

Volume 10 Nomor 1 April 2023

# **Jurnal Jendela Hukum**

<https://www.ejournalwiraraja.com/index.php/FH>

P-ISSN : 2355-5831, E-ISSN : 2355-9934

---

## **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DENGAN STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PWKT) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

**Ishar Pulungan**

Fakultas syariah IAIN Pontianak  
Email: [isharpulungan@iainptk.ac.id](mailto:isharpulungan@iainptk.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This paper discusses the Legal Protection for workers with the status of a Specific Time Work Agreement according to Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. Certain time work agreements are considered to be a lot of problems between workers and companies, especially in terms of contracts that should have switched status from a specific time work agreement (PKWT) to an indefinite time work agreement (PKWTT). So far, the Specified Time Work Agreement (PKWT) is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, but with the passing of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, there have been many pros and cons, especially in terms of Specified Time Work Agreements (PKWT). The purpose of this research is to find out about legal protection for laborers with PKWT status based on Law Number 13 of 2003 and law no 11 of 2020. The research conducted in this journal uses normative juridical research. The government argues that the new rules contained in Law Number 11 of 2020 to protect workers' rights also minimize disputes between workers and companies, but from the workers' side, they think that this new law is oppressive to workers, especially in the specific time work agreement (PKWT) section. So far, workers who are bound by a certain time work agreement still have hope to be contracted permanently if they are contracted for more than 3 years by the company, but in the Job Creation Law, workers with a certain time work agreement can be contracted continuously forever.*

**Keywords: Legal Protection; Labor; PKWT**

### **ABSTRAK**

Tulisan ini membahas tentang Perlindungan Hukum Bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu dinilai banyak jadi permasalahan antara buruh dan perusahaan, utamanya dalam hal kontrak yang seharusnya sudah beralih status dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Selama ini Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dengan disahkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja banyak menuai Pro-kontra khususnya dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui tentang perlindungan hukum bagi tenagakerja dengan status PKWT berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dan undang-undang no 11 tahun 2020. Penelitian yang dilaksanakan pada jurnal ini menggunakan penelitian yuridis normative. Pemerintah beralih aturan baru yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 untuk melindungi hak-hak buruh juga meminimalisir terjadinya perselisihan antara buruh dan perusahaan, namun dari pihak buruh menilai undang-undang

yang baru ini semakin menindas buruh khususnya pada bagian perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Selama ini buruh yang di ikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu masih mempunyai harapan untuk dikontrak secara tetap apabila dia dikontrak selama 3 tahun lebih oleh perusahaan namun dalam Undang-undang Cipta Kerja buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu bisa di kontrak secara terus menerus untuk selamanya.

**Kata kunci:** Perlindungan Hukum; Tenaga Kerja; PKWT

## 1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja ialah salah satu yang urgen pada suatu perusahaan sebagai penggerak jalannya usaha, pekerja memiliki peran penting pada perkembangan perusahaan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Senin (6/5/2019) angkatan kerja pada february 2019 sebanyak 136,18 juta orang.<sup>1</sup> Ini menandakan jumlah tenaga kerja di dalam negeri kita cukup banyak, tentunya tidak akan terlepas dari permasalahan yang akan lahir pada setiap tenaga kerja.

Kesempatan kerja yang dibuka oleh perusahaan-perusahaan baru maupun lama tentu saja akan menjadi hal yang sangat di dambakan masyarakat, mengingat jumlah pengangguran di negeri kita juga masih sangat tinggi, menurut data resmi Badan Pusat Statistik (BPS) mencapai 7,05 juta orang per agustus 2019.<sup>2</sup>

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 2 ayat (2) berbunyi tenaga kerja merupakan semua orang baik pria atau perempuan Ketika sedang bekerja maupun yang baru akan bekerja, bisa didalam ataupun diluar ikatan kerja untuk menghasilkan berupa barang maupun jasa buat mencukupi keperluan masyarakat.

Secara umum, tenaga kerja ialah: “setiap yang mampu bekerja, kecuali:

1. anak-anak dibawah umur 14 tahun;
2. orang yang masih bersekolah dalam jangka waktu yang penuh;
3. orang yang karena sesuatu hal tidak mampu bekerja”.<sup>3</sup>

Banyaknya penggunaan 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. 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

---

<sup>1</sup> Tegar Arief, <http://m.bisnis.com/amp/read/20190506/9/919184/februari-2019-angkatan-kerja-naik-224-juta-orang>, diakses 11 Juli 2022

<sup>2</sup> Rina Anggraeni, <https://ekbis.sindonews.com/read/1455746/34/angka-pengangguran-di-indonesia-capai-705-juta-di-agustus-2019-1572939479>, diakses 15 Januari 2023

<sup>3</sup> Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Prenada Media 2019) 1.

kalau karyawan di berhentikan oleh perusahaan maka dia harus menerima kenyataan untuk mencari pekerjaan yang baru.

Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dibuat untuk menjaga hak pekerja supaya bisa mendapatkan penghasilan yang lebih layak untuk mencukupi kebutuhannya sehari-hari, merasakan kesejahteraan dan dapat memberi kepastian dalam kedudukan hukum pekerja. Tetapi, penerapan pkwt yang dijalankan oleh pengusaha banyak tidak sejalan dengan aturan yang terdapat pada peraturan ketenagakerjaan maupun dalam perjanjian kerja sehingga aturan terhadap ketenagakerjaan masih terhalang oleh berbagai kendala beserta rintangan yang dihadapi, lalu membutuhkan penyelesaian yang adil dalam peradilan. Ada pemikiran yang mengatakan pkwt dibuat bertujuan untuk melindungi pengusaha bukan melindungi pihak karyawan atau pekerja yang faktanya ada dalam situasi, kedudukan dan kondisi yang mestinya membutuhkan berupa perlindungan.<sup>4</sup>

Berdasarkan keterangan tersebut diatas kondisi para pekerja yang terikat dalam pkwt masih banyak nasibnya kurang diperlakukan sesuai aturan-aturan yang ada, penulis akan mengkaji perlindungan hukum bagi tenaga kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020. Mengenai hal itu penulis akan membahas tentang perlunya sarana perlindungan hukum bagi karyawan dengan status pkwt sehingga kedudukan pekerja jelas dan terlindungi hak-haknya sebagai tenaga kerja.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilaksanakan pada jurnal ini menggunakan penelitian yuridis normatif. Yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang dilaksanakan dengan tatacara meneliti data sekunder/bahan pustaka sebagai bahan utama buat diteliti dengan melaksanakan penelusuran peraturan-peraturan, putusan pengadilan, literatur-literatur dan perjanjian-perjanjian antara para pihak yang berkaitan pada topik yang di teliti.

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

### **3.1 Perjanjian Kerja**

Menurut Pasal 1601 KUH Perdata, Perjanjian kerja ialah perjanjian dimana pihak pertama (siburuh), mengikatkan dirinya dibawah arahan pihak kedua (simajikan) dalam waktu tertentu melaksanakan pekerjaan dengan menerima imbalan.<sup>5</sup> Perjanjian kerja yang dibuat antar para pihak jelas bersifat pribadi yakni hanya orang-orang yang ada

---

<sup>4</sup> Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Sinar Grafika 2003) 172.

<sup>5</sup> Soesilo dan Pramudji R, *KUH Perdata*, (PT Raja Grafindo Perasada 2008) 246.

dalam perjanjian tersebut, yang berarti apabila pekerja meninggal dunia maka kontrak yang sudah disepakati juga akan berakhir.

Supaya paham mengenai hak serta kewajiban secara benar dalam rangka menaikkan taraf hidup pekerja harus ada suatu aturan dalam melaksanakan hubungan kerja. Dalam hal perjanjian ada dua syarat yang harus diperhatikan yakni; syarat objektif dan syarat subjektif. Jika persyaratan objektif dapat dipenuhi berarti perjanjian itu batal demi hukum, jika persyaratan subjektif yang bisa dipenuhi berarti akibat hukum dari perjanjian itu dapat dibatalkan.<sup>6</sup>

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu, hal terpenting dalam pembuatan kontrak kerja adalah kesepakatan antara para pihak, kontrak kerja waktu tertentu yang dilaksanakan secara terus menerus, dan pekerjaan yang akan dilakukan. Pasal 59 (7) dengan jelas menyatakan bahwa akibat hukum suatu kontrak kerja akan berubah karena undang-undang jika terjadi pelanggaran terhadap ayat (2) dan (6), maka ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. dibiarkan terus menerus menurut dengan kontrak kerja tidak terbatas. asalkan, bagaimanapun, Bagian 52 (1) a. menetapkan bahwa pengaturan kerja didasarkan pada kesepakatan para pihak.<sup>7</sup>

### **3.2 Perjanjian Kerja Waktu tertentu Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003**

Landasan peraturan Perjanjian kerja waktu tertentu tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan: (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.<sup>8</sup>

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 turut mengatur tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 menyebutkan:<sup>9</sup> “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

---

<sup>6</sup> *Ibid*,

<sup>7</sup> Teto Titano, Devi Rahayu. Akibat hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) yang tidak dicatatkan oleh PT. X di Surabaya, (2020), *Journal inicio legis* 1-20.

<sup>8</sup> Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59

<sup>9</sup> Kepmenaker republic Indonesia nomor 100 tahun 2004

tertentu.” Dari ketentuan di atas, pekerjaan yang diatur dalam pkwt merupakan pekerjaan yang mempunyai sifat tidak tetap. Pelaksanaan pekerjaan sangat bergantung dalam musim/cuaca hingga batas waktu kerjanya bisa bertambah lama, tetapi dalam kurun waktu maksimal 3 (tiga) tahun.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 61 Ayat 1 berbunyi bahwa berakhirnya perjanjian kerja apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>10</sup>

Perpanjangan dan pembaharuan pkwt terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat 4 mengizinkan merubah pkwt dengan syarat yakni: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”.

### **3.3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020**

Landasan aturan perjanjian kerja waktu tertentu adalah Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab 4 mengenai ketenagakerjaan dalam pasal 59 bagian kedua menjelaskan: Perjanjian kerja waktu tertentu hanya bisa dibuat untuk pelaksanaan pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya bisa selesai pada waktu tertentu, yakni sebagai berikut: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; pekerjaan yang bersifat musiman; pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 61

<sup>11</sup> Undang-undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bagian kedua Pasal 59

Sebelum di undangkannya Undang-undang Cipta Kerja, Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah landasan aturan-aturan pkwt.

**Tabel 1.** Perbedaan ketentuan pasal 59 (1), UU No.13 tahun 2003 (ketenagakerjaan) dan UU No. 11 tahun 2020 (bagian ketenagakerjaan).

<b>HAL</b>	<b>UU NO 13 TAHUN 2003</b>	<b>UU NO 11 Tahun 2020</b>
Lama penyelesaian pekerjaan	Paling lama 3 tahun	Tidak terlalu lama
Jenis, sifat dan kegiatan pekerjaan	-	Bersifat tidak tetap

Sejalan dengan terbitnya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV (Ketenagakerjaan), terbitlah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang pkwt, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, Pasal 1 ayat (10) yang berbunyi; “Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

1. Terbitnya Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 sebagai turunan disahkannya UU Cipta Kerja memperjelas bahwa pekerja/buruh yang dikontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) sulit untuk menjadi pekerja tetap. Hal ini bisa kita lihat dari pasal 8 yang berbunyi: PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat 1 dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
2. Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.<sup>12</sup>

Dari isi pasal diatas 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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>12</sup> PP No. 35 Tahun 2021, tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja Pasal 8

**Tabel 2.** Perbandingan jangka waktu pkwt dan status berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 dan UU Nomor 11 tahun 2020.

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

Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan harusnya perlu dihindari karena dampaknya akan sangat banyak baik itu bagi para pekerja/buruh maupun pengusaha itu sendiri, karena pekerja/buruh dengan pengusaha itu sendiri merupakan dua hal yang saling ketergantungan.<sup>13</sup>

Disahkannya Undang-undang Cipta Kerja dan sudah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang pkwt, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. membuat nasib karyawan kontrak semakin memprihatinkan. Harapan-harapan karyawan dengan perjanjian kontrak waktu tertentu untuk dijadikan karyawan tetap (PKWTT) bisa terbilang sulit untuk diwujudkan. Berdasarkan UU Cipta Kerja, Pasal 56 UU Ketenagakerjaan diubah dengan menambahkan dua paragraf pada pasal tersebut. Ayat 4 mengacu pada PP No. 35 Tahun 2021. Pada intinya PKWTT tetap didasarkan pada lamanya atau selesainya kegiatan tertentu, namun ayat 3 mengatur bahwa lamanya atau selesainya kegiatan tertentu ditentukan berdasarkan kontrak kerja. Kesepakatan harus dibuat agar tidak terjadi multitafsir atas kesepakatan kerja yang telah disepakati.<sup>14</sup>

### **3.4 Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Waktu Tertentu**

Keadilan adalah prinsip normatif yang fundamental terhadap bangsa. Karena hal tersebut Negara wajib mengusahakan tercapainya rasa keadilan bagi anak-anak bangsa. Dengan dasar itulah, prinsip keadilan terhadap pengaturan hak dalam melaksanakan hubungan kerja, sangat fundamental, karena seluruh negara selalu berusaha untuk menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam pembentukan aturan hukumnya.<sup>15</sup>

Perlindungan hukum bagi pekerja adalah kewajiban dari pemerintah sebagai pemegang kekuasaan, terutama disektor ketenagakerjaan. Macam-macam perlindungan hukum tenagakerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yakni:

<sup>13</sup> Erick Avriandi, Erikson Sihotang, *Penerapan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 (UU Cipta Kerja) terhadap Pemutusan hubungan kerja dalam hubungan industrial dengan alasan force majeure*, (2022), Jurnal Ilmu Hukum Prima 145-155.

<sup>14</sup> Agustianto, *Perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu pasca berlakunya undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja* (2022), Pagaruyuang law journal 1-14.

<sup>15</sup> Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (PT Raja Grafindo Persada 2002) 96.

1. Perlindungan Tekhnis (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), adalah salahsatu jenis perlindungan yang berhubungan dengan usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dipengaruhi oleh alat kerja, bahan yang diolah atau dikerjakan di perusahaan tersebut.
2. Perlindungan Sosial, adalah suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan kemasyarakatan dengan tujuan memungkinkan para pekerja itu mengenyam dan mengembangkan kehidupannya seperti masyarakat pada umumnya.
3. Perlindungan Ekonomis, adalah salah satu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha memberikan pada pekerja suatu penghasilan.<sup>16</sup>

Pemerintah memiliki tanggungjawab untuk memberikan perlindungan, keadilan dan terhadap seluruh warga negara indonesia sebagaimana dirumuskan pada alenia ke 4 pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. kemudian dicantumkan pada Pasal 03 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa bangsa Indonesia merupakan negara hukum.<sup>17</sup>

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah aturan hukum buat pekerja dan pengusaha, Prinsipnya dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja memiliki posisi yang sama, tetapi faktanya karyawan adalah pihak yang kekurangan secara ekonomi dan ilmu pengetahuan, selain itu jumlah angkatan kerja melebihi dari jumlah ketersediaan lapangan pekerjaan itu sendiri.

Oleh sebab itu sangat penting menegakan hukum ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak karyawan, supaya terlahir hukum yang berkeadilan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ruang lingkup perlindungan terhadap karyawan antara lain secara garis besar meliputi:

*a. Perlindungan Upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*

Upah mempunyai peranan penting yang merupakan ciri utama dari adanya hubungan kerja bahkan upah juga merupakan tujuan utama seorang karyawan yang melaksanakan pekerjaan pada orang lain atau perusahaan. Oleh sebab itulah pemerintah ikut serta dalam menangani permasalahan pemberian upah ini melalui bermacam-macam kebijakan yang dibuat dalam aturan Perundang-undangan. Untuk mewujudkan upah yang layak, pemerintah menetapkan aturan pengupahan bagi karyawan. Untuk menciptakan penghasilan yang layak pemerintah menetapkan upah minimal atas dasar kebutuhan yang layak berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Zaeni Asyhadie, *Aspek – Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, (PT. Raja Grafindo Persada, 2008) 20.

<sup>17</sup> Darwati dan Aziz Budiarto, 'Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST)' (2017) Lex Publica 623,692.

<sup>18</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional* (Bumi Aksara



*b. Perlindungan Kesehatan dan Keselematan Kerja*

Kesehatan kerja berguna untuk melindungi para pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang maksimal. Meningkatkan Kesehatan dan melindungi pekerja dari ancaman kecelakaan akan menjadikan anggota keluarga para pekerja lebih tenang. Berhubungan dengan kesehatan para pekerja, pengusaha wajib menjalankan aturan-aturan yakni:

**1. Waktu Kerja**

Dalam Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang meliputi: a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.<sup>19</sup> Perusahaan yang menggunakan jasa pekerja/buruh melewati batas waktu kerja seperti dimaksud wajib memberi upah kerja lembur, aturan lebih lanjut mengenai batas waktu kerja lembur dan upah kerja lembur terdapat dalam Peraturan Pemerintah.

**2. Waktu Istirahat**

Para pengusaha berkewajiban memberikan waktu cuti dan istirahat terhadap pekerja/buruh hal ini diatur pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (bagian ketenagkerjaan) Pasal 79 yaitu:

**Ayat (1)** Pengusaha wajib memberi:

- a. waktu istirahat; dan
- b. cuti.

**Ayat (2)** Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:

- a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

**Ayat (3)** Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

**Ayat (4)** Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

---

2002) 15.

<sup>19</sup> Undang-undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 77

**Ayat (5)** Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

**Ayat (6)** Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.<sup>20</sup>

### **3. Keselamatan Kerja**

Kemajuan industrialisasi, tata cara, dan modernisasi, seiring dengan berlangsungnya peningkatan intensitas kerja operasional pada tempat kerja para karyawan. keadaan ini membuat pengerahan tenaga para karyawan secara intensif. Hal ini dapat membuat kecape'an, hilang keseimbangan dan lain sebagainya yang akibatnya terjadi kecelakaan maka penting dipahami akan perlunya pemahaman mengenai keselamatan kerja yang benar, kemudian dengan aturan yang maju akan tercapai rasa aman yang lebih baik dan realistis yang merupakan faktor yang sangat perlu untuk memberikan rasa nyaman, dalam hal ini dapat menaikkan kualitas pekerjaan, makin tinggi produksi dan produktivitas kerja.

Pada Pasal 6 Undang-undang Nomor 01 Tahun 1970 diterangkan tentang kecelakaan kerja merupakan kejadian yang berhubungan dengan hubungan kerja, begitu juga kecelakaan yang terjadi ketika perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan sebaliknya melalui jalan yang wajar dilewati.<sup>21</sup>

### **4. Payung Hukum Bagi Pekerja ketika Membentuk atau Menjadi Anggota Serikat Pekerja**

Serikat Pekerja/buruh merupakan lembaga yang dibuat oleh pekerja/buruh baik pada perusahaan begitujuga di luar perusahaan yang bersifat terbuka, mandiri, bebas, demokratis dan bertanggungjawab untuk memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh juga meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta anggota keluarganya.

Pada pasal 104 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan: "Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh". Para pekerja yang ikut bergabung pada serikat pekerja/buruh mempunyai hak untuk ikut mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan lembaga. Aturan dalam pasal 104 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini sama dengan aturan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh khususnya

---

<sup>20</sup> Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 79

<sup>21</sup> Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Pasal 6

pada pasal 5 ayat 1 yang bunyinya sama dengan pasal 104 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

#### **5. Payung Hukum atas Hak-hak Dasar Para Pekerja untuk Berunding dengan Pengusaha**

Aturan Ketenagakerjaan dalam hubungan kerja antara Pekerja dan pengusaha dalam artian mengatur keperluan orang perorangan. Hubungan kerja yang mengatur antara pekerja/buruh dan pengusaha awalnya memuat hak dan kewajiban dari keduabelah pihak. Pengertian hak dan kewajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pasal 106 telah diatur tentang suatu lembaga yang merupakan tempat komunikasi dan berunding bagi pekerja/buruh dengan pengusaha yakni dengan adanya lembaga Bipartit. Lembaga Bipartit ini berguna sebagai tempat komunikasi dan konsultasi tentang ketenagakerjaan di suatu Perusahaan. Lembaga Bipartit terdiri dari beberapa unsur yaitu pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis yang mewakili kepentingan dari pekerja/buruh pada perusahaan yang bersangkutan.

Pada dasarnya, perlindungan hukum atas hak istirahat pekerja bertujuan untuk melindungi pekerja dari eksploitasi lanjutan oleh majikan yang berdampak pada kesehatan mereka. Berdasarkan teori Immanuel Kant tentang pandangan individu sebagai makhluk otonom, pengaturan jam kerja dan hak istirahat ini sangat tepat. Dalam ajarannya tentang etika dan proposisi kategorikal dalam bukunya *Foundation*, ia menyatakan bahwa manusia pada dasarnya merdeka dan setara. Oleh karena itu, tidak boleh ada orang yang diperlakukan sembarangan.<sup>22</sup>

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan disahkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah, menghapus dan menambah poin-poin dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan memunculkan persolan-persoalan baru, diantaranya :

1. Para buruh yang di kontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu akan sulit mendapatkan kontrak kerja tetap (PKWTT) karena dalam Peraturan Pemerintah

---

<sup>22</sup> Fitriatus Shalihah, *Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia*, (2016), Jurnal Senat 71-99

- No. 35 Tahun 2021 sebagai turunan dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 jelas diatur Pekerja bisa dikontrak secara terus menerus.
2. Nasib pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu akan semakin memprihatinkan, apabila buruh selesai kontraknya atau diputus kontraknya oleh pengusaha maka dia akan semakin sulit mendapatkan pekerjaan seiring bertambahnya usia.
  3. Akan menimbulkan persoalan baru bagi negara yaitu semakin banyaknya jumlah pengangguran apabila para pekerja pkwt selesai kontraknya.

### **DAFTAR BACAAN**

#### **Buku**

- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional* (Bumi Aksara 2002) 15.
- Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Sinar Grafika 2003)
- Soesilo dan Pramudji R, *KUH Perdata*, (PT Raja Grafindo Perasada 2008).
- Teto Titano, Devi Rahayau. Akibat hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) yang tidak dicatatkan oleh PT. X di Surabaya, (2020), *Journal inicio legis* 1-20.
- Erick Avriandi, Erikson Sihotang, *Penerapan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 (UU Cipta Kerja) terhadap Pemutusan hubungan kerja dalam hubungan industrial dengan alasan force majeure*, (2022), *Jurnal Ilmu Hukum Prima* 145-155.
- Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (PT Raja Grafindo Persada 2002) 96.
- Zaeni Asyhadie, *Aspek – Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, (PT. Raja Grafindo Persada, 2008) 20.
- Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Prenada Media 2019)

#### **Jurnal**

- Fitriatus Shalihah, *Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia*, (2016), *Jurnal Senat* 71-99
- Agustianto, *Perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu pasca berlakunya undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja* (2022), *Pagaruyuang law journal* 1-14.
- Darwati dan Aziz Budianto, *'Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST)'* (2017) *Lex Publica* 623,692.

#### **Peraturan perundang Undangan**

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketanaga kerjaan

Kepmenaker republik Indonesia nomor 100 tahun 2004

Undang-undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta

PP No. 35 Tahun 2021, tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja

**Internet**

- Tegar, Arief. februari-2019 Angkatan Kerja Naik 224 Juta Orang  
diunduh 11 Juli 2022 jam 11 : 00 WIB  
<http://m.bisnis.com/amp/read/20190506/9/919184/>
- Rina, Anggraeni. Angka Pengangguran di Indonesia Capai 705 Juta di Agustus 2019  
diunduh 15 Januari 2023 jam 10:00 WIB  
<https://ekbis.sindonews.com/read/1455746/34/>