

RESEARCH ARTICLE

# Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan di Indonesia

Kinanthi Puspitaningtyas<sup>✉</sup>, Waluyo Waluyo<sup>✉</sup>

Magister Hukum Universitas Sebelas Maret

✉ kinanthipuspita@gmail.com, waluyo.fh@staff.uns.ac.id

## ABSTRACT

*Law Number 6 of 2023 succeeds Law Number 11 of 2020 on Job Creation, which was declared conditionally unlawful by the Constitutional Court. Law Number 6 of 2023 controls the provisions of the PKWT (Fixed-Term Employment Agreement), which have changed since the previous laws in Law Number 13 of 2003 regarding Employment. This article investigates developments that affect PKWT workers. According on the research findings, the PKWT requirements in Law Number 6 of 2023 have been modified. When compared to the previous regulations outlined in the Manpower Law, the present changes appear to have failed to improve worker well-being. The period of PKWT contracts established in Law No. 6 of 2023 has been prolonged, leaving workers uncertain about their eligibility for permanent employment or the change of their contract status to PKWTT. According to the conclusions of this debate, the changes made to the PKWT provisions in Law Number 6 of 2023 have a negative impact on workers. As a result, it is critical to alter the PKWT regulations in order to better meet workers' demands for fairness.*

**Keywords:** legal politics, Fixed Time Employment Agreement, Law Number 6 of 2023

## ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menggantikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dinyatakan tidak sah secara bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur ketentuan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), yang telah berubah sejak undang-undang sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Artikel ini menginvestigasi perkembangan yang mempengaruhi pekerja PKWT. Berdasarkan temuan penelitian, persyaratan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah dimodifikasi. Jika dibandingkan dengan peraturan sebelumnya yang diuraikan dalam UU Ketenagakerjaan, perubahan yang ada saat ini tampaknya gagal meningkatkan kesejahteraan pekerja. Jangka waktu kontrak PKWT yang ditetapkan dalam UU No. 6 Tahun 2023 telah diperpanjang, membuat pekerja tidak yakin tentang kelayakan mereka untuk diangkat menjadi pekerja tetap atau perubahan status kontrak mereka menjadi PKWTT. Berdasarkan kesimpulan dari perdebatan ini, perubahan yang dilakukan terhadap ketentuan PKWT dalam UU No. 6 Tahun 2023 berdampak negatif bagi pekerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengubah peraturan PKWT agar dapat lebih memenuhi tuntutan pekerja akan keadilan.

**Kata Kunci:** politik hukum, PKWT, UU Nomor 6 Tahun 2023

## PENDAHULUAN

Hukum sejak diciptakan tidak seharusnya netral. Hal ini karena hukum pada dasarnya dibuat untuk melindungi pihak yang lemah. Hukum berfungsi sebagai alat yang berharga untuk mencegah kesewenang-wenangan penguasa atau, dalam skenario khusus ini, masyarakat umum, sehingga menjamin kehidupan yang aman, tenteram, dan harmonis.

Indonesia, sebagai negara yang didirikan berdasarkan prinsip-prinsip hukum<sup>1</sup>, memiliki tanggung jawab untuk melindungi hak-hak semua warga negaranya. Indonesia, sebagai negara yang diatur oleh aturan hukum, memiliki konstitusi yang mencakup ketentuan-ketentuan yang melindungi hak-hak dasar yang dimiliki oleh semua warga negaranya. Salah satu hak yang diberikan oleh konstitusi adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menjamin setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pekerjaan merupakan kebutuhan esensial bagi setiap individu. Pekerjaan sangat penting untuk menopang kehidupan manusia karena memungkinkan seseorang untuk memperoleh penghasilan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Meningkatnya pengangguran dapat mengakibatkan kemiskinan. Rezeki yang memadai memiliki arti penting dalam kehidupan banyak orang dan membutuhkan pekerjaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dalam rangka menegakkan hak-hak dasar setiap pekerja, menjamin akses dan dukungan yang adil secara komprehensif, dan pada akhirnya mencapai kesejahteraan pekerja.

Negara berkewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan penduduknya<sup>2</sup>. Salah satu pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk adalah dengan memperluas prospek pekerjaan. Untuk secara efektif mengakomodasi sejumlah besar tenaga kerja, diperlukan penerapan berbagai langkah, termasuk peningkatan infrastruktur dan pembentukan undang-undang yang memfasilitasi operasi perusahaan.

Indonesia, sebagai negara berkembang, membutuhkan pembangunan yang substansial. Oleh karena itu, Indonesia membutuhkan investor untuk memfasilitasi dan mempertahankan pembangunannya. Pembangunan dapat difasilitasi melalui penerapan peraturan dan regulasi yang mengedepankan kemudahan berusaha.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, yang sering dikenal sebagai Undang-Undang Cipta Kerja, merupakan undang-undang komprehensif yang mengatur banyak industri dan mengadopsi pendekatan omnibus law dalam perumusannya. UU Cipta Kerja mengatur total 11 sektor. Karena banyaknya sektor yang dicakup oleh undang-undang ini, pembuatannya diperkirakan akan memakan waktu lama karena harus melalui beberapa tahap sebelum diundangkan. Namun demikian, UU Cipta Kerja diberlakukan dengan cukup cepat. Dalam proses perumusan UU Cipta Kerja, berbagai permasalahan hukum terjadi, antara lain adanya norma hukum yang dinilai bertentangan dengan hak-hak konstitusional warga negara yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu, proses pembentukan peraturan perundang-undangan kurang memperhatikan kebermanfaatannya di masyarakat dan asas transparansi yang

---

<sup>1</sup> Prasetyo, T. (2010). *Rule Of Law Dalam Dimensi Negara Hukum Indonesia*.

<sup>2</sup> Mulyana, R. A. (2017). *Peran Negara untuk Mewujudkan Kesejahteraan Dalam Kerangka Maqashidus Syariah*. 1(2)

memungkinkan masyarakat untuk memberikan masukan baik secara tertulis maupun lisan terkait pembentukan peraturan perundang-undangan tersebut.

UU Cipta Kerja mengatur sektor ketenagakerjaan. Sektor ketenagakerjaan merupakan sektor krusial yang secara langsung berdampak pada kesejahteraan dan keberlangsungan hidup masyarakat luas. Materi yang terkandung di dalamnya harus sesuai dengan rasa keadilan masyarakat dan tidak melanggar hak-hak pekerja. Peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang umumnya dikenal sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pekerja adalah entitas yang rentan dan membutuhkan perlindungan hukum. Sektor ketenagakerjaan, karena dianggap tidak mampu memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja, telah menghadapi penolakan dari berbagai pemangku kepentingan. Perubahan yang diterapkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah mengakibatkan menurunnya keamanan kerja bagi pekerja, alih-alih menawarkan peningkatan perlindungan dan kejelasan hukum. Namun demikian, ada beberapa kasus di mana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat diubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTI) sesuai dengan ketentuan hukum.

Terdapat perbedaan yang jelas antara ketentuan PKWT yang diuraikan dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Nomor 6 Tahun 2023. Perbedaan ini memiliki potensi untuk berdampak buruk bagi pekerja. Pekerja, karena posisinya yang rentan, membutuhkan perlindungan hukum<sup>3</sup> untuk melindungi mereka dari potensi eksploitasi dan penyalahgunaan oleh pengusaha. Langkah-langkah yang diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berpotensi menimbulkan tantangan bagi kelangsungan hidup jangka panjang karyawan di dalam perusahaan. Penelitian sebelumnya telah mendokumentasikan kemunduran perlindungan bagi pekerja yang sebelumnya lebih efektif dikontrol di bawah UU Ketenagakerjaan<sup>4</sup>. Penelitian ini menguatkan penelitian penulis dengan menyetujui bahwa ketentuan yang diuraikan dalam UU Cipta Kerja, khususnya terkait masalah ketenagakerjaan, lebih rendah daripada yang dinyatakan dalam UU Ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja menunjukkan berkurangnya fokus pada kesejahteraan pekerja dan lebih memprioritaskan keuntungan pengusaha. Kebaruan dari penelitian ini adalah eksplorasi komprehensif terhadap PKWT dan penjelasannya mengenai konsekuensi dari ketentuan PKWT dalam UU Cipta Kerja, yang belum dibahas secara memadai oleh penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut menjadi penting untuk menganalisis politik hukum ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Menganalisis ketentuan PKWT mulai dari sejarah pengaturan PKWT di Indonesia, perbedaan aturan PKWT dari UU Ketenagakerjaan dan UU Nomor 6 tahun 2023 hingga implikasi dari ketentuan PKWT terhadap para pekerja. Artikel ini juga akan membahas mengenai solusi dari permasalahan mengenai PKWT agar lebih memenuhi rasa keadilan bagi pekerja.

---

<sup>3</sup> Basofi, M. B., and Fatmawati, I. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*.

<sup>4</sup> Adhiantanto, M. F. (2020). Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan). *Pamulang Law Review*, 3(1), 1.

## METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, khususnya penelitian hukum normatif. Fokus penelitian ini tertuju pada analisis normatif terhadap ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang terkait dengan transformasi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi undang-undang di sektor ketenagakerjaan. Secara khusus, penelitian ini memeriksa aspek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan membandingkannya dengan regulasi terkait ketenagakerjaan yang relevan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya (Outsourcing), Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No: KEP. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

## HASIL DAN DISKUSI

### 3.1 Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia

Produksi komoditas hukum tidak dapat dihindari dibentuk oleh banyak kepentingan, termasuk kepentingan politik. Mahfud MD menegaskan bahwa jika kita melihat hukum sebagai produk legislatif, tidak dapat dipungkiri bahwa hukum adalah manifestasi dari politik. Hal ini terjadi sebagai akibat dari tujuan-tujuan politik yang saling bertentangan disatukan, diformalkan, dan diberi legitimasi melalui kompromi-kompromi politik dan pelaksanaan otoritas politik<sup>5</sup>. Dalam paradigma baru, hukum tidak lagi dipandang sebagai entitas yang berdiri sendiri, melainkan sebagai sebuah sistem yang harus berinteraksi dengan entitas-entitas lain untuk mengintegrasikan berbagai kepentingan yang ada di masyarakat secara efisien. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika hukum dapat bersinggungan dengan politik. Peraturan ini akan memiliki kemampuan yang lebih baik untuk memahami dan menganalisis contoh-contoh ketidakpatuhan dan perilaku menyimpang yang terjadi di masyarakat. Hukum yang responsif memberikan kesempatan yang luas untuk berdialog guna menumbuhkan wacana dan pertukaran perspektif yang beragam sebagai komponen praktis. Dalam disertasinya yang berjudul “Studi Pembangunan Politik tentang Pengaruh Politik terhadap Produk Hukum di Indonesia,” Mahfud MD menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara konfigurasi politik dan hasil-hasil hukum di Indonesia. Dengan demikian, seperti yang dinyatakan oleh Mahfud MD pada tahun 1993, pemerintah telah menyita sebagian besar komoditas yang sah<sup>6</sup>.

Pengaruh politik dalam perumusan undang-undang terlihat jelas dalam proses pembuatan peraturan perundang-undangan. Pengaruh politik merupakan elemen yang

---

<sup>5</sup> Mahfud MD, M. (2020). *Politik Hukum di Indonesia* (7 ed.). Rajawali Pers

<sup>6</sup> Mahfud MD, M. (1993). *Perkembangan Politik: Studi tentang Pengaruh Konfigurasi Politik terhadap Produk Hukum di Indonesia*. Universitas Gajah Mada

melekat dan tidak dapat dihindari dalam semua tahapan proses pembuatan undang-undang. Pengaruh tersebut pada akhirnya berdampak pada substansi peraturan perundang-undangan yang dihasilkan oleh pemerintah. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 12/2011, proses pembentukan peraturan perundang-undangan meliputi beberapa tahapan, yaitu perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan penyebarluasan. Peraturan perundang-undangan merupakan komponen fundamental dari kerangka hukum dan memainkan peran penting dalam memajukan sistem hukum Indonesia. Legislasi mencakup standar hukum tertulis yang memiliki kekuatan mengikat secara luas dan dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan<sup>7</sup>. Pada praktiknya, perumusan peraturan perundang-undangan ini belum mengikuti konsep dan metode mendasar yang diperlukan untuk pengembangan legislasi yang efektif. Akibatnya, peraturan perundang-undangan yang dihasilkan menimbulkan banyak kendala, terutama dalam hal implementasi. Tidak diragukan lagi, peraturan perundang-undangan yang telah diundangkan dan diumumkan kepada publik berada di bawah pengawasan Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung. Menurut Daniel S. Lev, fokus utama dalam proses hukum adalah perumusan dan penataan otoritas politik. Teori ini menyatakan bahwa hukum secara konsisten beroperasi sebagai alat politik, dan fungsinya di dalam sebuah negara bergantung pada keseimbangan politik, gagasan tentang otoritas, evolusi ideologi politik, ekonomi, dan sosial, dan elemen-elemen terkait lainnya<sup>8</sup>. Meskipun proses-proses hukum yang diuraikan di atas mungkin tidak secara langsung terkait dengan tujuan pembentukan hukum, namun proses dan dinamika pembentukan hukum biasanya mengalami fenomena yang serupa. Fenomena ini berkaitan dengan gagasan dan kerangka otoritas politik yang secara luas hadir dalam masyarakat, dan memiliki dampak substansial terhadap perkembangan suatu keputusan peradilan. Oleh karena itu, prosedur politik dapat dilakukan di dalam lembaga-lembaga politik untuk menghasilkan hasil yang sah. Menurut Miriam Budiardjo, kekuasaan politik merujuk pada kemampuan untuk mempengaruhi dan mengendalikan kebijakan publik, termasuk perumusan dan hasil-hasilnya, agar sesuai dengan kepentingan individu atau kelompok yang memegang kekuasaan tersebut<sup>9</sup>.

Pentingnya kekuasaan politik dalam institusi politik sangat penting dalam pembentukan hukum. Institusi politik tanpa individu yang memiliki kekuasaan yang berwenang untuk membuat hukum dianggap sebagai institusi yang kosong. Oleh karena itu, institusi politik hanya beroperasi sebagai alat dari faksi-faksi yang memiliki otoritas politik. Kekuasaan politik dapat dilihat dari dua perspektif: aspek formal, yang mencakup kekuasaan yang dimiliki oleh lembaga-lembaga politik seperti Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat, dan aspek informal, yang mencakup kekuasaan politik yang berasal dari infrastruktur politik seperti partai politik, tokoh masyarakat, lembaga swadaya masyarakat, dan organisasi profesi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa produksi barang yang sah berasal dari pengaruh kekuasaan politik yang diberikan melalui proses politik di dalam lembaga-lembaga pemerintahan yang telah disetujui. Bagir Manan menguraikan tiga pilar penting dalam

---

<sup>7</sup> Mahfuz, A. L. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Politik Hukum Dalam Suatu Pembentukan Undang-Undang. *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, 1(1), 43.

<sup>8</sup> Lev., D. S. (1990). *Hukum Dan Politik di Indonesia, Kesenambungan dan Perubahan* (Vol. 1). LP3S

<sup>9</sup> Budiardjo, M. (2008). *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

proses perancangan undang-undang: landasan hukum, landasan sosiologis, dan landasan sosiologis<sup>10</sup>.

Selain tekanan politik yang melekat pada lembaga-lembaga politik, terdapat variabel eksogen yang berperan dalam membentuk dan mempengaruhi hasil hukum yang dihasilkan oleh lembaga-lembaga ini. Kekuatan-kekuatan ini mencakup beragam kelompok kepentingan yang secara hukum diakui dan dijamin keberadaannya serta beroperasi di dalam negara demokratis. Orang-orang dan kelompok-kelompok yang terlibat meliputi para profesional perusahaan, ilmuwan terkemuka, organisasi masyarakat, asosiasi profesi, pemimpin agama, lembaga swadaya masyarakat, dan lembaga-lembaga lainnya. Termasuk sistem hukum. Peraturan yang berkaitan dengan pembentukan peraturan perundang-undangan diuraikan dalam Bab 10 R.I. No. 10 tahun 2004. Pasal 53 peraturan X menekankan pentingnya partisipasi masyarakat dengan memberikan hak kepada setiap orang untuk menyuarakan pendapatnya, baik secara lisan maupun tertulis, dalam rangka penyiapan atau pembahasan Rancangan Undang-Undang dan Rancangan Peraturan Daerah.

Data-data di atas menunjukkan pengaruh yang signifikan dari masyarakat dalam menentukan perumusan hukum yang secara umum diakui dan dihargai. Isu legislasi terkait erat dengan penolakan masyarakat karena dianggap tidak sesuai dengan cita-cita masyarakat, tidak adanya kepastian hukum, dan tidak memenuhi rasa keadilan. Seringnya pengajuan permohonan uji materiil terhadap peraturan perundang-undangan ke Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi. Permohonan tersebut menyatakan bahwa pembuatan peraturan perundang-undangan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, atau substansi peraturan perundang-undangan bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi dan melanggar hak asasi manusia.

Munculnya permasalahan tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya panduan yang memadai mengenai prinsip-prinsip dasar yang mendasari pembentukan peraturan perundang-undangan yang efektif, kurangnya penelitian terhadap karya tulis ilmiah, penyusunan peraturan perundang-undangan yang tidak sesuai dengan keinginan dan kebutuhan hukum masyarakat, serta tidak adanya koordinasi dan keselarasan antar peraturan perundang-undangan. Meskipun ada beberapa elemen lain yang berperan, seperti adanya anggota parlemen yang kurang berpengalaman dan kurangnya keterlibatan masyarakat dalam proses pembuatan undang-undang, jelas bahwa kekuatan politik memainkan peran penting dalam menentukan hasil hukum. Hal ini menjamin bahwa partisipasi masyarakat umum, yang difasilitasi oleh mekanisme hukum, dapat memastikan kualitas undang-undang yang dihasilkan, sesuai dengan tujuan konstitusi dan bermanfaat bagi seluruh masyarakat, daripada hanya melayani kepentingan minoritas yang memiliki hak istimewa.

Munculnya undang-undang ketenagakerjaan didorong oleh tujuan untuk melindungi hak dan kepentingan semua pihak yang terlibat, terutama para pekerja yang rentan, dan mendorong keadilan dalam dinamika hubungan kerja mereka, yang menunjukkan kesamaan dan perbedaan. Baik manusia maupun pekerja memiliki martabat yang melekat sebagai ciptaan Tuhan. Namun demikian, kesenjangan muncul dalam kaitannya dengan status atau kondisi sosial-ekonomi mereka, karena pekerja mendapatkan pendapatan melalui pekerjaan mereka di bawah majikan. Strategi yang efektif untuk mempromosikan keadilan sosial

---

<sup>10</sup> Manan, B. (1992). *Dasar-dasar perundang-undangan*. Ind-Hill

dalam ketenagakerjaan adalah dengan melindungi pekerja dari kekuasaan yang tidak terkendali dari pengusaha melalui pemanfaatan kerangka hukum yang ada. Di Indonesia, sebagai negara yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip *rechtstaat* dan supremasi hukum, sangat penting bagi setiap orang untuk mendapatkan perlindungan hukum untuk menjamin kepastian hukum, keadilan, dan pada akhirnya, rasa sejahtera dan kesejahteraan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjamin pelaksanaan undang-undang yang tidak memihak dan melindungi hak asasi manusia, karena hal ini merupakan komponen penting dalam mempertahankan supremasi hukum dan persyaratan yang sangat diperlukan untuk pembentukan negara dan operasi masyarakat beradab di seluruh dunia. Alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) secara tegas membahas perlindungan terhadap pekerja, dan perlindungan ini dirinci lebih lanjut dalam Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1, dan ayat 2. Dalam UUD 45, buruh diberikan status hukum yang sama dengan majikan di bawah Pasal 27. Namun demikian, sangat penting untuk mengakui bahwa status sosial-ekonomi mereka tidak setara. Pengusaha, karena kesenjangan sosial-ekonomi yang ada, memiliki kekuasaan yang signifikan dalam menentukan kontrak kerja, yang sering kali mengutamakan kepentingan mereka sendiri dengan mengorbankan pekerja. Untuk mengurangi kasus-kasus seperti itu, intervensi pemerintah penting untuk mengembangkan perlindungan hukum.

Tujuan dari perlindungan pekerja adalah untuk memastikan pemenuhan hak-hak dasar bagi pekerja, mempromosikan kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun. Perlindungan pekerja dapat dipastikan dengan memberikan panduan, kompensasi, dan mempromosikan hak asasi manusia, kesejahteraan fisik, dan stabilitas sosial-ekonomi melalui standar yang sesuai. Biasanya, ada hak-hak dasar pekerja yang harus dijamin, namun penegakannya mungkin berbeda berdasarkan keadaan ekonomi dan sosial-budaya, serta wilayah atau negara tertentu tempat bisnis tersebut beroperasi. Hak-hak ini mencakup hak untuk terlibat dalam pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan hak yang esensial dan melekat pada setiap individu. Indonesia dengan tegas mengakui dan menjamin hak atas pekerjaan, sebagaimana diartikulasikan dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Berdasarkan konstitusi, yang memberikan hak universal atas pekerjaan, pemerintah Indonesia berkewajiban untuk memberlakukan undang-undang dan peraturan untuk memungkinkan realisasi hak ini. Undang-undang ketenagakerjaan diimplementasikan pada tahun 2003. Undang-undang Ketenagakerjaan, khususnya UU No. 13/2003, mencakup ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Tujuan dari undang-undang ini adalah untuk menjamin bahwa karyawan diberikan perlindungan yang memadai dan pemahaman hukum yang tepat mengenai peran mereka di dalam perusahaan. Undang-undang Ketenagakerjaan yang ada, meskipun tidak sempurna, memiliki berbagai kekurangan yang dapat mengekspos pekerja pada hasil yang tidak menguntungkan. Secara khusus, UU Ketenagakerjaan tidak memiliki ketentuan khusus tentang perjanjian kerja atau kontrak. Pasal 52, 53, dan 54 hanya mencakup kontrak kerja secara umum, yang mencakup prosedur teknis pembuatannya. Tambahan yang relevan termasuk ketentuan dan fasilitas yang harus ditawarkan kepada karyawan. Isu-isu yang terkait dengan pengangkatan, seperti promosi dan kontrak kerja masa percobaan, juga memiliki signifikansi yang sama. Sangat penting untuk menerapkan undang-undang hukum untuk mengatasi kesulitan-kesulitan ini,

mengingat rendahnya tingkat pendidikan dari banyak pekerja yang menjadi hambatan dalam memastikan kesejahteraan pekerja. Sebagian besar pekerja kurang memahami persyaratan dan konsekuensi dari kontrak kerja yang mengatur pekerjaan mereka karena rendahnya pendidikan mereka.

Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang telah diakui memiliki kekurangan, terutama di bagian kontrak kerja<sup>11</sup>, membutuhkan revisi untuk mengatasi karakteristik yang merugikan ini. Pada tahun 2020, Pemerintah Indonesia mengimplementasikan undang-undang Nomor 11 Tahun 2020, yang juga disebut sebagai UU Cipta Kerja, yang menggunakan strategi omnibus legislatif. Tujuan utama dari Omnibus Law adalah untuk menghilangkan pengulangan yang tidak perlu dalam peraturan perundang-undangan, baik di dalam sektor-sektor yang saling berhubungan maupun yang saling bertentangan, dan kemudian menyederhanakannya<sup>12</sup> (Ariningtyas & Suwanto, 2022). Sektor ketenagakerjaan adalah salah satu topik yang dibahas. UU Cipta Kerja telah memberlakukan modifikasi di sektor ketenagakerjaan dengan meniadakan, menghapus, dan mengganti beberapa pembatasan yang sebelumnya ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja dianggap memperburuk kerentanan dan ketidakamanan pekerja, alih-alih menghasilkan prospek kerja yang memuaskan<sup>13</sup>.

Setelah melalui uji formil dan materiil yang komprehensif, Mahkamah Konstitusi (MK) pada akhirnya memutuskan bahwa UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat. Pengajuan uji formil ini muncul karena minimnya keterlibatan publik selama proses penyusunan UU Cipta Kerja. Oleh karena itu, Mahkamah Konstitusi memerintahkan kepada para pembuat undang-undang untuk melakukan amandemen terhadap UU Cipta Kerja dalam jangka waktu 2 tahun. Jika para legislator gagal untuk mengamandemen UU Cipta Kerja dalam kurun waktu dua tahun, maka UU tersebut akan dianggap konstitusional secara permanen.

UU Cipta Kerja telah mengalami beberapa kali amandemen, khususnya terkait jangka waktu PKWT yang diatur dalam undang-undang tersebut. Pengaturan PKWT memiliki dampak yang cukup besar terhadap jenjang karir individu yang melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan. Tujuan utama dari PKWT adalah untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja, bukan sebaliknya. Para pekerja juga menyuarakan ketidakpuasan mereka terhadap penggunaan PKWT.

Pada akhir tahun 2022, pemerintah memberlakukan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022, yang juga dikenal sebagai Perpu Cipta Kerja. Keberadaan Perpu ini menimbulkan berbagai reaksi, termasuk pembentukan Perpu Cipta Kerja yang tidak memenuhi standar demokrasi dan tidak memberikan kesempatan yang berarti bagi partisipasi masyarakat<sup>14</sup>. Perpu Cipta Kerja telah mengalami berbagai modifikasi, terutama di bidang ketenagakerjaan. Perubahan tersebut mencakup

---

<sup>11</sup> Harahap, A. M. (2019). Analisis Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau dalam Kajian Politik Hukum. *Jurnal: Penelitian Medan Agama*, 10(2), 281–297

<sup>12</sup> Ariningtyas, A., and Suwanto, Y. (2022). Kajian Kritis Terhadap Undang - Undang Cipta Kerja Berkaitan dengan Kemudahan Berusaha Bagi UMKM. *Sovereignty : Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*, 1(3), 425–435

<sup>13</sup> Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478–484

<sup>14</sup> Sulistiono, S., & Boediningsih, W. (2023). Pembentukan Perpu Cipta Kerja Dalam Perspektif Negara Hukum Demokrasi. *ALADALAH: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, 1(2), 250–269



outsourcing, upah minimum, terminologi disabilitas, referensi yang disempurnakan terkait pemanfaatan waktu istirahat, keuntungan dari program jaminan kehilangan pekerjaan, dan modifikasi tambahan. Namun, Perpu ini tidak membahas peraturan-peraturan yang berkaitan dengan PKWT, yang juga perlu direvisi.

Perpu Cipta Kerja kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada tahun 2023. Transisi dari UU Cipta Kerja ke UU Nomor 6 Tahun 2023 dianggap sebagai respons terhadap putusan Mahkamah Konstitusi sebelumnya. Signifikansi PKWT terletak pada dampaknya terhadap mata pencaharian pekerja, sehingga perlu dilakukan analisis terhadap perubahan yang terjadi. Tabel berikut ini akan menyajikan perbandingan perubahan yang terjadi pada ketentuan PKWT dalam UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 11 Tahun 2020, dan UU No. 6 Tahun 2023.

**Tabel 1.** Perbandingan aturan PKWT dalam UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan UU Nomor 6 tahun 2023

UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	UU Nomor 6 Tahun 2023
<p>Pasal 56</p> <p>(1) “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.</p> <p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :</p> <p>a. jangka waktu; atau</p> <p>b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.”</p>	<p>Pasal 56</p> <p>(1) “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.</p> <p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a- jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.</p> <p>(3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.</p> <p>(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.”</p>	<p>Pasal 56</p> <p>(1) “Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.</p> <p>(2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a- jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.</p> <p>(3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.</p> <p>(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.”</p>
<p>Pasal 59</p> <p>(1) “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat</p>	<p>Pasal 59</p> <p>(1) “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat</p>	<p>Pasal 59</p> <p>(1) “Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau</p>

- 
- atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) 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.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.”
- kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.”
-

- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
  - (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
  - (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.”
- 

Berdasarkan Tabel 1 pada perbandingan pasal 56 dari ketiga undang-undang dapat terlihat bahwa terdapat perubahan dalam jumlah ayat maupun substansi yang diatur. Modifikasi ini terlihat jelas dalam Pasal 56, khususnya pada ayat (3), yang menyatakan bahwa jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. dengan pemeriksaan awal, pasal tersebut tampaknya tidak berubah. Namun, dengan pemeriksaan yang lebih dekat, menjadi jelas bahwa paragraf tersebut memperkenalkan modifikasi pada pengaturan sebelumnya, menggeser dasar perjanjian kerja waktu tertentu dari yang sebelumnya tergantung pada periode dan penyelesaian pekerjaan menjadi tergantung pada perjanjian kerja. Perubahan yang dilakukan pada UU Cipta Kerja dapat mengakibatkan pengusaha memiliki kemampuan untuk melakukan kesewenang-wenangan ketika menentukan syarat dan ketentuan perjanjian. Sementara itu, klausul-klausul dalam perjanjian kerja tidak dapat dipahami oleh sebagian besar pekerja yang tidak memiliki pendidikan tinggi, yang berakibat pada penerimaan kerja bersyarat. Pada Pasal 56 UU No. 6 Tahun 2023, tidak ada perubahan yang signifikan dibandingkan dengan UU Cipta Kerja. Pasal 56 UU Cipta Kerja menggarisbawahi bahwa syarat dan pemutusan hubungan kerja ditentukan semata-mata oleh kesepakatan para pihak, bukan oleh peraturan perundang-undangan.

Modifikasi juga muncul dalam ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Pasal 59 UU Ketenagakerjaan menunjukkan tingkat pengaturan dan kekhususan yang lebih tinggi dibandingkan dengan Pasal 59 UU Cipta Kerja dan UU No. 6 Tahun 2023. UU Cipta Kerja menghilangkan beberapa ketentuan dari UU Ketenagakerjaan, sehingga menghasilkan

undang-undang yang lebih ringkas. Penghapusan ketentuan ini dapat dianggap sebagai kemunduran karena menghilangkan elemen penting dalam perlindungan tenaga kerja. Penghapusan ini terkait dengan perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja. Ketentuan ini memiliki arti penting bagi pekerja karena berkaitan dengan kepastian masa kerja mereka dan pembatasan berapa kali perjanjian dapat diperpanjang. Dengan tidak adanya peraturan, maka akan ada ketidakpastian hukum mengenai berapa kali perjanjian kerja dapat diperpanjang dan diperbaharui. Pada akhirnya, pekerja menjadi tidak pasti mengenai durasi perjanjian kerja mereka dan masa depan hubungan kerja mereka. Ketentuan mengenai Pasal 56 dan Pasal 59 dalam UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan UU No. 6 Tahun 2023 diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri dan Peraturan Pemerintah (PP). Analisisnya akan dibahas pada bagian selanjutnya.

### 3.2 Implikasi Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Masyarakat ditandai oleh sifat dinamisnya, yang menuntut kerangka hukum yang sama dinamisnya daripada statis<sup>15</sup>. Se jauh perubahan hukum bersifat adaptif dan sesuai dengan kerangka hukum yang berlaku dalam masyarakat, hukum akan konsisten sejalan dengan kehidupan individu<sup>16</sup>. Meskipun demikian, perubahan hukum seharusnya mencerminkan keinginan kolektif masyarakat, bukan hanya memenuhi kepentingan sekelompok individu dan organisasi tertentu<sup>17</sup>. Perubahan yang terjadi dalam Hukum Ketenagakerjaan mencerminkan manifestasi dinamis dari suatu penciptaan hukum. Perubahan ini dilakukan karena persepsi bahwa Hukum Ketenagakerjaan telah usang dan regulasinya terlalu kaku, menghambat investasi<sup>18</sup>.

Pernyataan para pembuat undang-undang ini patut dipertanyakan karena klaim bahwa regulasi dan aturan ketenagakerjaan yang 'kaku' merupakan hambatan utama bagi investasi dan kemajuan ekonomi di Indonesia tidak memiliki justifikasi. Menurut survei yang dilakukan oleh World Economic Forum pada tahun 2017, korupsi diidentifikasi sebagai hambatan utama bagi investasi di Indonesia, diikuti oleh birokrasi yang tidak efisien dan kompleks. Sementara itu, sistem ketenagakerjaan menempati peringkat ke-13. Menurut Nathan dan Sunardi (2019), regulasi ketenagakerjaan di Indonesia tidak memiliki dampak yang sama dalam menghambat penciptaan lingkungan bisnis yang kondusif seperti masalah korupsi atau ketidakefisienan birokrasi<sup>19</sup>. Jika korupsi dan masalah birokrasi menjadi hambatan substansial bagi investasi, adalah logis bagi pemerintah untuk fokus pada peningkatan lembaga anti-korupsi dan optimalisasi birokrasi sektor publik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya. Pemerintah dan legislatif aktif mendorong perubahan Undang-Undang KPK, langkah yang beberapa pengamat anggap akan

---

<sup>15</sup> Harahap, W. A. Z., Syarifuddin, A., & Hermawan, B. (2021). Pengaruh Perubahan Sosial Dalam Perkembangan Hukum di Indonesia. *Lex Suprema: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Balikpapan*, 3(1)

<sup>16</sup> Rosana, E. (2013). Hukum dan Perkembangan Masyarakat. *Jurnal TAPIS*, 9(1), 99–118

<sup>17</sup> Hariyanto, H. (2022). Politik Hukum dalam Legislasi Nasional. *YUDISLA: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, 13(2), 297

<sup>18</sup> Manning, C., & Roesad, K. (2007). The Manpower Law of 2003 and its implementing regulations: Genesis, key articles and potential impact. *Indonesian Economic Studies*, 43(1), 59–86

<sup>19</sup> Nathan, A., & Sunardi. (2019). Gonjang-Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja Sebuah Kritik. *JKAP: Jurnal Kebijakan & Administrasi Publik*, 1(9), 1–40

merugikan kewenangan dan efektivitas KPK dalam mengatasi masalah korupsi di lembaga pemerintah<sup>20</sup>.

Pemikiran bahwa kemajuan ekonomi negara adalah cita-cita yang telah lama ada. Kemajuan ekonomi negara difasilitasi dengan menarik berbagai investor untuk berinvestasi di Indonesia. Mengingat banyaknya perusahaan yang berdiri di Indonesia, negara ini memiliki kapasitas untuk menampung sejumlah besar tenaga kerja. Tanpa keraguan, pekerjaan merupakan kebutuhan penting bagi setiap individu untuk mempertahankan hidup mereka. Terdapat keterkaitan mutual antara tenaga kerja dan perusahaan dalam hubungan kerja mereka. Hubungan kerja dapat timbul dari kesepakatan bersama antara kedua belah pihak. Hubungan kerja adalah konsep abstrak, sementara perjanjian kerja adalah dokumen nyata dan konkrit yang membentuk ikatan konkret dan nyata antara pekerja dan pengusaha. Secara sederhana, perjanjian kerja menciptakan ikatan yang mewakili hubungan kerja<sup>21</sup>. Buku Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Bagian Kedua berisi regulasi khusus tentang ikatan, yang dicakup dalam bagian umum dari Bab I hingga Bab IV. Regulasi ini melibatkan aturan mengenai pembentukan dan pembubaran ikatan, serta berbagai jenis ikatan. Menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu perjanjian didefinisikan sebagai tindakan di mana satu atau lebih individu mengikatkan diri kepada satu atau lebih individu lainnya. Subekti mendefinisikan perjanjian sebagai situasi di mana satu individu memberikan janji kepada yang lain, atau ketika beberapa individu memberikan janji satu sama lain, dengan niat untuk memenuhi kewajiban tertentu. Sebagai hasil dari peristiwa ini, terbentuklah suatu ikatan antara individu-individu tersebut. Perjanjian menimbulkan kewajiban mengikat pada pihak-pihak yang terlibat. Perjanjian memiliki bentuk koleksi kata-kata yang mencakup janji-janji atau komitmen tertulis atau lisan<sup>22</sup>.

Perubahan yang dilakukan pada ketentuan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023, memiliki dampak signifikan bagi tenaga kerja. Secara khusus, modifikasi terhadap durasi PKWT dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 35 tahun 2021, yang mengatur perjanjian kerja berjangka waktu tertentu, outsourcing, jam kerja dan istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. PP No. 35 tahun 2021 adalah tindakan regulasi yang didasarkan pada dan berasal dari Undang-Undang Cipta Kerja. Terkait dengan regulasi turunan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023, perlu menggunakan PP No. 35 tahun 2021 karena masih ada diskusi mengenai revisi PP tersebut. Tabel 2 ini menunjukkan perbandingan ketentuan jangka waktu.

---

<sup>20</sup> Yulianto, Y. (2020). Politik hukum revisi undang-undang KPK yang melemahkan pemberantasan korupsi. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 11(1), 111–124

<sup>21</sup> Putra, D. S. (2019). Pertanggungjawaban Pidana Rumah Sakit sebagai Perseroan Terbatas dalam Kasus Jual Beli Manusia. *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 2(1), 89

<sup>22</sup> Putrisani, I. (2018). Analisis Pengalihan Kredit Pemilikan Rumah di Bawah Tangan. *Mimbar Keadilan*, 14(28)

**Tabel 2.** Perbandingan ketentuan jangka waktu PKWT dalam peraturan turunan

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
<p>Pasal 3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) “PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu</li> <li>(2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.</li> <li>(3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.</li> <li>(4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.</li> <li>(5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.</li> <li>(6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.</li> <li>(7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.</li> <li>(8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.”</li> </ol>	<p>Pasal 8</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) “PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.</li> <li>(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</li> <li>(3) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.”</li> </ol>

Menurut Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, kontrak kerja sementara dapat dibuat dengan jangka waktu maksimal dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu maksimal satu tahun. Oleh karena itu, durasi maksimal yang diizinkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu adalah tiga tahun. Durasi jangka waktu ini dapat diperpanjang jika pemberi kerja menerapkan praktik perpanjangan kontrak kerja. Dalam sistem ini, perpanjangan kontrak untuk jangka waktu tertentu hanya dapat dilakukan satu kali, dengan durasi maksimum dua tahun. Namun demikian, kesempatan untuk meminta perpanjangan baru hanya tersedia setelah masa tenggang tiga

puluh hari berlalu setelah pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu yang pertama. Pemberi kerja memiliki opsi untuk membuat PKWT khusus untuk jangka waktu maksimum empat tahun dengan menggunakan pendekatan perpanjangan. Pasal 81 ayat 12 UU Cipta Kerja mengubah Pasal 56 UU Ketenagakerjaan. Ayat (3) dari pasal ini secara eksplisit menetapkan bahwa durasi PKWT ditetapkan dalam perjanjian itu sendiri. UU Cipta Kerja mengamatkan bahwa Peraturan Pemerintah bertanggung jawab untuk mengatur ketentuan tambahan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak berbasis proyek. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 memberlakukan peraturan lebih lanjut tentang norma yang ada. Peraturan pemerintah ini mengklasifikasikan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu perjanjian, pemenuhan kewajiban tertentu, dan sifat kegiatan pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.

Durasi maksimum yang dapat diminta untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah 5 tahun. Perjanjian ini sesuai untuk proyek-proyek dengan jangka waktu yang singkat, pekerjaan musiman, atau pekerjaan yang melibatkan barang, kegiatan, atau produk tambahan yang masih dalam tahap pengujian atau eksplorasi. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dengan segera, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a, harus diselesaikan dalam waktu paling lama 5 (lima) tahun. Menurut Pasal 8 ayat (1) PKWT, jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) tidak boleh lebih dari 5 (lima) tahun. PP No. 35/2021 tidak mengatur secara pasti berapa kali perpanjangan yang dapat dilakukan, berbeda dengan UU Ketenagakerjaan yang secara spesifik mengizinkan satu kali perpanjangan. Ketidakjelasan informasi mengenai PKWT ini menyulitkan para pekerja yang ingin menjalaninya.

Pekerja PKWT biasanya menerima upah yang lebih rendah. Pekerja PKWT biasanya memiliki jumlah jam kerja yang lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja tetap<sup>23</sup>. Hal ini disebabkan oleh pola kerja pekerja temporer yang bersifat periodik. Penghasilan pekerja temporer memiliki dampak yang tidak proporsional terhadap individu-individu yang berada pada 20% kelompok pendapatan terendah, sedangkan dampaknya terus menurun bagi mereka yang berada pada 20% kelompok pendapatan tertinggi. Bukti ini memperkuat pernyataan bahwa penurunan upah bergantung pada tingkat upah pekerjaan bergaji rendah, sementara tidak berpengaruh pada pekerjaan bergaji tinggi<sup>24</sup>. Karyawan kontrak jangka waktu tertentu di negara-negara Uni Eropa menghadapi kondisi kerja yang buruk, yang mencakup faktor-faktor seperti lingkungan fisik, kualitas waktu kerja, dan pendapatan. Selain itu, pekerjaan sementara memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja<sup>25</sup>.

Ada dua sudut pandang terkait yang dapat diterapkan pada wacana ini: Pada awalnya, PKWT berfungsi sebagai mekanisme transisi. Dalam konteks ini, PKWT berkaitan dengan perjanjian sementara di mana individu dipekerjakan untuk jangka waktu yang singkat, yang memungkinkan pemberi kerja untuk mengevaluasi kompetensi dan bakat mereka sebelum menawarkan kontrak permanen. Selain itu, perjanjian kerja sementara dapat dianggap sebagai jenis jebakan. Menurut teori segmentasi kontrak, keberadaan PKWT menghambat

---

<sup>23</sup> Galarneau, D. (2005). *Earnings of temporary versus permanent employees*. 75.

<sup>24</sup> Bosio, G. (2013). The Implications of Temporary Jobs on the Distribution of Wages in Italy: An Unconditional IVQTE Approach. *Labour*, 28(1), 64–86.

<sup>25</sup> Aleksynska, M. (2018). Temporary employment, work quality, and job satisfaction. *Journal of Comparative Economics*, 46(3), 722–735

pergeseran ke arah kontrak kerja permanen<sup>26</sup>. Hal ini menunjukkan adanya kemungkinan urutan pekerjaan yang tidak menentu yang dapat menyebabkan pekerja terjebak dalam posisi sementara tanpa batas waktu. Sebaliknya, mereka yang telah menjalani pelatihan kejuruan, terlepas dari pekerjaan mereka sebagai pekerja kasar atau kantoran, menunjukkan kemungkinan yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan yang stabil dalam jangka panjang<sup>27</sup>. Lebih lanjut, Booth, Francesconi, dan Frank (2002) melakukan penelitian di Inggris, sementara Ichino, Mealli, dan Nannicini (2008) melakukan penelitian serupa di Italia. Kedua studi tersebut menetapkan bahwa penugasan kerja tidak tetap memiliki efek kausal (positif) terhadap kemungkinan mendapatkan pekerjaan tetap. Menurut penelitian mereka, kontrak sementara adalah cara yang efisien untuk memilih kandidat dan pintu gerbang untuk mendapatkan pekerjaan tetap, yang pada akhirnya mengarah pada produksi yang lebih tinggi.

## KESIMPULAN

Peraturan yang mengatur ketenagakerjaan telah mengalami perubahan sejak ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang telah diperbarui menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Perubahan ini didorong oleh kebutuhan untuk menstimulasi perekonomian Indonesia dengan menarik investor untuk meningkatkan kemajuan negara. Pemberlakuan undang-undang yang ramah investasi diharapkan dapat meningkatkan perekonomian negara. UU Ketenagakerjaan mengalami revisi karena dianggap sudah usang dan tidak fleksibel, yang diduga menghambat investasi, meskipun tidak ada bukti yang mendukung klaim ini. Sektor ketenagakerjaan mengalami transformasi yang menghasilkan kondisi yang tidak menguntungkan bagi pekerja, terutama terkait PKWT. Perubahan yang signifikan terjadi pada ketentuan PKWT. Salah satu perubahan yang terjadi adalah perubahan jangka waktu perjanjian dan penghapusan ketentuan pembaharuan dan perpanjangan PKWT. Semula, sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan, durasi kontrak PKWT dibatasi paling lama tiga tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali. PP No. 35 Tahun 2021, yang merupakan peraturan pelengkap dari UU No. 6 Tahun 2023, mengubah jangka waktu tersebut menjadi lima tahun. Namun, tidak disebutkan berapa kali PKWT dapat diperpanjang. Tidak diragukan lagi, hal ini memiliki konsekuensi yang signifikan bagi karyawan. Implikasinya adalah tidak adanya perlindungan dan jaminan hukum bagi pekerja, yang membuat mereka rentan terhadap risiko eksploitasi tenaga kerja. Penulis mengusulkan adanya evaluasi menyeluruh terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya PKWT, untuk membentuk peraturan yang lebih mengedepankan kepentingan pekerja. Pemerintah memiliki kemampuan untuk membuat peraturan yang menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat, bukan hanya melayani kepentingan segelintir orang atau organisasi.

---

<sup>26</sup> Polavieja, J. G. (2003). Temporary Contracts and Labour Market Segmentation in Spain: An Employment-Rent Approach. *European Sociological Review*, 19(5)

<sup>27</sup> Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin, M. (2022). Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 208–235



## DAFTAR PUSTAKA

- Adhiantanto, M. F. (2020). Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan). *Pamulang Law Review*, 3(1), 1.
- Aleksynska, M. (2018). Temporary employment, work quality, and job satisfaction. *Journal of Comparative Economics*, 46(3), 722–735.
- Ariningtyas, A., and Suwanto, Y. (2022). Kajian Kritis Terhadap Undang - Undang Cipta Kerja Berkaitan dengan Kemudahan Berusaha Bagi UMKM. *Sovereignty : Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*, 1(3), 425–435.
- Basofi, M. B., and Fatmawati, I. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*.
- Bosio, G. (2013). The Implications of Temporary Jobs on the Distribution of Wages in Italy: An Unconditional IVQTE Approach. *Labour*, 28(1), 64–86.
- Budiardjo, M. (2008). *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Galarneau, D. (2005). *Earnings of temporary versus permanent employees*. 75.
- Giri Santosa, D. G. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 17(2), 178–191.
- Harahap, A. M. (2019). Analisis Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau dalam Kajian Politik Hukum. *Jurnal: Penelitian Medan Agama*, 10(2), 281–297.
- Harahap, W. A. Z., Syarifuddin, A., & Hermawan, B. (2021). Pengaruh Perubahan Sosial Dalam Perkembangan Hukum di Indonesia. *Lex Suprema : Jurnal Fakultas Hukum Universitas Balikpapan*, 3(1).
- Hariyanto, H. (2022). Politik Hukum dalam Legislasi Nasional. *YUDISLA : Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, 13(2), 297.
- Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478–484.
- Lev., D. S. (1990). *Hukum Dan Politik di Indonesia, Kesenambungan dan Perubahan* (Vol. 1). LP3S.
- Mahfud MD, M. (1993). *Perkembangan Politik: Studi tentang Pengaruh Konfigurasi Politik terhadap Produk Hukum di Indonesia*. Universitas Gajah Mada.
- Mahfud MD, M. (2020). *Politik Hukum di Indonesia* (7 ed.). Rajawali Pers.
- Mahfuz, A. L. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Politik Hukum Dalam Suatu Pembentukan Undang-Undang. *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, 1(1), 43.
- Manan, B. (1992). *Dasar-dasar perundang-undangan*. Ind-Hill.
- Manning, C., & Roesad, K. (2007). The Manpower Law of 2003 and its implementing regulations: Genesis, key articles and potential impact. *Indonesian Economic Studies*, 43(1), 59–86.
- Mulyana, R. A. (2017). *Peran Negara untuk Mewujudkan Kesejahteraan Dalam Kerangka Maqashidus Syariah*. 1(2).
- Nathan, A., & Sunardi. (2019). Gonjang-Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja Sebuah Kritik. *JKAP: Jurnal Kebijakan & Administrasi Publik*, 1(9), 1–40.
- Polavieja, J. G. (2003). Temporary Contracts and Labour Market Segmentation in Spain: An Employment-Rent Approach. *European Sociological Review*, 19(5).

- Prasetyo, T. (2010). *Rule Of Law Dalam Dimensi Negara Hukum Indonesia*.
- Putra, D. S. (2019). Pertanggungjawaban Pidana Rumah Sakit sebagai Perseroan Terbatas dalam Kasus Jual Beli Manusia. *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 2(1), 89.
- Putrisani, I. (2018). Analisis Pengalihan Kredit Pemilikan Rumah di Bawah Tangan. *Mimbar Keadilan*, 14(28).
- Rosana, E. (2013). Hukum dan Perkembangan Masyarakat. *Jurnal TAPIS*, 9(1), 99–118.
- Sulistiono, S., & Boediningsih, W. (2023). Pembentukan Perppu Cipta Kerja Dalam Perspektif Negara Hukum Demokrasi. *ALADALAH: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, 1(2), 250–269.
- Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin, M. (2022). Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 208–235.
- Yulianto, Y. (2020). Politik hukum revisi undang-undang KPK yang melemahkan pemberantasan korupsi. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 11(1), 111–124.