

Analisis Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

¹Saleh Saepuloh, ²Akbar Sayudi

Program Ilmu Hukum Universitas Pelita Bangsa
salehsaepuloh@gmail.com, akbarsayudi@gmail.com

ABSTRACT

Legal protection for workers with STWA contained in Law num. 06 of 2023 and its derivative regulations are essentially intended to eliminate the system of slavery, so that it will improve the welfare of workers. However, the reality shows that the positions of employers and employees are never equal. The position of the employer is stronger than the employee so that the employee is in the very weak category. This research aims to determine the STWA regulations according to Law num. 06 of 2023 and legal protection for workers with STWA. This research is a type of normative juridical research using a normative juridical approach by processing and analyzing legal materials using descriptive juridical methods. The research results show that STWA arrangements are based on the time period and completion of a particular job. STWA is based on a maximum period of 5 (five) years. STWA is based on the completion of certain work based on the agreement of the parties as stated in the work agreement. STWA based on the completion of certain work can be extended up to a certain time limit until the work is completed. Employers are obliged to provide compensation money to workers when the STWA ends. Legal protection for workers with STWA includes: protection for social security, protection for wages, and protection for industrial relations disputes. Law num. 06 of 2023 raises new problems related to STWA, namely: there is no limit to the maximum term of STWA based on the completion of certain work, there are no legal consequences if STWA is made unwritten, and there is no regulation on notification of STWA extensions.

Keywords: *Legal Protection, Workers, Specific Time Work Agreement*

ABSTRAK

Perlindungan hukum bagi pekerja dengan PKWT yang termuat dalam UU No. 06 Tahun 2023 dan regulasi turunannya hakikatnya dimaksudkan untuk menghapus sistem perbudakan, sehingga akan meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja. Namun, realitanya memberi gambaran bahwa kedudukan pemberi kerja dan pekerja tidak pernah seimbang. Kedudukan pemberi kerja lebih kuat daripada pekerja sehingga pekerja masuk kategori sangat lemah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan PKWT menurut UU No. 06 Tahun 2023 dan perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT. Penelitian ini termasuk jenis penelitian yuridis normatif melalui pendekatan yuridis normatif dengan pengolahan dan analisis bahan hukum menggunakan metode yuridis diskriptif. Hasil penelitian menunjukkan pengaturan PKWT didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT berdasarkan jangka waktu dibuat paling lama 5 (lima) tahun. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dapat dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya

pekerjaan. Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja saat berakhirnya PKWT. Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT meliputi: perlindungan terhadap jaminan sosial, perlindungan terhadap pengupahan, dan perlindungan terhadap perselisihan hubungan industrial. UU No. 06 Tahun 2023 menimbulkan permasalahan baru terkait dengan PKWT, yaitu: tidak ada batasan jangka waktu maksimal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, tidak adanya akibat hukum apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis, dan tidak ada pengaturan pemberitahuan perpanjangan PKWT.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PENDAHULUAN

Perjanjian kerja dapat diartikan perjanjian yang muncul sebagai hasil dari kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang didalamnya terdapat ikatan kerja yang mengikat para pihak yang bersepakat. Melalui perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak maka akan dapat diketahui status tenaga kerja (pekerja). Dalam hukum ketenagakerjaan menurut UU No. 06 Tahun 2023, status pekerja dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu: perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Jika pekerja sebagai PKWTT maka status pekerja adalah perkerja tetap, sedangkan apabila PKWT maka status pekerja tersebut adalah pekerja kontrak. Dalam PKWTT pekerja tetap diberikan masa percobaan, sedangkan PKWT tidak berlakunya masa percobaan. Sehubungan dengan perjanjian kerja (PKWTT/PKWT), Pemerintah telah menerbitkan peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja kemudian diubah dengan UU No. 06 Tahun 2023 melalui beberapa peraturan, salah satunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35 Tahun 2021). Dalam PP No. 35 Tahun 2021 tersebut memuat cukup banyak perubahan yang signifikan, salah satunya terkait ketentuan dan pelaksanaan PKWT. Perubahan ketentuan tersebut tidak dapat semata-mata dilihat sebagai perubahan yang menguntungkan pihak tertentu saja, dalam hal ini pihak pengusaha atau pemberi kerja, dan pihak pekerja/buruh. Perubahan ini harus dilihat dalam perspektif lebih luas, terutama dari segi kepastian hukum sebagai salah satu indikator dari kemudahan berinvestasi, yang menjadi pendorong utama diterbitkannya UU Cipta Kerja kemudian diubah dengan UU No. 06 Tahun 2023.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja, khususnya pekerja dengan PKWT sebagaimana termuat dalam UU Cipta Kerja kemudian diubah dengan UU No. 06 Tahun 2023 dan regulasi turunannya hakikatnya dimaksudkan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar tenaga kerja (pekerja) lebih dimanusiakan, sehingga akan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Namun, implementasi pelaksanaan yang tidak seimbang ternyata memiliki nilai-nilai sangat memberikan dampak pada PKWT.

Adanya celah ketidakseimbangan dalam sistem PKWT ini membuat banyak perusahaan (pemberi kerja) di Indonesia menggunakan sistem kontrak (PKWT). PKWT banyak digunakan oleh perusahaan karena dianggap lebih menguntungkan bagi pengusaha dengan menerapkan ketentuan waktu maksimal dalam PKWT

sebagaimana yang tercantum dalam UU Cipta Kerja kemudian diubah dengan UU No. 06 Tahun 2023. Dampak dari pengaturan PKWT ini menimbulkan kecemasan bagi pekerja kontrak karena mereka tidak tahu bagaimana kepastian nasibnya dalam menjalin hubungan kerja. Jika dilanjutkan pembaharuan setelah masa 3 (tiga) tahun kerja maka pekerja tersebut beruntung karena nasibnya menjadi jelas, namun jika tidak pekerja akan mengalami masa sulit sebelum mendapatkan pekerjaan kembali. Walaupun pada akhirnya pekerja mendapatkan pekerjaan baru di perusahaan lain, maka perusahaan tersebut akan melakukan hubungan kerja dengan status pekerja kontrak (PKWT) sebagaimana ia memulai dari awal di perusahaan yang lama.

Bedasarkan latar belakang masalah penelitian di atas penulis tertarik untuk meneliti dengan melakukan kajian analisis yuridis perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian waktu tertentu (PKWT) menurut UU Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi undang-undang. dari uraian latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, ada beberapa masalah yang akan di bahas. Rumusan-rumusan masalah tersebut adalah:

1. Bagaimanakah pengaturan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT menurut Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian yuridis normatif, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah pendekatan teori-teori dan konsep-konsep, mengkaji peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan penelitian ini atau pendekatan perundang-undangan. Pendekatan penelitian ini adalah yuridis normatif, mengkaji peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan penelitian ini atau pendekatan perundang-undangan. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Pendekatan ini dipergunakan karena peneliti ingin mengkaji segala sesuatu terkait dengan implementasi PKWT menurut UU No. 06 Tahun 2023 dan kemudian menganalisis perlindungan hukum terhadap terhadap pekerja dengan PKWT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan PKWT menurut UU No. 06 Tahun 2023

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang tidak bersifat tetap dan pekerjaan yang menurut jenis dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja ini berlakunya sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian. Apabila jangka waktunya sudah

habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja (PKWT) berakhir sehingga terjadi PHK (Pujiastuti, 2018). Pengaturan mengenai PKWT sendiri telah diatur secara khusus dalam UU No. 13 tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), namun seiring dengan diberlakukannya UU No. 10 tahun 2020 (UU Cipta Kerja) yang kemudian diubah dengan UU No. 06 Tahun 2023, maka beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Namun, aturan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja tidak mengalami perubahan sebagaimana diatur dalam pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa perjanjian kerja wajib memenuhi setidaknya 4 (empat) dasar, yaitu: (a) kesepakatan kedua belah pihak, (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku. Tidak terpenuhinya syarat pada poin a dan b bisa menyebabkan perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan, dan tidak terpenuhinya syarat pada poin c dan d menyebabkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum (Tapan, 2019).

Perubahan pengaturan terkait PKWT pasca diterbitkannya UU Cipta Kerja (Santosa, 2021), yang kemudian diubah dengan UU No. 06 Tahun 2023 sebagai berikut:

a. Jangka waktu untuk PKWT

Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengatur PKWT dapat diadakan paling lama untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Artinya, jangka waktu PKWT apabila perusahaan menerapkan sistem perpanjangan perjanjian kerja adalah selama 3 (tiga) tahun. Jangka waktu PKWT dapat terjadi dengan batas waktu yang lebih panjang apabila pengusaha menerapkan sistem pembaruan perjanjian kerja seperti diatur dalam pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan. Pembaruan PKWT dapat dilakukan satu kali untuk paling lama 2 (dua) tahun, dimana pembaruan perjanjian kerja baru dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya PKWT yang pertama. Artinya, jangka waktu PKWT bila pengusaha menerapkan sistem pembaruan perjanjian kerja adalah selama 4 (empat) tahun.

Selanjutnya UU No. 06 Tahun 2023 mengubah pasal 56 ayat (3) dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan bahwa jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu (PKWT) ditentukan dalam perjanjian kerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP). Aturan tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Dalam pasal 5 PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur mengenai jangka waktu PKWT dibedakan menjadi 3, yaitu: (1) PKWT berdasarkan jangka waktu, (2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dan (3) PKWT

terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

b. Akibat hukum PKWT dibuat secara tidak tertulis

PKWT tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia. Pengaturan ini bertujuan agar lebih memberi jaminan atau menjaga dari hal-hal yang tidak diinginkan berkaitan dengan berakhirnya perjanjian (Pujiastuti, 2018). Ketentuan dalam pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dinyatakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Suatu perjanjian kerja (PKWT) yang dibuat dalam bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, sehingga bila di kemudian hari terjadi perselisihan maka akan sangat membantu proses pembuktian. Konsekuensi atas PKWT yang dibuat dalam bentuk tidak tertulis, maka akan menyebabkan perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT. Hal ini diatur dalam pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

c. Akibat hukum apabila PKWT mensyaratkan masa percobaan

Dalam pasal 58 UU Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa PKWT tidak diperbolehkan untuk mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, dan apabila ditemui suatu PKWT yang mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum. Ketentuan pasal 58 UU Ketenagakerjaan tersebut kemudian mengalami penegasan dalam UU No. 06 Tahun 2023, dimana bila PKWT mensyaratkan masa percobaan kerja, tidak hanya masa percobaan kerja tersebut batal demi hukum, namun juga masa kerja tetap dihitung sejak dimulainya perjanjian kerja.

d. Jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan PKWT

Dalam pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dinyatakan PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: (a) pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, (b) pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan paling lama 3 (tiga) tahun, (c) pekerjaan yang bersifat musiman, dan (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan/penjajakan. Selanjutnya dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 100/Men/2004 dijelaskan lebih rinci tentang pengaturan PKWT sebagai berikut:

1) PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman

a) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

- b) Pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman yang hanya diberlakukan untuk pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja tersebut harus membuat daftar nama pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan.
 - c) PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman yang pelaksanaannya bergantung pada cuaca/musim dan pekerjaan harus diselesaikan untuk memenuhi pesanan/target tertentu tidak dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja.
- 2) PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru
- a) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan dan hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun serta dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun. PKWT tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan.
 - b) PKWT sebagaimana dimaksud diatas hanya boleh diberlakukan bagi pekerja yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Dalam UU No. 06 Tahun 2023 tidak merubah jenis-jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan PKWT menurut pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, melainkan menambahkan satu jenis pekerjaan, yaitu pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Lebih lanjut dalam penjelasan UU No. 06 Tahun 2023 dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

UU Ketenagakerjaan memberikan aturan mengenai perpanjangan dan pembaruan PKWT. Dalam pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dinyatakan PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui. Lebih lanjut dalam pasal 59 ayat (4) dan ayat (6) menjelaskan perpanjangan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun, sedangkan pembaruan hanya dapat dilakukan maksimal satu kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Pembaruan perjanjian hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya PKWT yang lama.

UU No. 06 Tahun 2023 tidak lagi mengatur adanya perpanjangan dan pembaruan PKWT sebagaimana termuat dalam perubahan pasal 59 ayat (4) yang menyatakan ketentuan batas waktu perpanjangan PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah. Ketentuan mengenai perpanjangan

PKWT menurut PP No. 35 Tahun 2021 berbeda tergantung pada jenis PKWT yang digunakan. Dalam pasal 8 PP No. 35 Tahun 2021 dinyatakan PKWT berdasarkan jangka waktu, perpanjangan dapat dilakukan beberapa kali dengan jumlah yang tidak dibatasi sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, namun waktu maksimal antara dimulainya PKWT dengan seluruh perpanjangan kerja adalah tidak boleh melebihi 5 (lima) tahun. Selanjutnya dalam pasal 9 PP No. 35 Tahun 2021 dinyatakan bahwa PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, perpanjangan dapat dilakukan sampai selesainya pekerjaan tersebut, namun untuk berapa lama waktu maksimalnya tidak ditentukan. Kemudian dalam pasal 10 PP No. 35 Tahun 2021 menyatakan PKWT terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, tidak diatur mengenai perpanjangan kerja karena menggunakan model perjanjian kerja harian.

e. **Uang kompensasi untuk PKWT**

Berkaitan dengan berakhirnya perjanjian kerja (PKWT), dalam pasal 61 UU Ketenagakerjaan tidak ada aturan mengenai kompensasi. Dalam UU No. 06 Tahun 2023, diantara pasal 61 dan pasal 62 disisipkan 1 (satu) pasal, yaitu pasal 61A menyatakan ketika PKWT maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 dinyatakan bahwa kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah memiliki masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan. Lebih lanjut dalam pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 mengatur ketentuan PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan kompensasi sejumlah 1 (satu) bulan upah, sedangkan apabila PKWT dilaksanakan selama kurang atau lebih dari 12 (dua belas) bulan maka kompensasi diberikan secara proporsional.

2. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan PKWT

Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT sangat penting guna melindungi hak-hak pekerja. Secara yuridis dalam memberikan perlindungan bahwa setiap pekerja berhak memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama termasuk mendapatkan perlakuan yang sama terhadap penyandang disabilitas. Perlindungan hukum memiliki tujuan untuk memberikan kepastian hak pekerja dan pengakuan terhadap hak pekerja berupa kedudukan pekerja, dalam konteks ini para pekerja kontrak yang jangka waktu kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja kontrak berhak untuk mendapatkan kepastian terhadap kedudukannya untuk kesejahteraan hidupnya seperti pekerja tetap (Kusuma, 2020).

Merujuk pada ruang lingkup perlindungan hukum terhadap pekerja menurut para ahli diatas, maka perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT yang dimaksud dalam penelitian ini dapat dikategorikan menjadi 2 (dua), yaitu: (1) perlindungan hukum terhadap jaminan sosial, dan (2) perlindungan hukum terhadap pengupahaan. Analisis yuridis perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT tersebut menurut UU No. 06 Tahun 2023 diuraikan dalam subbab berikut.

a. **Perlindungan Hukum terhadap Jaminan Sosial**

Dalam rangka melindungi tenaga kerja (pekerja) daripada tingginya risiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, maka diperlukannya upaya melindungi pekerja/buruh dengan jaminan sosial. Jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja (pekerja/buruh) berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia (Raharjo, 2020). Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai risiko pasar tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja terhadap risiko-risiko sosial ekonomi yang menimpa dirinya dalam melakukan pekerjaan (Pujiastuti, 2018).

Perlindungan hukum terhadap jaminan sosial ini tercermin pada Program jaminan sosial tenaga kerja berupa BPJS Ketenagakerjaan. Ketentuan dalam pasal 6 ayat (2) UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS menjelaskan terdapat 4 (empat) bentuk program BPJS ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. **Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)**

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit diakibatkan karena bekerja serta kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan kembali ke rumah (pulang kerja). Jaminan kecelakaan kerja memberikan jaminan dan santunan berupa uang bila pekerja mengalami kecelakaan kerja. Apabila kecelakaan kerja mengakibatkan pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai peraturan yang berlaku. Ketentuan dalam pasal 81 angka 16 UU No. 06 Tahun 2023 menjelaskan apabila pekerja meninggal dunia, ahli waris berhak mendapatkan haknya sesuai peraturan perundang-undangan atau yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Lebih lanjut apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja dan berujung pada kematian (meninggal dunia) sehingga terjadi

PHK, ketentuan dalam pasal 81 angka 47 UU No. 06 Tahun 2023 menjelaskan pemberi kerja (pengusaha) wajib membayar uang pesangon, atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima kepada ahli warisnya. Ketentuan pasal 81 angka 47 UU No. 06 Tahun 2023 menunjukkan adanya perlindungan pekerja terhadap jaminan kecelakaan kerja melalui uang pesangon, atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

2. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan hari tua (JHT) adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan secara sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja (pekerja) mencapai hari tua (usia 55 tahun) atau memenuhi persyaratan tertentu. Jaminan hari tua pada prinsipnya memberikan manfaat berupa kepastian jaminan bagi kelangsungan hidup dimasa akan datang, terutama setelah pekerja bersangkutan tidak produktif lagi.

Ketentuan dalam pasal 81 angka 45 UU No. 06 Tahun 2023 menyatakan pekerja memasuki usia pensiun adalah salah satu alasan dapat dilakukannya PHK. Selanjutnya pasal 81 angka 47 UU No. 06 Tahun 2023 dinyatakan dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Dengan demikian, pekerja yang kena PHK akibat telah memasuki usia pensiun maka berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta manfaat JHT bila diikutsertakan sebagai peserta dalam program JHT pada BPJS Ketenagakerjaan. Ketentuan pasal 81 angka 45 dan 47 UU No. 06 Tahun 2023 menunjukkan adanya perlindungan pekerja terhadap jaminan hari tua melalui uang pesangon, atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta manfaat JHT dari BPJS Ketenagakerjaan.

3. Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan pensiun (JP) merupakan salah satu jenis program jaminan sosial nasional yang diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN dan PP No. 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (PPJP). Dalam pasal 1 PP No. 45 Tahun 2015 tentang PJP dinyatakan bahwa jaminan pensiun merupakan jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Ketentuan pasal 39 ayat (2) UU No. 40 tahun 2004 tentang SJSN menjelaskan jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat

kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap (Trihastuti, 2013).

Merujuk pada ketentuan dalam pasal 81 angka 45 dan 47 UU No. 06 Tahun 2023 dapat dikemukakan pekerja yang mengalami PHK karena telah memasuki masa pensiun maka pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Apabila pengusaha mengikutserta pekerja sebagai peserta program BPJS Ketenagakerjaan, pekerja yang telah pensiun akan menerima manfaat JHT dari BPJS Ketenagakerjaan. Ketentuan pasal 81 angka 45 dan 47 UU No. 06 Tahun 2023 menunjukkan adanya perlindungan pekerja terhadap jaminan pensiun melalui uang pesangon, atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta manfaat JHT dari BPJS Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut dalam pasal 41 UU No. 40 tahun 2004 tentang SJSN dijelaskan mengenai manfaat dari jaminan pensiun dapat di terima oleh ahli waris apabila sudah memenuhi batas iuran selama 15 (lima belas) tahun. Namun, jika peserta telah meninggal dunia sebelum batas iuran selama 15 (lima belas) tahun selesai, ahli waris tetap mendapatkan manfaat. Manfaat jaminan pensiun berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan, meliputi:

- a. Pensiun hari tua, diterima peserta setelah pensiun sampai meninggal dunia.
- b. Pensiun cacat, diterima peserta yang cacat akibat kecelakaan atau akibat penyakit sampai meninggal dunia.
- c. Pensiun janda/duda, diterima janda/duda ahli waris peserta sampai meninggal dunia atau menikah lagi.
- d. Pensiun anak, diterima anak ahli waris peserta sampai mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, bekerja, atau menikah.
- e. Pensiun orang tua, diterima orang tua ahli waris peserta lajang sampai batas waktu tertentu sesuai peraturan perundangan (Subekti, 2017).

Batas usia pensiun menurut ketentuan pasal 15 PP No. 45 Tahun 2015 tentang PPJP adalah 56 (lima puluh enam) tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun. Batas usia pensiun sebagaimana bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun. Manfaat dari jaminan pensiun paling sedikit ditetapkan sebesar Rp. 300.000 untuk setiap bulan. dan paling banyak ditetapkan sebesar Rp. 3.600.000 untuk setiap bulan. Manfaat pensiun paling sedikit dan paling banyak

sebagaimana dimaksud diatas, disesuaikan setiap tahun berdasarkan tingkat inflasi umum tahun sebelumnya (Sunarwa, 2017).

4. Jaminan Kematian (JKM)

Ketika pekerja meninggal dunia sudah sewajarnya mendapatkan uang santunan untuk membantu meringankan beban keluarga yang ditinggal mati oleh pekerja. Perlindungan jaminan kematian ini dapat dilihat dalam UU No. 06 Tahun 2023 pada pasal 81 angka 45 menjelaskan PHK dapat terjadi karena alasan pekerja meninggal dunia serta pasal 81 angka 47 menyatakan ketika terjadi PHK, maka pemberi kerja (pengusaha) wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dimana ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon diatur dalam PP. Ketentuan pasal 81 angka 45 dan 47 UU No. 06 Tahun 2023 menunjukkan adanya perlindungan pekerja terhadap jaminan kematian melalui uang pesangon, atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Pemberian perlindungan jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) sangatlah penting mengingat pekerja/buruh sewaktu-waktu dapat mengalami kecelakaan kerja atau sakit. Keberadaan pengaturan jamsostek sebenarnya akan memberikan kemudahan terhadap pengusaha (perusahaan) dalam upaya memberikan kepastian terjaminnya kesehatan dan keselamatan pekerja. Namun karena status mereka (tenaga kerja) adalah pekerja waktu tertentu (PKWT), pengusaha tidak mungkin mengurus pekerja waktu tertentu dalam mendapatkan JHT dan JKM. Hal ini disebabkan masa kerja mereka yang singkat, yakni 3 (tiga) tahun. Oleh karena itu, yang dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan jaminan sosial tenaga kerja berupa JKK dan JK.

b. Perlindungan Hukum terhadap Pengupahan

Tujuan utama setiap orang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan atau upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Upah adalah salah satu sumber penghasilan bagi pekerja dalam memenuhi kehidupan yang layak, hak atas upah timbul perjanjian kerja, dan sebagai salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak konstitusional tersebut telah dilindungi dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945, menyebutkan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya hak konstitusional tersebut diatur dalam UU Ketenagakerjaan serta PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Ketentuan dalam pasal 1 ayat (30) UU Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian upah merupakan 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 kesepakatan dalam perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Kebijakan pengupahan merupakan salah satu aspek sangat penting dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Ketentuan dalam pasal 81 angka 27 UU No. 06 Tahun 2023 menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan.

Upah terdiri dari beberapa komponen, yaitu: upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja. Tunjangan tetap merupakan suatu pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok. Selanjutnya, tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja/buruh serta tidak dibayarkan secara bersamaan dengan pembayaran upah pokok (Pujiastuti, 2018).

Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT menurut UU No. 06 Tahun 2023 mencakup perlindungan terhadap jaminan sosial dan pengupahan sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapat dirangkum ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan PKWT

Jenis Perlindungan	UU No. 06 Tahun 2023	Peraturan Pelaksana
Jaminan sosial:		
1. Jaminan kecelakaan kerja (JKK)	Pasal 81 angka 16 dan 47: uang pesangon, atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak	<ul style="list-style-type: none">• UU No. 24 Tahun 2011• PP No. 44 Tahun 2015
2. Jaminan hari tua (JHT)	Pasal 81 angka 45 dan 47: uang pesangon, atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak	<ul style="list-style-type: none">• UU No. 40 Tahun 2004• UU No. 24 Tahun 2011• PP No. 46 Tahun 2015

3. Jaminan pensiun (JP)	Pasal 81 angka 45 dan 47: uang pesangon, atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak	<ul style="list-style-type: none">• UU No. 40 Tahun 2004• UU No. 24 Tahun 2011• PP No. 45 Tahun 2015
4. Jaminan kematian (JKM)	Pasal 81 angka 45 dan 47: uang pesangon, atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak	<ul style="list-style-type: none">• UU No. 24 Tahun 2011• PP No. 44 Tahun 2015
Jaminan Pengupahan	<ul style="list-style-type: none">• Pasal 81 angka 27: setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan• Pasal 81 angka 28: pemerintah menetapkan upah minimum	<ul style="list-style-type: none">• PP No. 78 Tahun 2015• Permenakertrans No. 15 Tahun 2018

Tahun 2023 adalah tahun diundangkannya UU No. 06 Tahun 2023 sebagai pengganti UU Cipta Kerja yang merupakan penyatuan dari berbagai UU yang ada dan sekaligus sebagai upaya menyelesaikan permasalahan tumpang tindih aturan di Indonesia. Penyusunan UU No. 06 Tahun 2023 tersebut menggunakan teknik *omnibus law*, yaitu UU yang substansinya merevisi dan/atau mencabut banyak UU. UU Cipta Kerja kemudian diganti dengan UU No. 06 Tahun 2023 sejak dari awal pembentukan hingga terbentuknya dan diundangkan telah menuai berbagai polemik yang terjadi di masyarakat. Problematika pengesahan UU No. 06 Tahun 2023 sebagai pengganti UU Cipta Kerja sejak awal dalam rancangan UU tersebut telah menjadi polemik dikarenakan ini menjadi sejarah baru bagi Indonesia, bagaimana tidak UU sapu jagat ini menyapu puluhan UU. Berbagai permasalahan yang terdapat di dalamnya memang begitu kompleks.

Dalam konteks ketenagakerjaan, UU No. 06 Tahun 2023 belum menjawab persoalan tentang permasalahan mengenai perjanjian kerja. Hal ini disebabkan UU No. 06 Tahun 2023 berusaha untuk menghapus dan mengubah beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, dan salah satunya terkait dengan PKWT. Berlakunya UU No. 06 Tahun 2023 belum menjawab berbagai persoalan tentang permasalahan PKWT, yaitu: (a) perjanjian kerja yang tidak dibuat secara tertulis, (b) pelanggaran jangka waktu PKWT, serta (c) perpanjangan dan pembaruan PKWT yang dilakukan tidak sesuai dengan aturan dalam UU Ketenagakerjaan. Pasca diundangkannya UU

Cipta Kerja yang kemudian diganti UU No. 06 Tahun 2023, menimbulkan beberapa permasalahan baru berkaitan dengan PKWT yang patut untuk menjadi perhatian, diantaranya:

1. Tidak ada batasan mengenai jangka waktu maksimal untuk PKWT

Dalam pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menjelaskan PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui. Perpanjangan PKWT diatur pada ayat (4), yaitu menegaskan PKWT 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. selanjutnya, pembaruan PKWT diatur pada ayat (5), yaitu pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. UU No. 06 Tahun 2023 menghapus pasal 59 ayat (3) dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai jangka waktu dan batas waktu perpanjangan PKWT diatur dalam PP. PP No. 35 Tahun 2021 mengatur jangka waktu maksimal suatu perjanjian kerja dapat dilaksanakan, namun untuk jenis PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan, lamanya maksimal dapat dilaksanakannya PKWT tidak ditentukan secara spesifik.

Dalam pasal 8 PP No. 35 Tahun 2021 dinyatakan PKWT berdasarkan jangka waktu maka dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Selanjutnya, pada pasal 9 PP No. 35 Tahun 2021 mengatur bahwa PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja dan disesuaikan dengan lama waktu selesainya pekerjaan tersebut. Hal ini menimbulkan pertanyaan dan polemik terhadap proyek-proyek yang memakan waktu selama bertahun-tahun. Dengan demikian, PKWT juga akan dilakukan untuk jangka waktu yang lama selama bertahun-tahun mengikuti lamanya penyelesaian proyek tersebut. Masalah berikutnya terhadap jenis PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan ini dimungkinkan untuk dilakukannya perpanjangan PKWT dengan batas waktu yang tidak ditentukan karena berpatokan pada selesainya pekerjaan tersebut. Hal ini tentu semakin menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai lama waktu maksimal yang dapat dilakukan terhadap jenis PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Dengan menghapus sebagian ketentuan pasal 59 ayat (4) dan ayat (5) UU Ketenagakerjaan tersebut, ini dinilai pihak pemberi kerja (pengusaha) tidak berkewajiban untuk mengangkat/menjadikan seorang pekerja dengan PKWT yang telah bekerja sampai dengan jangka waktu tertentu menjadi PKWT. Dengan demikian, lantas bagaimana perlindungan hukum ketika pekerja masih menjadi pekerja dengan PKWT? Apabila mengacu dengan dihapusnya dan dirubahnya ketentuan pasal 59 ayat (4) dan ayat (5) UU Ketenagakerjaan mengenai jangka waktu bagi pekerja waktu tertentu (PKWT), maka kedudukan pekerja/buruh akan menjadi semakin lemah dan rentan akan dieksploitasi oleh pemberi kerja (pengusaha). Hal ini bisa terjadi

dikarenakan pekerja dapat dipekerjakan sebagai pekerja dengan PKWT tanpa batas waktu, sehingga tidak adanya kemungkinan bagi pekerja PKWT untuk menggugat menjadi PKWTT karena pelanggaran maksimum jangka waktu PKWT, dan juga tidak adanya kemungkinan pekerja PKWT menggugat menjadi PKWTT karena pelanggaran tata cara PKWT.

2. Tidak ada akibat hukum apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis

Ketentuan pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur tentang PKWT yang dibuat tidak secara tertulis secara hukum akan menjadi PKWTT. UU No. 06 Tahun 2023 menghapus ketentuan dalam pasal 57 ayat (2) UU tersebut. Ketentuan dalam pasal 81 angka 13 UU No. 06 Tahun 2023 hanya mewajibkan PKWT untuk dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin, tanpa adanya sanksi (konsekuensi) hukum apapun apabila kewajiban tersebut dilanggar. Hal ini tentu menyebabkan tidak adanya konsekuensi hukum apapun apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis. Kondisi demikian menyebabkan timbulnya praktik pelaksanaan PKWT tanpa adanya perjanjian kerja dalam bentuk tertulisnya, sehingga akan mengurangi kepastian hukum dan mempersulit pembuktian tentang adanya hubungan kerja waktu tertentu antara pekerja dan pengusaha.

3. Tidak ada pengaturan pemberitahuan terkait perpanjangan PKWT

Ketentuan dalam pasal 59 ayat (5) dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan memberikan aturan tata cara perpanjangan dan pembaruan PKWT. Dalam pasal 59 ayat (5) menjelaskan perpanjangan PKWT paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah diberitahukan kepada pekerja, sedangkan pasal 59 ayat (6) menyatakan pembaruan PKWT dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT lama. Ketentuan ini kemudian tidak ditemukan dalam UU No. 06 Tahun 2023, dimana dalam pasal 81 angka 15 hanya menjelaskan ketentuan lebih lanjut mengenai perpanjangan PKWT diatur dalam PP.

Selanjutnya ketentuan dalam pasal 8 dan pasal 9 PP No. 35 Tahun 2021 mengatur mengenai perpanjangan perjanjian kerja untuk PKWT berdasarkan jangka waktu dan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Namun, dalam PP No. 35 Tahun 2021 tersebut tidak memberikan kewajiban kepada pemberi kerja (pengusaha) untuk melakukan pemberitahuan sebelum dilakukan perpanjangan PKWT. Tidak adanya aturan atau ketentuan mengenai pemberitahuan sebelum perusahaan melakukan perpanjangan PKWT ini akan mengakibatkan pekerja tidak memiliki kesempatan untuk mempersiapkan diri mencari peluang pekerjaan lain ketika ternyata PKWT tidak diperpanjang. Demikian sebaliknya, ketika pekerja merasa PKWT telah berakhir, ternyata di hari terakhir pekerja tersebut baru mengetahui bahwa perjanjian kerjanya akan diperpanjang. Konsekuensi dari dihapusnya ketentuan pasal 59 ayat (5) dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan tersebut menempatkan kedudukan pekerja/buruh menjadi semakin lemah dan rentan akan kelanjutan pekerjaan yang sedang dijalannya. Hal ini tentunya akan

mengurangi hak pekerja untuk memperoleh informasi mengenai pekerjaannya yang akhirnya menimbulkan ketidakpastian terhadap kelanjutan pekerjaannya. Ketika pemberitahuan mengenai PKWT tidak diperpanjang disampaikan di hari terakhir, maka pekerja tidak memiliki persiapan diri untuk mencari peluang pekerjaan lain, sehingga kelanjutan akan pekerjaannya menjadi tidak pasti.

Jika mencermati permasalahan dihapus dan dirubahnya sebagian ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan (terutama pasal 57 dan pasal 59), dapat dikemukakan bahwa pasca dikeluarkannya UU No. 06 Tahun 2023 tidak adanya atau semakin lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja dengan PKWT. Kedudukan pekerja dengan PKWT menjadi semakin lemah dan rentan akan dieksploitasi oleh pihak pemberi kerja (pengusaha) dengan PKWT tanpa batas waktu, dan ketidakpastian akan kelanjutan pekerjaannya. Beberapa hal berkaitan dengan PKWT yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 ini mengindikasikan adanya penurunan kualitas perlindungan terhadap pekerja dengan PKWT karena ketentuan dan norma-norma dalam pasal 57 dan pasal 59 UU Ketenagakerjaan telah dihapus dan/atau dirubah sebagian.

Meskipun berlakunya UU No. 06 Tahun 2023 menjadikan perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT menjadi semakin lemah, namun masih ada perlindungan pekerja dengan PKWT terkait jaminan sosial, pengupahaan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. UU No. 06 Tahun 2023 tidak menghapus dan merubah tentang perlindungan hukum terhadap jaminan sosial, pengupahaan, dan perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pertama, perlindungan hukum terhadap jaminan sosial melalui program jaminan sosial tenaga kerja, yaitu: BPJS ketenagakerjaan, antara lain: jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian. Kedua, perlindungan hukum terhadap pengupahan melalui: (a) upah minimum, (b) struktur dan skala upah, (c) upah kerja lembur, dan (d) upah tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu. Ketiga, perlindungan hukum terhadap perselisihan hubungan industrial melalui: (a) bipartit, (b) mediasi, (c) konsiliasi, (d) arbitrase, dan (e) pengadilan hubungan industrial.

Berbagai polemik dan permasalahan yang muncul pasca diundangkannya UU No. 06 Tahun 2023 sudah sepatutnya menjadi perhatian serius pemerintah untuk dibuatkan pengaturannya. Hal ini dimaksudkan dalam rangka memberikan kepastian hukum terhadap perlindungan tenaga kerja (pekerja) yang bertujuan untuk menjamin kelangsungan sistem hubungan kerja yang harmonis.

KESIMPULAN

Hasil analisis yuridis perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT menunjukkan pengaturan PKWT menurut UU No. 06 Tahun 2023 meliputi:

1. PKWT dibuat secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin serta tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja,

PKWT dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu serta tidak untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam PP (dalam hal ini PP No. 35 Tahun 2021), yakni PKWT didasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, PKWT berdasarkan jangka waktu dibuat paling lama 5 (lima) tahun, PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja, PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dapat dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan, dan pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja pada saat berakhirnya PKWT.

2. Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT menurut UU No. 06 Tahun 2023 mencakup: (a) perlindungan terhadap jaminan sosial: jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan pengupahan, serta (b) perlindungan terhadap pengupahan: upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, dan upah tidak masuk kerja/tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu. Dihapus dan dirubahnya beberapa ketentuan dalam UU ketenagakerjaan telah menimbulkan beberapa permasalahan baru terkait dengan perlindungan hukum pekerja dengan PKWT. Pertama, tidak adanya batasan mengenai jangka waktu maksimal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai lama waktu maksimal PKWT akan membuat kedudukan pekerja menjadi semakin lemah dan rentan untuk dieksploitasi oleh pengusaha, ini karena pekerja dapat dipekerjakan sebagai pekerja dengan PKWT tanpa batas waktu. Kedua, tidak adanya akibat hukum bila PKWT dibuat secara tidak tertulis akan mengurangi kepastian hukum dan mempersulit pembuktian tentang adanya hubungan kerja waktu tertentu antara pekerja dan pengusaha. Ketiga, tidak adanya pengaturan pemberitahuan terkait perpanjangan PKWT akan mengurangi kepastian hukum dan hak pekerja untuk memperoleh informasi mengenai pekerjaannya yang akhirnya menimbulkan ketidakpastian akan kelanjutan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Armansyah, Koesparmono I. (2016). *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Asyhandie, Zaeni. (2013). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ediwarman. (2016). *Metode Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Ginting, Darwin. (2020). *Hukum Kepemilikan Hak Atas Tanah*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hadjon, Philipus M. (2011). *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hartono, Sunaryati. (2012). *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*. Bandung: Alumni.
- Husni, Lalu. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Parsada.
- Kansil, C.S.T. (1989). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Khairani. (2016). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Maimun. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Marzuki, Peter M. (2016). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Midah, Agus. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muchsin. (2003). *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Disertasi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Muhammad, Abdul K. (2019). *Hukum Perikatan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Muhammad, Abdulkadir. (2014). *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja. (2013). *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pujiastuti, Endah. (2018). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- Putu, Nyoman. (2016). *Hukum Outsourchin Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*. Malang: Setara Pres.
- Raharjo, Satjipto. (2020). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Rasjidi, Lili dan Ira T. Rasjidi. (2017). *Dasar-dasar Filsafat dan Teori Hukum*. Cetakan ke-10. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Salim, HS. (2012). *Hukum Penyelesaian Sengketa Pertambangan di Indonesia*. Mataram: Pustaka Reka Cipta.

As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga

Volume 6 Nomor 2 (2024) 2145 - 2164 E-ISSN 2656-8152 P-ISSN 2656-4807
DOI: 10.47476/assyari.v6i2.6978

- Salim, Peter dan Yeny Salim. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English Press
- Salim. (2018). *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sembiring, Jimmy J. (2016). *Hak dan Kewajiban Pekerja*. Jakarta: Visimedia.
- Setiawan, Ketut O. (2016). *Hukum Perikatan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiono. (2014). *Supremasi Hukum*. Surakarta: UNS.
- Sirait, Yenny S.S., Muhammad F.A Nazwar, dan Abdan R.W. Florestu. (2021). *Buruh Dicekik Pandemi: Laporan Pelanggaran Hak Buruh di DKI Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi Selama Pandemi Covid-19 Maret 2020 – Maret 2021*. Jakarta: LBH Jakarta.
- Soekanto, Soerjono. (2018). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soepomo, Imam. (2018). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Soeryasumantri, Jujun S. (2012). *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Sinar Harapan.
- Subekti, R. (2017). *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumi.
- Sulaiman, Abdullah. (2008). *Upah Buruh di Indonesia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Sunarwa, Bagus. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan*. Lampung: UMY.
- Sunggono, Bambang. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suratman. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: Rajawali Pers.
- Sutedi, Adrian. (2019). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Suyoto, Danang. (2013). *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yusitisia.
- Trihastuti, Nanik. (2013). *Hukum Kontrak Karya. Pola Kerjasama Pertambangan di Indonesia*. Malang: Setara Pres.
- Udiana, I Made. (2011). *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*. Denpasar: Udayana University Press.
- Usman, Rachmadi. (2018). *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakri.
- Widodo, Eko. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafindo.
- Wijayanti, Asri. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

PERATURAN PERUNDANGAN

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/Vi/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga

Volume 6 Nomor 2 (2024) 2145 - 2164 E-ISSN 2656-8152 P-ISSN 2656-4807

DOI: 10.47476/assyari.v6i2.6978

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.