

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Tenaga kerja erat kaitannya dengan pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan Nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan dan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Sejak dulu Indonesia dikenal dengan kekayaan alamnya, namun kurang menjadi perhatian kekayaan sumber daya manusianya, melimpahnya penduduk Indonesia di satu sisi tentu dapat memberikan sumbangsih besar terhadap pembangunan nasional, namun jika tidak dikelola dengan benar maka akan berakibat sebaliknya,

Tenaga kerja sebagai pendukung perekonomian negara melalui mata pencariannya tenaga kerja menjadi pendukung perputaran barang dan jasa

oleh karenanya penting bahwa penduduk Indonesia yang berusia produktif memiliki mata pencarian, karena itu harus diusahakan agar semua penduduk mendapat pekerjaan<sup>1</sup> sebagaimana diwujudkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 angka (2) :

“ (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

usaha pemerintah untuk memastikan penduduk Indonesia mendapatkan pekerjaan yang layak mendapat tantangan pada era globalisasi dan belakangan juga dalam era pandemi covid-19, selama ini pemerintah bekerjasama dengan sektor swasta untuk memberikan kesempatan kerja bagi penduduk Indonesia, namun era pandemi covid-19 dimana banyak sektor swasta atau perusahaan mengalami kerugian memberikan tantangan yang berat kepada pemerintah untuk mewujudkan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Banyaknya pengusaha khususnya pada sektor swasta mengalami kerugian mengakibatkan banyak tenaga kerja yang kehilangan mata pencarian oleh karenanya dalam rangka untuk menciptakan situasi yang kondusif dan memberi kepastian hukum bagi kalangan pengusaha di sektor swasta agar diharapkan mampu memberikan peluang kerja bagi masyarakat Indonesia lebih luas lagi dibuatlah Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 selanjutnya disebut dengan UU Cipta Kerja 2020 yang sejalan dengan tujuannya sebagaimana yang termaktub dalam bagian konsideran angka (b):

---

<sup>1</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm 62

“bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi”

Dalam UU Cipta Kerja 2020, diatur banyak kluster salah satunya adalah ketenagakerjaan. Sesudah undang-undang ini terbentuk ternyata mengalami berbagai macam penolakan dari kalangan buruh/pekerja karena peraturan yang sangat merugikan pihak pekerja dan akhirnya berujung kepada gugatan ke Mahkamah Konstitusi.

Perspektif pembentukan UU Cipta Kerja 2020 ini adalah investasi karena diharapkan melalui investasi perusahaan dapat bertahan sehingga dapat memberikan kepastian pekerjaan bagi sebanyak-banyaknya masyarakat Indonesia. UU Cipta Kerja 2020 mengatur berbagai hal yang diperlukan bagi para investor untuk berinvestasi dan sebagai salah satu faktor penunjangnya adalah tenaga kerja. Sedikit berbeda dengan tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 selanjutnya disebut UUK yaitu “bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”

UUK menekankan kepada perlindungan terhadap tenaga kerja itu sendiri, dalam rangka memenuhi hak-hak dasar untuk memberikan

kesejahteraan bagi pekerja/buruh bahkan terhadap keluarganya dalam undang-undang ini pekerja/buruh bukanlah faktor penunjang namun sebagai faktor utama, pekerja bukanlah sebagai “pemain pendukung” tetapi adalah “pemain utama”. Kedua peraturan ini masih berlaku, namun terdapat beberapa penyesuaian salah satunya mengenai tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam UUK, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59, sedangkan dalam UU Cipta Kerja 2020 diatur pada pasal 81.

Melalui putusan Mahkamah Konstitusi melalui Nomor 91/PUU-X/2020 menetapkan bahwa UU Cipta Kerja 2020 “Inkonstitusional Bersyarat” dan harus dilakukan perbaikan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan. Oleh karenanya, kemudian Pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada tanggal 30 Desember 2022, sebagai pengganti UU Cipta Kerja 2020 dengan alasan keadaan yang mendesak dan genting, yang kemudian PERPU tersebut ditetapkan menjadi undang-undang pada tanggal 31 Maret 2023, yaitu Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, selanjutnya disebut UU Cipta Kerja 2023.

Sejak adanya Undang-Undang Cipta Kerja, peraturan ini sudah menimbulkan kontroversi atau polemik di masyarakat bahkan proses pembuatan PERPU juga masih mengalami banyak pertentangan dari

kalangan masyarakat, namun pada akhirnya PERPU tersebut tetap ditetapkan juga sebagai undang-undang yang saat ini sudah berlaku dan di implementasikan dalam bidang-bidang usaha sesuai peraturan tersebut. Salah satu kontroversinya adalah adanya aturan baru mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT. Dalam UU Cipta Kerja 2023 diatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengubah Pasal 59 UUK.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau dalam istilah di masyarakat dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Kontrak atau Perjanjian Kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.<sup>2</sup> Dalam UU Cipta Kerja 2020 tidak menjelaskan secara jelas mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dijelaskan bahwa jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, dalam sosialisasinya PERPU Cipta Kerja mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.<sup>3</sup> Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2000, hlm 60.

<sup>3</sup> Ade Miranti Karunia, *Kemenaker soal PKWT. Ada Jangka Waktunya, Karyawan Tidak Dikontrak Seumur Hidup*. <https://money.kompas.com/read/2023/01/06/220000426/kemenaker-soal-pkwt--ada-jangka-waktunya-karyawan-tidak-dikontrak-seumur-hidup>, Diakses tanggal 18 Mei 2023.

Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya disebut dengan PP 35/2021. Pasal 6 PP 35/2021 menjelaskan sebagai berikut :

“Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 angka (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) Tahun”.

Berbeda dengan pengaturan sebelumnya dalam UUK dalam Pasal 59 angka 4 sebagai berikut :

“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”

Perbedaan jangka waktu ini, dapat menguntungkan dari sisi pengusaha karena pengusaha dapat mengaryakan pekerja sampai batas 5 tahun tanpa harus memikirkan konsekuensi hak-hak pekerja tetap (PKWTT), karena bahkan konsekuensi PKWTT yang cukup detail dalam UUK pun di sesuaikan dalam UU Cipta Kerja No.6/2023.

Selain daripada itu pengaturan mengenai perubahan status pekerja dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap juga mengalami perubahan UUK dalam Pasal 59 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:
  - 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 penjajakan.
- (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.
- (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 angka (1), angka (2), angka (4), angka (5), dan angka (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.”

Dengan kata lain, jika Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi syarat ketentuan menurut sifat dan jenis dan jangka waktunya serta perpanjangan atau pembaruannya maka demi hukum status Perjanjian kerja berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), berbeda dengan pengaturan dalam UU Cipta Kerja 2023 konsekuensi PKWT menjadi PKWTT tidak terlalu jelas diatur mekanismenya,

Dalam praktik seringkali ditemui bahwa jangka waktu perjanjian kerja melebihi apa yang sudah ditetapkan di peraturan, karena pengaturan mengenai jangka waktu dalam peraturan tersebut juga masih belum jelas, sehingga dapat memberi celah kepada pengusaha untuk melakukan

perpanjangan jangka waktu perjanjian dengan dalih jenis atau sifat pekerjaan, karena juga tidak dijelaskan batasan jenis dan sifat pekerjaan yang berakibat pada penyesuaian jangka waktu perjanjian kerja.

UU Cipta Kerja 2023 juga mengatur ketentuan kompensasi berakhirnya perjanjian kerja disisipkan pada Pasal 61A mengenai kompensasi yaitu :

(1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 angka (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh.

Pengaturan pemberian uang kompensasi diatur dalam PP 35/2021, mengenai syarat kompensasi adalah jika hubungan kerja berakhir sedangkan bentuk kompensasi dijelaskan hanya dalam bentuk uang dan belum ada pengaturan lain.

Hukum ketenagakerjaan, terutama hukum perjanjian kerja tidak sepatutnya diartikan dan dipahami semata-mata sebagai suatu persetujuan *synallgamatik* (persetujuan timbal balik) karena lebih dari itu, perjanjian kerja mempunyai fungsi sosial. Perjanjian Kerja mempunyai kaitan erat dengan pribadi pekerja itu sendiri.

Hubungan kerja yang pada mulanya lahir karena “status” sebagai hamba atau budak telah berfungsi menjadi “kontrak” dan kontrak kemudian



menjadi “kemitraan”.<sup>4</sup> Kemitraan antara pekerja dengan pengusaha sudah diketengahkan oleh Roscoe Pound pada tahun 1923 (*Roscoe Pound Interpretation of Legal History*) juga kemitraan itu telah dinyatakan sebagai Konsensus Nasional dalam Hubungan Perburuhan Pancasila/Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dimana dikatakan bahwa ciri-ciri khusus HIP adalah :

1. Hubungan Industrial Pancasila menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu perlakuan Pengusaha kepada Pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, akan tetapi haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia.
2. Hubungan Industrial Pancasila melihat antara Pekerja dan Pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan. Karena dengan perusahaan yang majulah semua pihak akan mendapat meningkatkan kesejahteraan<sup>5</sup>

Anggapan bahwa pekerja hanya sekedar faktor produksi sekarang masih tetap menjadi corak atau isi dari hukum perjanjian kerja pada khususnya. Pemikiran bahwa melakukan pekerjaan/bekerja merupakan

---

<sup>4</sup> H.P Rajaguguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002, hlm 25.

<sup>5</sup>*ibid* hlm 26.

sarana untuk mengembangkan dan memanusiakan pekerja itu sendiri belum tercermin dalam aturan hukum khususnya Undang-Undang Cipta Kerja.

Sebagaimana tujuannya Undang-Undang Cipta Kerja dibuat untuk mendorong iklim investasi, mempercepat transformasi ekonomi, dan memberi kemudahan berusaha dengan salah satu bentuk dukungannya adalah perubahan pengaturan mengenai jangka waktu kontrak atau PKWT terhadap pekerja. Peraturan mengenai tenaga kerja yang masuk dalam ruang lingkup Undang-Undang Cipta Kerja ini menjelaskan bahwa pekerja adalah bagian dari faktor produksi dan undang-undang tersebut mengubah ketentuan sebelumnya dalam UUK yang memiliki tujuan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dari perspektif demikian, maka perlu adanya perlindungan hukum bagi pekerja dalam pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 yang kemudian dicabut dan dibuat PERPU No. 2 Tahun 2022, lalu PERPU tersebut disahkan menjadi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Oleh karenanya, penulis bermaksud mengambil judul tesis ***PERLINDUNGAN HUKUM***

***TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU (PKWT) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO.6  
TAHUN 2023.***

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Perbedaan Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau dari UU Cipta Kerja 2023 dibandingkan dengan UUK.
2. Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam UU Cipta Kerja No. 6/2023.

**C. Manfaat dan Tujuan Penelitian**

Mengacu pada dua rumusan masalah tersebut, maka penulis membagi manfaat penelitian ini secara teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Penelitian
  - a. Secara Teoritis
    - 1) Penelitian ini untuk menjawab persoalan berkaitan dengan ketenagakerjaan dalam UUK dan UU Cipta Kerja 2023 khususnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perlindungan Pekerja dalam status karyawan kontrak.
    - 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih secara akademik dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan dan menambah wawasan keilmuan. Diharapkan dapat menjadi masukan dari sisi akademik penerapan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam hubungan Perusahaan dan Pekerja

sehingga dapat melakukan pengawasan yang lebih cermat dan dapat dilakukan amandemen terhadap peraturan tersebut.

b. Secara Praktis

- 1) Hasil daripada penelitian ini akan menjadi sumber bacaan untuk mahasiswa dan mahasiswi, meningkatkan pengetahuan keilmuan Hukum Ketenagakerjaan, dan acuan penelitian serupa pada masa-masa mendatang.
- 2) Penelitian ini juga digunakan dalam rangka memenuhi persyaratan menyelesaikan studi Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Kristen Indonesia.

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis sekaligus mengkaji bagaimana perbedaan pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam UUK dan UU Cipta Kerja No. 6/2023.
- b. Untuk menganalisis dan mengkaji perlindungan hukum bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

**D. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep**

1. Kerangka Teori

a. Teori Tujuan Hukum

1) Pengertian

Teori yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teori tujuan hukum. Gustav Radbruch, menuturkan bahwa ada tiga

tujuan hukum, yaitu kemanfaatan, kepastian, dan keadilan. Dalam melaksanakan ketiga tujuan hukum ini harus menggunakan azas prioritas.<sup>6</sup> Keadilan bisa saja lebih diutamakan dan mengorbankan kemanfaatan bagi masyarakat luas. Gustav Radbruch menuturkan bahwa adanya skala prioritas yang harus dijalankan, dimana prioritas pertama selalu keadilan, kemudian kemanfaatan, dan terakhir barulah kepastian hukum.

## 2) Unsur-Unsur

Unsur pertama adalah keadilan, Aristoteles menyatakan dalam ajarannya bahwa manusia itu adalah *Zoon Politicon* artinya bahwa manusia itu sebagai makhluk pada dasarnya selalu ingin bergaul dan berkumpul dengan sesama manusia lainnya. Manusia selalu ingin bermasyarakat berada ditengah manusia lainnya.<sup>7</sup> Namun, didalam masyarakat manusia tidak selalu memiliki tujuan yang sejalan karena tiap manusia punya keinginan atau kehendak sendiri-sendiri dan ketika kepentingan itu tidak berpadanan seringkali terjadi pertentangan sehingga dapat mengganggu keseimbangan hidup bersama. Golongan yang kuat dapat menindas golongan yang lemah, oleh karenanya perlu adanya aturan hidup bersama yaitu Hukum.

---

<sup>6</sup>Sonny Pungus, *Teori Tujuan Hukum*, <http://sonny-tobelo.com/2010/10/teori-tujuanhukum-gustav-radbruch-dan.html>, diakses pada tanggal 16 April 2023.

<sup>7</sup> C.S.T. Kansil., *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, 1978, hlm 29.

Menurut Immanuel Kant Hukum ialah keseluruhan syarat-syarat yang dengan ini kehendak bebas dari orang yang satu dapat menyesuaikan diri dengan kehendak bebas dari orang yang lain, menuruti peraturan hukum tentang kemerdekaan.<sup>8</sup>

Untuk menjaga agar peraturan hukum itu dapat berlangsung terus dan diterima oleh seluruh anggota masyarakat, maka peraturan-peraturan hukum yang ada harus sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan asas-asas keadilan dari masyarakat, sehingga dengan demikian hukum tersebut dapat bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi masyarakat. Dengan adanya kepastian hukum ketidak-teraturan dalam masyarakat sejatinya dapat diatasi, namun tujuan hukum harusnya tidak berhenti sampai disitu saja, keefektifan sebuah kepastian hukum harus juga memiliki guna untuk memberikan keadilan dan manfaat bagi masyarakat sebagaimana fungsi suatu Negara sebagai organisasi masyarakat tertinggi yang memiliki teritorial dan kekuasaan untuk mengatur dan memelihara rakyatnya dapat memberikan kebahagiaan dan kemakmuran kepada rakyatnya.

Aristoteles menyatakan kata adil mengandung lebih dari satu arti. Adil dapat berarti menurut hukum dan apa yang sebanding yaitu yang semestinya, bahwa seorang dikatakan berlaku atau

---

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm 36.

tidak adil apabila orang itu mengambil lebih dari bagian yang semestinya.<sup>9</sup> Stoisme menyatakan “Berikanlah setiap orang apa yang menjadi haknya (*unicuique suum tribuere*) dan jangan merugikan seseorang (*neminem laedere*).

Rawls berpendapat perlu ada keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan bersama. Bagaimana keseimbangan itu harus diberikan, itulah yang disebut dengan keadilan. Keadilan merupakan nilai yang tidak dapat ditawar-tawar karena hanya dengan keadilanlah ada jaminan stabilitas hidup manusia. Agar tidak terjadi benturan kepentingan pribadi dan kepentingan bersama.<sup>10</sup>

Kedua, Gustav Radbruch menyatakan tujuan hukum adalah adanya sebuah kepastian hukum. Asas kepastian hukum merupakan sebuah bentuk perlindungan bagi *yustisiabel* (pencari keadilan) terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.<sup>11</sup> Kepastian hukum mengandung arti adanya hukum berarti setiap orang mengetahui yang mana dan seberapa haknya dan kewajibannya. Kepastian hukum mengandung dua pengertian yaitu pertama

---

<sup>9</sup> Darji Darmodiharjo dan Sidharta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004, hlm 156.

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm 161.

<sup>11</sup> Sudikno Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm 2.

adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu. Kepastian hukum dapat menciptakan keteraturan dan kejelasan bagi para pencari keadilan untuk mengetahui hukum apa yang berlaku dan bagaimana memperoleh perlindungan dari hukum.

Ketiga adalah kemanfaatan, tujuan hukum yang ketiga disamping keadilan dan kepastian hukum adalah kemanfaatan bagi seluruh orang. Tujuan ini sudah dicapai apabila kemanfaatan itu dapat dirasakan oleh sebanyak mungkin orang (*the greatest happiness for the greatest number of people*). Tujuan hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai yaitu membagi hak dan kewajiban antara setiap individu di dalam masyarakat. Hukum juga memberikan wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum.<sup>12</sup> Adapun tujuan dasar hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, dan seimbang dalam kehidupan

---

<sup>12</sup>Randy Ferdiansyah, *Tujuan Hukum Menurut Gustav Radbruch*, <http://hukumindo.com/2011/11/artikel-politik-hukum-tujuan-hukum.html>, diakses pada tanggal 6 April 2023.



bermasyarakat. Hukum sedapat mungkin merupakan *resultante* dari ketiganya.

b. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Hadjon<sup>13</sup> perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Perlindungan hukum merupakan suatu konsep yang universal dari negara hukum.

Pada dasarnya, perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif yakni Perlindungan Hukum Preventif yang pada dasarnya preventif diartikan sebagai pencegahan. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. Bentuk perlindungan hukum preventif terdapat dalam peraturan perundang-undangan guna mencegah terjadinya suatu pelanggaran serta untuk memberikan batasan-batasan dalam melakukan kewajiban. Perlindungan Hukum Represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang telah muncul akibat adanya pelanggaran.

---

<sup>13</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm 20.

Perlindungan ini merupakan perlindungan akhir yang berupa pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan.

## 2. Kerangka Konsep

Adapun landasan teoritis dalam penelitian ini ditujukan sebagai dasar dengan menggunakan beberapa teori untuk mengkaji, menganalisis, serta memecahkan permasalahan sebagaimana tercantum dalam substansi pokok materi. Oleh karenanya, maka penulis memandang perlu menjabarkan sejumlah teori konsep penelitian ini, sebagai berikut:

### a. Perlindungan Hukum

Secara terminologi, perlindungan hukum dapat diartikan dari gabungan dua definisi, yakni “perlindungan” dan “hukum”. KBBI mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Lalu, hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah.

Merujuk definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri; memberikan perlindungan.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> JDIH Kabupaten Sukoharjo, Pengertian Perlindungan Hukum Dan Cara Memperolehnya, Diakses pada tanggal 6 April 2023.

## b. Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut :

“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

UUK tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberik kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Berdasarkan pengertian tersebut ciri khas perjanjian kerja adalah “dibawah perintah pihak lain” pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara social ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara social ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakuan, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka

waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.<sup>15</sup>

c. Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

d. Pekerja

Tenaga kerja atau Pekerja adalah mereka yang mempunyai kemampuan untuk bekerja, yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain maupun yang belum terikat dalam suatu hubungan kerja<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Lalu husni, *Op.cit*, hlm 55.

<sup>16</sup> HP Rajaguguk, *Op.cit*, hlm.xii.

Dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu; Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

e. Pengusaha

Pasal 1 angka 5 dalam UUK menjelaskan pengertian pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan bersifat penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2023, hal 34.

Penelitian hukum normatif menempatkan sistem norma sebagai objek kajiannya. Sistem norma yang dimaksud sebagai objek kajian adalah seluruh unsur dari norma hukum yang berisi nilai-nilai tentang bagaimana seharusnya manusia bertingkah laku, unsur-unsur tersebut adalah :

1. Norma dasar (basic norm)
2. Asas-asas hukum
3. Kitab undang-undang atau perundang-undangan
4. Doktrin atau ajaran hukum
5. Dokumen Perjanjian (kontrak)
6. Keputusan pengadilan
7. Keputusan birokrasi
8. Segala bentuk Dokumen hukum yang dibuat secara formal dan mempunyai kekuatan mengikat.<sup>18</sup>

Pertimbangan penulis memakai jenis penelitian hukum normatif, dikarenakan demi menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai praktisi dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Objek penelitian hukum normatif, selalu mengangkat isu dari hukum sebagai sistem norma yang dipakai untuk menjustifikasi perspektif mengenai suatu peristiwa hukum. Dengan begitu, penelitian hukum normatif menjadikan sistem norma sebagai pusat kajian.

---

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm 38.

## 2. Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut sebagai bahan hukum.<sup>19</sup> Data sekunder dalam penelitian ini mencakup :

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat seperti peraturan perundang-undangan atau putusan-putusan pengadilan Dalam penelitian ini yang digunakan adalah bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan yaitu; Undang-Undang No.6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, PERPU No.2 Tahun 2022 Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020.
- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, misalnya hasil penelitian, hasil karya ilmiah para sarjana, artikel-artikel, internet, buku –buku yang berhubungan erat dengan pokok permasalahan yang akan diteliti.
- c. Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan sekunder, contohnya adalah

---

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm 156.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, Kamus Bahasa Inggris, serta Kamus Bahasa Belanda.

### 3. Analisa Data

Analisis data pada penulisan ini dilakukan secara kualitatif. Analisis data kualitatif adalah suatu cara penulisan yang menghasilkan data deskriptif analitis. Pengertian analisis disini dimaksudkan sebagai suatu penjelasan dan penginterpretasian secara logis sistematis. Logis sistematis menunjukkan cara berfikir deduktif-induktif dan mengikuti tata tertib dalam penulisan laporan penelitian ilmiah. Setelah analisis data selesai, maka hasilnya akan disajikan secara deskriptif yaitu dengan menuturkan dan menggambarkan apa adanya sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Dari hasil tersebut kemudian ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini.

### 4. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan ialah *Statute Approach* atau pendekatan perundang-undangan yaitu menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan Analisis. Peraturan perundang-undangan merupakan titik fokus dari penelitian karena sifat hukum yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :



- a. *Comperhensive*, artinya norma-norma hukum yang ada didalamnya terkait antara satu dengan yang lainnya secara logis.
- b. *All inclusive*, artinya bahwa kumpulan norma hukum tersebut cukup mampu menampung permasalahan hukum yang ada, sehingga tidak akan ada kekosongan hukum.
- c. *Systematic*, yaitu bahwa disamping bertautan satu dengan yang lainnya, norma-norma hukum tersebut tersusun secara hierarkis.<sup>20</sup>

#### 5. Kekhususan Penelitian

Kekhususan dari penelitian ini ialah deskriptif analitis yang menggambarkan objek pokok persoalan, yaitu Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023. Melalui pendeskripsian itu, maka ditarik sebuah analisa sebagaimana disesuaikan dengan teori-teori hukum relevan, khususnya menyangkut aspek Hukum Ketenagakerjaan.

---

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm 185.

## **F. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : Pendahuluan**

Terdiri dari tentang Latar Belakang, Perumusan Masalah, Manfaat dan Tujuan Penulisan, Teori Hukum dan Teori Konsep, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

### **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini menguraikan terkait tinjauan umum mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam UUK dan UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023.

**BAB III : Bagaimana Perbedaan Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau dari UU Cipta Kerja 2023 dan UUK.**

**BAB IV : Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT XXX ditinjau dari UU Cipta Kerja 2023.**

### **BAB IV : PENUTUP**

Terdiri dari kesimpulan dari penulisan yang dilakukan dan saran-saran yang dianggap perlu sebagai masukan bagi pihak yang berkepentingan.