

## Kepastian Hukum Bagi Karyawan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Perpu Cipta Kerja

**Ishar Pulungan**

Institut Agama Islam Negeri Pontianak  
Jurusan Hukum, Ilmu Hukum Islam

Email: [isharpulungan@iainptk.ac.id](mailto:isharpulungan@iainptk.ac.id)

### Abstrak

Perkembangan teknologi sangat berdampak pada perusahaan, dimana para pemilik modal akan menyesuaikan aktivitas kegiatan perusahaannya dengan perkembangan yang ada. Para karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) menjadi cemas dengan nasib mereka ke depan, dimana banyak dari perusahaan sudah mulai mengalami masalah keuangan, ancaman resesi hingga pemberhentian hak kerja (PHK) di berbagai negara termasuk Indonesia. Oleh karena itu penulis akan menguraikan kepastian hukum yang akan di peroleh oleh karyawan dengan pkwt dengan terbitnya Perpu Nomor 02 tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Penulis akan menggunakan metode penelitian yuridis normatif yakni dengan mencari literatur-literatur hukum, peraturan-peraturan, putusan-putusan pengadilan juga kaidah-kaidah hukum yang berlaku. Dengan disahkannya Perpu Nomor 02 tahun 2022 yang merupakan pengganti undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja diharapkan bisa membantu para karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) untuk pemenuhan hak-hak mereka dalam bekerja, ketika hal-hal yang tidak di inginkan terjadi seperti pemberhentian hak kerja (PHK), namun disahkannya perpu no 02 tahun 2022 ini mendapat banyak kecaman dari berbagai elemen khususnya para serikat buruh yang menilai banyak merugikan tenaga kerja.

Kata Kunci: Kepastian Hukum, Karyawan, PKWT

### Abstract

*Technological developments have a huge impact on companies, where capital owners will adjust their company activities to existing developments. employees with a specific time work agreement (pkwt) are anxious about their future fate, where many companies have begun to experience financial problems, the threat of recession to layoffs in various countries including Indonesia. Therefore, the author will describe the legal certainty that will be obtained by employees with pkwt with the issuance of Perpu Number 02 of 2022 concerning Job Creation. The author will use normative juridical research methods, namely by looking for legal literature, regulations, court decisions, and applicable legal principles. With the enactment of Perpu Number 02 of 2022 which is a substitute for law Number 11 of 2020 concerning job creation, it is hoped that it can help employees with a specific time work agreement (pkwt) to fulfill their rights at work, when things that do not want to happen such as termination of employment rights (PHK), but the enactment of Perpu No. 02 of 2022 has received a lot of criticism from various elements, especially labor unions who consider it to be detrimental to labor.*

*Keywords: Legal certainty, Employees, pkwt*

## 1. PENDAHULUAN

Banyaknya penggunaan karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dinilai sangat efektif dan efisien untuk mengurangi beban perusahaan demi meraup keuntungan yang lebih banyak karena biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk karyawan sangat sedikit karena perusahaan tidak perlu mempekerjakan karyawan tetap yang banyak.

Efek dari penerapan pkwt ini sangat nyata membuat rasa was-was terhadap para karyawan. Karena pekerja tidak bakalan tahu nasib yang akan menimpa mereka dalam menjalani hubungan kerja dengan perusahaan.<sup>1</sup> Ketika dilanjutkan setelah tiga tahun mengabdikan sebagai karyawan pkwt melalui kontrak perjanjian kerja yang baru, maka karyawan akan tenang disebabkan karirnya akan jelas jadi tenaga kerja pkwt. Namun kalau karyawan di berhentikan oleh perusahaan maka dia harus menerima kenyataan untuk mencari pekerjaan yang baru.

Dengan disahkannya Perpu Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Gelombang unjuk rasa kembali dilakukan oleh elemen masyarakat baik itu dari serikat buruh maupun mahasiswa, hal ini tentu karena perpu yang disahkan khususnya di bab IV mengenai ketenagakerjaan banyak merugikan para pekerja tidak terkecuali pekerja yang di ikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Aturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003 banyak yang di ubah dan hilang.

Selama ini penerapan pkwt sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan dan menekankan bahwa PKWT tidak dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap, melainkan hanya untuk pekerjaan tertentu yang dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perlu diperhatikan juga bahwa PKWT Jangka waktu maksimal 2 tahun dan dapat diperpanjang hanya satu kali selama maksimal 1 tahun.<sup>2</sup>

Berdasarkan keterangan tersebut diatas kondisi para pekerja yang terikat dalam pkwt akan mendapatkan ketidakpastian dalam statusnya sebagai karyawan karena bisa saja pengusaha akan terus-menerus meberlakukan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan sesuai aturan-aturan yang terdapat dalam perpu nomor 02 tahun 2022. Penulis akan mengkaji mengenai Peraturan Pemerintah Perpu Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja serta Kepastian hukum bagi tenagakerja waktu tertentu. Mengenai hal itu penulis akan membahas tentang perpu nomor 02 tahun 2022 serta perlindungan dan kepastian hukum bagi karyawan dengan status pkwt agar kita mengetahui kedudukan pekerja serta terlindunginya hak-hak karyawan pkwt sebagai tenaga kerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan pada jurnal Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif. Standard jurisprudence adalah ilmu hukum dilaksanakan dengan tatacara meneliti data sekunder/bahan pustaka sebagai bahan utama buat

---

<sup>1</sup> Permana, Deni Yusup. "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 3, 5, 2022, 902-915.

<sup>2</sup> Muttaqin, Muhammad Fajri; Uwiyono, Aloysius. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) di Provinsi DKI Jakarta." *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2022, 7.7: 9618-9630.

diteliti berarti penelitian dengan memeriksa buku-buku yang berkaitan dengan jurnal ini yang diperoleh dari perpustakaan. Dalam metode hukum preskriptif ini, pendekatan hukum yang digunakan adalah pendekatan undang-undang, atau biasa disebut dengan pendekatan statute approach.

Sumber bahan data yang digunakan adalah bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan kontrak kerja jangka tetap, bahan hukum sekunder seperti buku dan majalah yang berkaitan dengan tema penelitian, dan bahan tersier hukum sekunder seperti kamus, ensiklopedia, surat kabar, dan sumber Internet lainnya. Teknik analisis penyajian data dalam penelitian ini disajikan secara deskriptif-analitik. Analisis data bersifat kualitatif dan teknik pengambilan kesimpulan bersifat deduktif.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Perpu Nomor 02 Tahun 2022

Menurut Pasal KUHPerduta Pasal 1601, Perjanjian kerja ialah perikatan dimana pihak 1 (siburuh), menyerahkan dirinya dibawah arahan pihak kedua (simajikan) dalam waktu tertentu melaksanakan pekerjaan dengan menerima imbalan.<sup>3</sup> Perjanjian kerja yang dibuat antar para pihak jelas bersifat pribadi yakni hanya orang-orang yang ada dalam perjanjian tersebut, yang berarti apabila pekerja meninggal dunia maka kontrak yang sudah disepakati juga akan berakhir.

Untuk mengetahui mengenai hak serta kewajiban secara benar dalam rangka menaikkan taraf hidup pekerja, harus ada suatu aturan dalam melaksanakan hubungan kerja.<sup>4</sup> Dalam hal perjanjian ada dua syarat yang harus diperhatikan yakni; syarat objektif dan syarat subjektif. Jika persyaratan utama tidak dapat dikabulkan berarti perikatan itu tidak sah demi hukum, jika persyaratan subjektif yang bisa dipenuhi berarti karena hukum dari perikatan itu dapat ditarik.

Pada pkwt tertentu hal terpenting pada pembuatan kontrak kerja adalah kesepakatan antara pihak 1 dan 2, kontrak kerja dengan pkwt yang dilakukan secara tlanjut. Pasal 59 (7) dengan jelas menyatakan bahwa akibat hukum suatu kontrak kerja akan berubah jika terjadi pelanggaran terhadap ayat (2) dan (6) UU No 13 tahun 2003, maka ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. dibiarkan terus menerus menurut kontrak kerja tidak terbatas. asalkan, bagaimanapun, Bagian 52 (1) a. menetapkan bahwa pengaturan kerja didasarkan pada kesepakatan para pihak.<sup>5</sup>

Perpu Nomor 02 Tahun 2022 Bab 4 Bagian II Pasal 59 mengenai Ketenagakerjaan menjelaskan dasar aturan perikatan kerja waktu tertentu: pkwt cuma bisa diadakan pada sebagaimana pekerjaan berdasarkan jenis dan sifat pekerjaannya dapat di selesaikan pada waktu tertentu, yakni kegiatan yang sekali

<sup>3</sup> Soesilo dan Pramudji R. 2008. KUH Perdata. Jakarta: PT Raja Grafindo Perasada.

<sup>4</sup> Trimaya, Arrista. "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja." *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5, 1, 2014, 11-20.

<sup>5</sup> PETER, Teo Titanio Marc; RAHAYU, Devi. Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya. INICIO LEGIS, 2020, 1.1.

selesai atau yang bersifat sementara; pekerjaan yang akan selesai pada waktu pendek; pekerjaan yang bersifat musim; pekerjaan yang berkaitan dengan barang baru, fitur atau produk lain yang masih dalam tahap awal atau penajakan pekerjaan serupa; atau kegiatan yang sifat atau kegiatannya tidak pasti.

Sebelum disahkannya Perpu No 02 tahun 2022 mengenai Cipta Kerja sebagai pengganti UU No 11 tahun 2020 tentang mengenai cipta kerja, UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah landasan aturan-aturan pkwt.

**Tabel 1.** Perbedaan ketentuan pasal 59 (1), UU No 13 tahun 2003 (ketenagakerjaan) serta Perpu No 02 tahun 2022 (bagian ketenagakerjaan).

HAL	U U NO 13 TAHUN 2003	PERPU NO 02 TAHUN 2022
<b>Lama penyelesaian pekerjaan</b>	Paling lama 3 tahun	Tidak terlalu lama
<b>Jenis, sifat dan kegiatan pekerjaan</b>	-	Bersifat tidak tetap

*Sumber: U U No 13 Tahun 2003 dan Perpu No 02 tahun 2022*

Seiring terbitnya UU Nomor 11 tahun 2020 mengenai Cipta Kerja Bab Ketenagakerja'an, terbitlah P P No 35 tahun 2021 mengenai pkwt, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan penghentian hubungan kerja, Pasal 1 ayat (10) yang berisi;

“Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Terbitnya P P No 35 tahun 2021 sebagai turunan disahkannya Undang undang Cipta Kerja yang sekarang diganti menjadi Perpu Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta memperjelas bahwa karyawan/buruh yang dikontrak dengan pkwt sulit untuk menjadi pekerja tetap. Hal ini bisa kita lihat dari pasal 8 yang berbunyi:

1. PKWT menurut batasan waktu sebagaimana terdapat pada Pasal 5 ayat 1 bisa dibuat untuk maksimal 5 (lima) tahun.
2. Mengenai batasan waktu pkwt sebagaimana terdapat pada ayat satu akan selesai dan tugas yang dilaksanakan belum siap maka dapat dilaksanakan penambahan waktu pkwt dengan batasan waktu sesuai dengan keputusan antara pengusaha dengan karyawan/Buruh, dengan pesyaratan batasan waktu semua pkwt beserta penambahannya maksimal 5 tahun.

Dari isi pasal di atas jelas bahwa pekerja dengan kontrak waktu tertentu bisa diperpanjang secara terus menerus dengan batas waktu kontrak 5 tahun. Hal ini jelas sangat merugikan buruh, dibanding dengan Undang- undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Tabel 2.** Perbandingan jangka waktu pkwt dan status berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 dan PP Nomor 35 tahun 2021.

Hal	UU No 13 Tahun 2003	PP No 35 Tahun 2021
<b>batasan waktu PKWT</b>	Tiga (3) Tahun	Lima (5) Tahun
<b>Status PKWT ketika kontraknya diperpanjang</b>	Jadi karyawan tetap (PKWTT)	Tetap bisa dikontrak dengan PKWT

*Sumber: UU No 13 Tahun 2003 dan PP No 02 tahun 2022*

Pemecatan oleh perusahaan harus dihindari karena hal ini berdampak pada pekerja dan pemberi kerja itu sendiri sebagai dua entitas yang saling bergantung.<sup>6</sup>

Mengesahkan UU Cipta Kerja yang kini telah digantikan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 02 Tahun 2022 tentang Hak Cipta serta PP No 35 tentang Pengaturan kegiatan Waktu Kerja, Alih Daya (Outsourcing), Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Membuat nasib pekerja kontrak semakin mengkhawatirkan. Dapat dikatakan bahwa harapan karyawan dengan PKWT untuk menjadi karyawan PKWTT sulit tercapai. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, Pasal 56 Undang Undang Ketenagakerjaan diubah dengan bertambahnya dua ayat. Ayat 4 merujuk pada PP No. No. 35 Tahun 2021. Pada intinya, PKWTT tetap dibuat atas batasan waktu atau siapnya kegiatan tertentu, namun pada ayat 3 disebutkan bahwa jangka waktu atau selesainya kegiatan tertentu ditentukan dalam perjanjian kerja. Kesepakatan harus dicapai buat menghindari multitafsir atas perjanjian kerja yang telah disepakati.<sup>7</sup>

## **B. Kepastian Hukum Bagi Tenaga Kerja Waktu Tertentu**

Keadilan adalah prinsip normatif dasar negara. Oleh karena itu, adalah tugas negara untuk berusaha menanamkan rasa keadilan pada anak-anak negara. Atas dasar inilah prinsip keadilan menjadi dasar bagi pengaturan hak-hak dalam penerapan hubungan kerja, karena semua negara bersungguh sungguh menerapkan prinsip keadilan pada pembentukan negara hukum.<sup>8</sup>

Kepastian adalah suatu hal (keadaan), kondisi atau istilah tertentu. Tentu saja, hukum yang didasarkan pada kebutuhan harus adil dan pasti. Tentu saja sebagai pedoman perilaku dan keadilan, karena acuan perilaku harus mendukung perintah untuk dianggap masuk akal. Karena hukum yang adil dan ditegakkan dengan pasti, maka hukum dapat berjalan.<sup>9</sup>

Terkait disahkannya Perpu No 02 tahun 2022 mengenai Cipta Kerja, berbagai isi yang dikandungnya dinilai sangat merugikan buat pekerja dengan pkwt. Perpu ini memang secara jelas menghapus, mengubah dan menambah berbagai ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, diantaranya terkait pkwt. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan Pasal 59, pkwt bisa dilaksanakan untuk pekerjaan yang hanya dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu, dalam hal ini kegiatan yang dilakukan hanya satu kali saja, kerjaan yang akan dilakukan maksimal 3 tahun, pekerjaan yang hanya musiman, dan juga pekerjaan yang berkaitan dengan barang baru, penawaran lain yang masih dalam tahap uji coba.

Dalam perpu No 02 tahun 2022 aturan dalam pasal 59 UU Ketenagakerjaan tersebut diubah. Pengubahan pasal ini membuat perusahaan tidak wajib

---

<sup>6</sup> Avriandi, Erick; Sihotang, Erikson. Penerapan PP No. 35 Tahun 2021 (Uu Cipta Kerja) Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hubungan Industrial Dengan Alasan Force Majeure: Indonesia. *Ilmu Hukum Prima (Ihp)*, 2022, 5.2: 145-155.

<sup>7</sup> Agustianto, Agustianto. Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Pagaruyuang Law Journal*, 2022, 1-14.

<sup>8</sup> Noviana, Eva, Toto Tohir Suriaatmadja, and Rini Irianti Sundary. "Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak." *Jurnal Wawasan Yuridika* 6, 1, 2022, 84-100.

<sup>9</sup> Rif'an, Moh, Muhammad Akbar Nursasmita, Fazal Akmal Musyarri, Danang Wahyu Setyo Adi, and Elsa Assari. "Law as General Rule or Law as Conglomeration of Legal Decision." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 1, no. 7, 2020, 47-64.

mengganti status pekerja pkwt yang sudah bekerja melebihi tiga tahun menjadi pkwt sebagaimana dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini tentu sangat merugikan para pekerja dengan status pkwt. Perpu No 02 Tahun 2022 yang diharapkan bisa memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum kepada pekerja melalui pelaksanaan dan penegakan perpu tersebut masih kurang berpihak kepada karyawan.

Pkwt yang mengalami perubahan peraturan tentu tidak semua merugikan karyawan, ini bisa dilihat pada PP No 35 tahun 2021 yang mengatur pekerja PKWT, mencakup perlindungan hukum yang sebelumnya tidak diatur seperti pendaftaran PKWT yang dapat dilakukan secara online, tidak hanya di atas kertas, dan memberikan pekerja kompensasi yang mereka terima setelah berakhirnya PKWT.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan kewajiban pemerintah sebagai pemegang kekuasaan, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Jenis-jenis perlindungan hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu:

1. Pelindungan teknis (keselamatan dan kesehatan kerja), merupakan perlindungan yang berkaitan pada upaya perlindungan pekerja terhadap risiko kecelakaan yang disebabkan oleh perlengkapan kerja, bahan yang digunakan, atau bahan yang diolah atau diubah oleh perusahaan.
2. Jaminan sosial, adalah jaminan yang terkait dengan masyarakat, yang bertujuan agar pekerja dapat menikmati kehidupan dan berkembang layaknya masyarakat.
3. Pelindungan ekonomis, yakni perlindungan yang berkaitan dengan usaha guna memberikan hasil pada pekerja.<sup>10</sup>

Pemerintah memiliki tanggungjawab untuk memberikan perlindungan, keadilan dan terhadap seluruh warga negara Indonesia sebagaimana dirumuskan pada alenia ke 4 pembukaan UUD Republik Indonesia tahun 1945. kemudian dituliskan pada Pasal 03 UUD Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa bangsa Indonesia merupakan negara hukum.

Perpu nomor 02 tahun 2022 tentang cipta kerja merupakan ketentuan hukum tentang pekerja dan pemberi kerja. Prinsipnya adalah bahwa majikan dan pekerja memiliki kedudukan yang setara dalam hubungan perburuhan, tetapi faktanya pekerja secara ekonomi dan iptek kurang. jumlah pencari pekerjaan melebihi jumlah pekerjaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengikuti undang-undang ketenagakerjaan demi melindungi hak-hak pekerja untuk menciptakan hukum yang adil.

Pelindungan gaji dan Jamsos Tenaga Kerja, gaji mendapat peranan penting yakni ciri utama dari adanya suatu perikatan kerja, bahkan gaji itu adalah tujuan utama karyawan bekerja pada orang lain atau perusahaan.<sup>11</sup> Oleh karena itu, negara harus ikut serta membantu permasalahan tentang pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dirumuskan melalui peraturan perundang-undangan. Untuk mendapatkan upah yang layak, pemerintah menetapkan peraturan pengupahan bagi karyawan. Untuk mendapatkan penghasilan yang layak,

---

<sup>10</sup> Asyhadie Zaeni. 2008. Aspek – Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

<sup>11</sup> Pangestika, Elza Qorina. "Perlindungan Hak Kerja Pekerja Kontrak Dengan Perusahaan Saat Pandemi Covid19." *Juris Humanity: Jurnal Riset dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia* 1, 2, 2022, 158-170.

pemerintah memutuskan gaji minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak atas kesepakatan bersama.

Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kesehatan kerja membantu melindungi pekerja agar dapat mencapai produktivitas yang maksimal di tempat kerja. Meningkatkan kesehatan dan melindungi pekerja dari ancaman cedera akan memberikan ketenangan bagi keluarga pekerja.<sup>12</sup> Berhubungan dengan kesehatan para pekerja, pengusaha wajib menjalankan aturan-aturan seussai dengan:

#### 1. Waktu Kerja

Pada UU No 11 tahun 2020 pasal 77 (1): a. 7 jam 1 hari empat puluh jam satu minggu 6 hari kerja dalam 1 minggu; b. 8 jam 1 hari dan empat puluh jam satu minggu selama 5 hari kerja dalam 1 minggu. Perusahaan yang menggunakan jasa pkaryawan/buruh melewati batas waktu kerja seperti dimaksud wajib memberi gaji ketika lembur, aturan lebih selanjutnya jam batas jam kerja lembur dan gaji kerja lembur ada dalam PP.

#### 2. Waktu Istirahat

Para pengusaha berkewajib mengasih waktu cuti serta istirahat terhadap buruh, hal ini diatur pada Undang undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (bagian ketenagkerjaan) Pasal 79 yaitu:

#### 3. Ayat satu, Pengusaha harus memberi:

- a. jam istirahat; serta
- b. cuti.

Ayat dua, jam istirahat seperti yang dimaksud pada ayat 1 poin (a) harus diberikan terhadap karyawan sedikitnya:

- a. Istirahat antara jam kerja, sedikitnya 1/2 jam sesudah bekerja dengan waktu empat jam secara terus menerus, dan jadwal istirahat tersebut tidak ikut jam kerja; dan
- b. Istirahat mingguan 1 kali untuk 6 hari kerja dalam satu minggu.

Ayat tiga, waktu cuti sebagaimana yang ada pada ayat 1 poin (b) yang harus diberikan kepada karyawan/buruh, yakni cuti tahunan, paling sedikit 12 hari kerja sesudah karyawan/buruh yang tersebut bekerja selama 1 tahun secara terusmenerus.

Ayat empat, realisasi cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat 3 dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.

Ayat lima, diluar jam istirahat dan cuti seperti dimaksud pada ayat 1, 2, dan 3, perusahaan tertentu bisa memberikan istirahat panjang yang dimuat pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja kedua belah pihak.

Ayat enam, aturan selanjutnya tentang suatu perusahaan seperti dimaksud dalam ayat 5 dimuat pada Peraturan Pemerintah.

#### 4. Keselamatan Kerja

Kemajuan industrialisasi, tata cara, dan modernisasi, seiring dengan berlangsungnya peningkatan intensitas operasional kerja di tempat kerja para karyawan. keadaan ini membuat pengeluaran tenaga para karyawan secara

---

<sup>12</sup> Azis, Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 10, 1, 2019, 59-74.

intensif. Hal ini dapat membuat kecape'an, hilang keseimbangan dan lain sebagainya yang akibatnya terjadi kecelakaan maka penting dipahami akan perlunya pemahaman mengenai keamanan kerja yang benar, lalu dengan aturan yang maju akan tergapai rasa aman yang lebih bagus dan nyata ini merupakan faktor yang sangat perlu untuk memberikan rasa nyaman, dalam hal ini dapat menaikkan kualitas pekerjaan, makin tinggi hasil dan produktivitas kerja. Pada Pasal 6 UU No 01 tahun 1970 diterangkan mengenai kecelakaan kerja merupakan kejadian yang bersangkutan dengan kegiatan kerja, begitu juga insiden yang terjadi ketika sedang dijalan menuju perusahaan tempat kerja dan sebaliknya melewati jalan yang biasa dilewati.

5. Payung Hukum Buat Karyawan ketika ikut dalam Serikat Pekerja

Serikat buruh merupakan lembaga yang didirikan oleh buruh/karyawan bisa dari dalam maupun tidak tentu bersifat menerima siapa saja, berdiri sendiri, bebas, serta tanggung jawab untuk melindungi, menjaga, dan melindungi semua yang bersangkutan dengan pekerja/karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan/pegawai dan anggota keluarganya. Pasal 104 (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan:

“Setiap pekerja/karyawan berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja”.

Karyawan yang telah bergabung dengan serikat memiliki hak untuk berpartisipasi dalam pengelolaan ekonomi dan bertanggung jawab atas urusan keuangan lembaga. Aturan Pasal 104 UU No 13 tahun 2003 sama dengan aturan UU No 21 tahun 2000 mengenai pekerja dan serikat pekerja, spesifik dalam Pasal 5 (1) yang sama dengan Pasal 104 (1) UU Ketenagakerjaan.

6. Payung Hukum terhadap hak-hak Dasar Para karyawan untuk musyawarah dengan Pengusaha

Peraturan ketenagakerjaan yang mengatur kebutuhan individu dalam hubungan kerja karyawan dan majikan. Hubungan kerja yang bersifat pengaturan antara pekerja/karyawan dan pengusaha pada awalnya berisi hak serta kewajiban kedua belah pihak. Pemahaman tentang hak dan kewajiban selalu saling menguntungkan. UU No 13 tahun 2003 Pasal 106 mengatur tentang adanya suatu organisasi yang menjadi wadah untuk menaungi dan melakukan negosiasi antara pekerja/pekerja dan pengusaha, yaitu lembaga bilateral. Badan bilateral ini merupakan tempat yang berguna untuk komunikasi dan konsultasi tentang masalah ketenagakerjaan perusahaan. Kelembagaan bilateral terdiri dari beberapa komponen yaitu pengusaha dan pegawai yang dipilih dengan bebas oleh karyawan yang mewakili kepentingan pekerja/karyawan di perusahaan tersebut.

Pada awalnya, perlindungan hukum atas hak istirahat karyawan bertujuan untuk melindungi pekerja dari eksploitasi lanjutan oleh majikan yang berdampak pada kesehatan mereka. Berdasarkan teori yang dikemukakan Immanuel Kant mengenai pandangan seseorang sebagai makhluk otonom, pengaturan jam kerja dan hak istirahat ini begitu tepat. pada ajaran yang dia kemukakan mengenai etika dan proposisi kategorikal dalam karyanya yang terdapat dalam buku *Foundation*, ia

menyatakan yakni manusia pada dasarnya merdeka dan setara. Dengan begitu, tidak diperkenankan ada orang yang diperlakukan sembarangan.<sup>13</sup>

Dengan menghapus dan mengubah ketentuan tertentu dalam pasal 59, khususnya ayat empat Undang-Undang No 13 tahun 2003, dalam PKWT, maka posisi pekerja akan melemah dan rentan akan dieksploitasi oleh perusahaan pemberi kerja.<sup>14</sup> Hal ini terjadi karena pekerja dapat dipekerjakan tanpa batas waktu sebagai pekerja waktu tertentu (PKWT) dan tidak mungkin pekerja dapat menggugat kontrak kerja waktu tidak tertentu atas pelanggaran batas waktu maksimal dari waktu yang telah ditetapkan. Jika melihat uraian permasalahan di atas, penulis beranggapan bahwa belum adanya perlindungan hukum yang pasti kepada karyawan pada pkwt setelah berlakunya Perpu No 02 tahun 2022 mengenai Ketenagakerjaan.

#### 4. PENUTUP

##### a. Kesimpulan

1. Disahkannya Perpu Nomor 02 Tahun 2022 pengganti Undang-undang Cipta Kerja yang merubah, menghilangkan dan menambahi poin-poin dari Undang- undang Ketenagakerjaan akan memunculkan persolan-persoalan baru. Yakni, Para buruh yang di kontrak dengan kontrak kerja waktu tertentu akan susah mendapatkan kontrak kerja tetap (PKWTT) karena dalam Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 sebagai bagian dari Undang- undang No 11 tahun 2020 jelas diatur Pekerja bisa dikontrak secara terus menerus
2. Perubahan Undang Ketenagakerjan ke Perpu tentang Cipta Kerja khususnya mengenai PKWT tidak semua berdampak negative misalnya tantang perlindungan hukum yang sebelumnya tidak diatur seperti pendaftaran PKWT yang dapat dilakukan secara online, tidak hanya di atas kertas, dan memberikan pekerja kompensasi yang mereka terima setelah berakhirnya PKWT.

##### Saran

1. Pemerintah harus mengkaji ulang Perpu Nomor 02 Tahun 2022 khususnya dibagian Ketenagakerjaan Pasal 59 tentang pkwt untuk lebih melindungi hak-hak tenagakerja.
2. Pemerintah mengundang semua elemen buruh, pengusaha dan pakar untuk mencari titik temu agar pemerintah, pengusaha dan buruh bisa berjalan Bersama tana pada pihak yang dirugikan.

---

<sup>13</sup> Shalihah, Fithriatus. Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Selat*, 2016, 4.1: 70-100.

<sup>14</sup> Hanifah, Ida. "Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum." *Jurnal Legislasi Indonesia* 17, 2, 2020, 193-208.

**DAFTAR PUSTAKA****Buku**

- Asyhadie Zaeni. 2008. *Aspek – Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soesilo dan Pramudji R. 2008. *KUH Perdata*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perasada.

**Jurnal**

- Agustianto, Agustianto. Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu xTertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Pagaruyuang Law Journal*, 2022, 1-14.
- Avriandi, Erick; Sihotang, Erikson. Penerapan PP No. 35 Tahun 2021 (UU cipta kerja) terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hubungan Industrial Dengan Alasan Force Majeure: Indonesia. *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 2022, 5.2: 145-155.
- Azis, Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 10, 1, 2019, 59-74.
- Hanifah, Ida. "Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum." *Jurnal Legislasi Indonesia* 17, 2, 2020, 193-208.
- Muttaqin, Muhammad Fajri; Uwiyono, Aloysius. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) di Provinsi DKI Jakarta. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2022, 7.7: 9618-9630.
- Noviana, Eva, Toto Tohir Suriaatmadja, and Rini Irianti Sundary. "Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak." *Jurnal Wawasan Yuridika* 6, 1, 2022, 84-100.
- Permana, Deni Yusup. "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 3, 5, 2022, 902-915.
- Rif'an, Moh, Muhammad Akbar Nursasmita, Fazal Akmal Musyarri, Danang Wahyu Setyo Adi, and Elsa Assari. "Law as General Rule or Law as Conglomeration of Legal Decision." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 1, no. 7, 2020, 47-64.
- Shalihah, Fithriatus. Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Selat*, 2016, 4.1: 70-100.

Trimaya, Arrista. "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja." *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5, 1, 2014, 11-20.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.