat menerima pekerjaan dari orang banyak dalam waktu tertentu. Dengan adanya pembagian ajir tersebut, dalam Islam mengenal adanya pekerja kontrak atau pekerja dalam waktu tertentu yaitu Ajir khas, dengan kata lain perjanjian kerja waktu tertentu diperbolehkan dalam Hukum Islam.

Meskipun di Indonesia mayoritas pemeluk agamanya adalah Islam yang menjadikan ada daerah yang menerapkan hukum Islam dalam penegakkan hukum, maka hal tersebut tidak terlepas dari adanya hukum positif di Indonesia. Dalam suatu hubungan kerja manusia akan berlomba-lomba satu sama lain untuk mencapai tujuannya masing-masing. Bahkan seseorang dapat melakukan segala cara untuk mewujudkan keinginannya sampai mengesampingkan Hak Asasi Manusia atau bahkan melarang peraturan yang berlaku. Maka dari itu, pentingnya untuk menerapkan perlindungan hukum dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai upaya untuk menjamin bahwa fungsi hukum yang dicita-citakan dapat diterapkan sebagaimana mestinya yaitu memberikan ketertiban, keadilan, kepastian, dan kesejahteraan. Dengan kata lain dapat dikatakan sebagai upaya untuk memberikan pengayoman kepada Hak Asasi Manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Demikian masyarakat dapat menjamin harkat dan martabat

seseorang sebagaimana mestinya, serta melindungi Hak Asasi Manusia dari kesewenangan pihak-pihak tertentu.

Perlindungan hukum dapat diberikan kepada subyek hukum secara lisan maupun tertulis, serta dapat berfungsi untuk mencegah terjadinya suatu sengketa. Oleh karena itu, perlindungan hukum dapat bersifat preventif. Namun disatu sisi, perlindungan hukum dapat juga bersifat represif yaitu untuk menyelesaikan suatu sengketa. Dalam hubungan kerja, perlindungan hukum bertujuan untuk menghindari adanya kesewenangan para pihak, terutama dari tindakan para pihak kuat yang mendominasi para pihak yang lemah, sehingga akan terciptanya suatu hubungan kerja yang sehat. Demikian perlindungan hukum penting untuk diterapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku oleh para pihak ketika menjalin suatu hubungan kerja, sehingga hak dan kewajiban para pihak juga akan terealisasi dengan baik.

Hubungan kerja yang baik seyogyanya menganggap pekerja sebagai mitra kerja bukan sebagai alat yang hanya dituntut untuk menuruti perintah, karena sebenarnya pekerja merupakan aset pengusaha yang harus dijaga keberadaannya, sehingga pengusaha perlu memberikan perlindungan juga memberikan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal tersebut sesuai dengan amanat konstitusi, jadi apabila amanat konstitusi dikaitkan dengan hubungan kerja yang bersifat vertikal yang selama ini diterapkan oleh pengusaha, merupakan hubungan kerja yang bersifat inkonstitusional. Hubungan kerja yang bersifat inkonstitusional merupakan hubungan kerja yang tidak menjamin akan keberadaan hak-hak pekerja karena dalam suatu hubungan kerja di dalamnya terdapat subyek hukum yang telah mengikat diri untuk melakukan perjanjian kerja dan oleh karena itu masing-masing pihak mempunyai hak yang harus dipenuhi pihak lain. Subyek hukum merupakan orang yang berhak ; manusia pribadi atau badan hukum yang berhak bertindak atau melakukan perbuatan hukum ; orang sebagai pokok dalam suatu hubungan hukum”.

Hak maupun kewajiban dari para pihak usaha dan tenagakerja menimbulkan suatu hal yaitu upah, berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah dalam kamus hukum adalah “ uang atau imbalan yang dibayarkan

sebagai pembalas jasa, atau sebagai pembalas tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu”. Maka dari itu sebelum adanya penentuan hak diperlukan adanya sebuah perjanjian yang mengikat kedua belah pihak.

### **3.2 Perbandingan Kebijakan Terkait PKWT dalam Ketenagakerjaan dengan Negara Lain**

Jika dibandingkan dengan kebijakan diluar negeri, salah satunya negeri singa yaitu Singapura. *The Industrial Relation Act* adalah, undang-undang pokok yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja di Singapura. Setiap kontrak kerja harus berisi klausul tentang Pemutusan Hubungan Kerja, menjelaskan hak dan kewajiban, tugas dan tanggung jawab baik pengusaha maupun karyawan, jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Undang-undang ini dirancang untuk merestrukturisasi hubungan ketenagakerjaan di Singapura sekaligus untuk menciptakan sistem kerjasama tripartite yang melibatkan pemerintah/negara dalam masalah- masalah perburuhan. Melalui undang- undang ini, maupun amandemennya tahun 1968, penyelesaian sengketa perburuhan diarahkan untuk dicegah dan diselesaikan di luar pengadilan, yaitu melalui proses tawar-menawar kolektif (*collective bargaining*) Konsiliasi dan arbitrase.

Peraturan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam undang- undang ketenagakerjaan Singapura ini berlaku untuk karyawan yang dilindungi oleh undang-undang. Didalam undang-undang ketenagakerjaan mencakup semua karyawan kecuali yang berada di posisi manajerial atau eksekutif, posisi tersebut didefinisikan sebagai posisi dimana seorang memiliki wewenang atau pengaruh langsung dalam perekrutan, pemecatan, promosi, pemindahan, penghargaan atau disiplin karyawan lain, yang dimana tugas utamanya melibatkan manajemen dan menjalankan bisnis. Hal tersebut juga berlaku bagi para pekerja profesional (memiliki Tingkat pendidikan tinggi serta pengetahuan atau ketrampilan khusus dalam menjalankan tanggungjawab yang serupa sebagaimana dengan manajemen maupun eksekutif. Contoh profesional kerja adalah pengacara, akuntan, dokter gigi dan dokter. Pekerja rumah tangga, pelaut dan sebagian besar staf Pemerintah. Selain itu karyawan yang mendapatka pengasilan dbawah SGD 2.600/bulan diberikan perlindungan tambahan (mengenai “hari istirahat, cuti nasional, cuti tahunan, dan cuti sakit, tunjangan PHK, tunjangan pension, tambahan gaji tahunan juga pembayaran variable lainnya”) berdasarkan bagian IV Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Kontrak kerja dalam undang Undang ketenagakerjaan di Singapura disebut juga perjanjian Kerja, Surat Penunjukan, Surat Penawaran, dll. Biasanya tenaga kerja

dianjurkan untuk memiliki kontrak kerja secara tertulis, terlebih pada tenaga kerja senior yang memiliki pilihan untuk menegosiasikan kontrak kerja.

Dalam Undang Undang, apabila kontrak kerja kurang menguntungkan maka dapat batal demi hukum dan sebagai gantinya ketentuan yang relevan akan diterapkan, sebagai contohnya gaji minimal dibayarkan sebulan sekali, dan seluruh komponen gaji harus dibayarkan dalam waktu 7 hari setelah masagaji berakhir.

Undang undang ketenagakerjaan di Singapura melindungi semua karyawan berdasarkan dengan kontrak antara pekerja dengan pemberi kerja, seorang pekerja diperkerjakan berdasarkandengan ketentuan: waktu penuh, paruh waktu, sementara, dan dibawah kontrak.

Dalam hal ini pekerja yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu dianggap sebagai pekerja paruh waktu dan dilindungi oleh Peraturan Ketenagakerjaan, sehingga terlepas dari apakah iamenerima pembayaran upah: Perjam, Sehari – hari, Bulanan, dan Dinilai perpotong.

#### **4. PENUTUP**

Sebelum adanya Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, kondisi ketenagakerjaaaan di Indonesia memiliki regulasi yang ditur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setelah disahkannya Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 terdapat sejumlah perubahan dalam ketentuannya, baik dari sisi perlindungan tenaga kerja, kemudahan dalam berusaha, maupun perjanjian kerja yang dibuat agar terpenuhinya suatu kesepakatan.Norma atau Pasal pasca Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang dianggap tidak memberikan perlindungan yang memadai bagi tenagakerja diantaranya tentang fleksibilitas perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, upah, sanksi administratif dan pidana yang dapat menimbulkan munculnya konflik di masyarakat

Ditinjau dari nilai nilai islam, konstitusi dan perbandingan dengan negara lain tepatnya di Negara Singapura. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) dalam Islam belum mengatur terkait kebutuhan pekerja maupun perusahaan dalam pemenuhan hak-haknya, lalu PKWT dalam konstitusi belum mengatur tentang penjaminan perlidungan hukum pekerja, sedangkan dalam perbandingan antar negara, PKWT di Indonesia masih belum menekankan secara jelas perpanjangan kontrak kerja dalammemberikan kepastian hukum bagi pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2020, Oktober 5) 7 Alasan Buruh Tolak Omnibus Law: Pesangon hingga Hak Cuti, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20201005063845-20-554288/7-alasan-buruh-tolak-omnibus-law-pesangon-hingga-hak-cuti>.
- Alquran dan Terjemahannya. (2016). Jakarta: Kementrian Agama RepublikIndonesia.
- Andreas W. F. (2023, Oktober 12) UU Cipta Kerja Beri Dampak Signifikan Bagi Usaha dan Investasi, <https://indonesiabaik.id/infografis/uu-cipta-kerja-beri-dampak-signifikan-bagi-usaha-dan-investasi>.
- Aprianti, Duwi. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*. 3(1). 38.
- Avianto, Rudi., Suhartini, Endeh., Adiwijaya, Achmad Jaka Santos. (2022).
- Damanik, Sehat. 2006. *outsourcing 7 perjanjian kerja*. Jakarta: DSS-publisng.
- Departemen Agama RI. 2005. *al-Qur'an dan terjemahan*. Jakarta: Syamil CiptaMedia.
- Dewi, Kirana P, (2010). *Akibat Hukum Pemutusan Perjanjian Kerja Sama Operasi Pengelolaan dan Pengoperasian Aset (Analisis Pemutusan Perjanjian Kerja Sama Operasi Elnusa Fabrikasi)*. (Skripsi Sarjana,Univeersitas Indonesia).
- Dimiyati, Khudzaifah. Wardiono, Kelik. 2004. *Metode Penelitian Hukum*.
- Hakim, AA, 2011, *Negara Hukum dan Demokrasi di Indonesia*. Yogyakarta: Puztaka Pelajar.
- Hasan, M Ali. 2003. *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*.
- Herman, Fernanda ryzkiansyah & Soraya, nada inan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (pkwt) Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (analisispkwt pt. Radiant utama). 1(3). 3.
- Herman, Fernanda Ryzkiansyah & Soraya, Nada Intan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Analisis PKWT PT. Radiant Utama). *Birokrasi: JURNAL ILMU HUKUM DAN TATA NEGARA*. 1(3). 152-166.
- Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Dagang*. Pemerintah Pusat. Jakarta. Indonesia. *Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Indonesia. *Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Nomor 245.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1960 tentang Bagi Hasil*. Pemerintah Pusat. Jakarta.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta KerjaMenjadi Undang-Undang*. Nomor 41. Pemerintah Pusat. Jakarta.
- Iskandar, Deni., Amalia, Nurul & Munir, Muhammad Misbakul. (2023).

- Joko, Setyono. 2015, Good Governance Dalam Perspektif Islam (Pendekatan Ushul Fikih: Teori Peningkatan Norma), *Jurnal Muqtasid*, 6(1), 27.
- Jurnal Studi Alquran dan Hukum*. IV (1).
- Kelsen, Hans. 1971. *Teori Umum tentang Hukum dan Negara General Theory of Law an State*. New York: Rassel and Rusel.
- Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*. 10(1).
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Badung: PT. Citra Aditya bakti.
- Kosidin, Koko. 2002. *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Kunarti, Siti. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Dinamika Hukum*. 9(1). 29.
- Marzuki, Piter, M, 2008. *Penelitian hukum dijakarta*. Jakarta: Kencana. Mulyadi, Subri. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif*
- Medina, Ayman Falak. (2023, Juni 16). A Guide Singapore's Labor Law. <https://www.aseanbriefing.com/news/a-guide-to-singapores-labor-law/>.
- Medina, Ayman Falak. Guide to Singapore Employment Act, <https://www.guidemesingapore.com/business-guides/managing-business/hr-management/guide-to-singapore-employment-act>.
- Nomor 39. Pemerintah Pusat. Jakarta.
- Pasaribu, Chairuman., Suhrawardi., K, Lubis. *Hukum Perjanjian dalam Islam. Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pemerintah Pusat. Jakarta.
- Perbandingan Sistem Hukum PKWTT dan PKWT dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Living Law*. 14(2). 154-167.
- Perdata*). Jakarta: Pradnya Paramita.
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan UU no 6/2023 Tentang Cipta Kerja dan Hukum Islam. *MANDUB, Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*. 2(1).
- Permatasari, Erizka. (2023, Oktober 18). Hak Pekerja yang di PHK di Tengah Masa Kontra. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-pekerja-yang-di-phk-di-tengah-masa-kontrak-cl5660>
- Prajogo, Soesilo. 2007. *Kamus Hukum (Internasional dan Indonesia)*. Jakarta: wipress cetakan I.
- Pramana, Benedictus Avianto. (2020, Maret 20). Proses Karyawan Kontrak Hingga

- Menjadi Karyawan Tetap di Perusahaan. <https://legistra.id/berita/karyawan-kontrak-jadi-karyawan-tetap>.
- Prints, Darwan. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Qamar, Nurul., Amiruddin., dkk. (2018). *Negara Hukum atau Negara Kekuasaan (Rechtsstaat or Machtstaat)*. CV. Social Politic Genius. [https://www.google.co.id/books/edition/Negara Hukum atau Negara Kekuasaan Recht/3DWdDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=negara+hukum&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Negara_Hukum_atau_Negara_Kekuasaan_Recht/3DWdDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=negara+hukum&printsec=frontcover)
- Ramlu, Lanny. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University. Sabiq, Sayyid. 1997. *Fikih Sunnah 13*. Bandung: Alma'arif.
- Rosita, Ita TN., Syamsah. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen. *Jurnal Ilmiah, Living Law*. 8(2). 117-118.
- Sadi, Muhamad. Sobandi. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta:Kencana.
- Salim Peter. Salim Yenny. 2002. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta:Modern English Press.
- Salim, HS. 2007. *Perkembangan hukum jaminan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saputra, FA. (2023, Januari). Meninjau Good Governance dalam Ayat-Ayat Al.Qur'an, Tanwir.id, <https://tanwir.id/meninjau-good-governance-dalam-ayat-ayat-al-quran/>
- Sembiring, Jimmy Joes. 2016, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Jakarta: Vismedia.
- Setiyawan, Erlangga Bagus., Maldini. Sandy & Imam Budi Santoso. (2023). Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *VERITAS: Jurnal Program Pascasarjana Ilmu Hukum*. 7 (2). 59-69.
- Sidharta, B, Arief. Kajian Kefilsafatan tentang Negara Hukum. *Jentera (Jurnal Hukum), "Rule of Law"*, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan(PSHK). 3(2). 124-125.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: BumiAksara.
- Soekanto, Soerjono, 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press. Soepono, Iman. 2007, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. Subekti, R. R, Tjitrosudibio. 2003. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH*
- Sumanto. 2008, *Hubungan Industrial*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumberdaya Manusia dan*

*Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suprayogi, Agus. Perbedaan Hukum Perburuhan di Negara Dengan Sistem Hukum Civil Law dan Common Law Studi Kasus Singapura dan Indonesia. *Lex Jurnalica*. 13(3). 5.

Tahkim, Muhammad., Purwanto, Heri. (2018) Filsafat Ilmu Ekonomi Islam.

Utrecht. 1962. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Jakarta: Ichtiar. Widjaya, I.G Rai. 2008. *Merancang Suatu Kontrak*. Jakarta: Megapoin.

Wijayanti, Asri. (2012). Reformasi Pengaturan Outsorcing. *Law Review*, XII(1). Wijianto, Hendra & Ode Samsul. (2019) *Dinamika Permasalahan*

Zayyadi, Ahmad. 2017, Good governance dalam perspektif hukum islam kontemporer (tinjauan usul fikih dari teori peningkatan norma), *jurnal hukum dan pranata islam*, 11(1), 29.