



PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (Pada PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera)

Angeline Epifani Anggita Pratiwi¹, Doris Rahmat², Agatha Jumiaty³

^{1,2,3} Universitas Slamet Riyadi Surakarta/ Fakultas Hukum; Jl. Sumpah Pemuda 18, Kadipiro,
Banjarsari, Surakarta, telp/fax: 0271-853839, e-mail: info@unisri.ac.id e

e-mail co Author: *1 anggitaepifani@gmail.com

NO HP. 085712200140

ABSTRAK

Penelitian bertujuan mengetahui perlindungan hukum dan pelaksanaan perjanjian kerja kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja di PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama dalam sebuah perusahaan guna menjadi penggerak roda perusahaan. Perlindungan hukum pekerja di Indonesia bertumpu pada perlindungan kehormatan dan martabat pekerja, serta hak asasi mereka, baik sebagai individu maupun sebagai "pekerja".

Penelitian ini menggunakan metode normatif empiris terkait penerapan ketentuan hukum serta pemberlakuan hukum normatif di masyarakat. Sifat penelitian deskriptif dengan menyelidiki fenomena dan fakta yang diteliti. Sumber data dari data primer dengan melakukan wawancara dan data sekunder diolah data dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Pengumpulan data melalui teknik wawancara, data yang telah terkumpul dianalisis secara kualitatif.

Hasil pembahasan menyimpulkan PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera masih menggunakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga-kerjaan sebagai acuan karena dianggap cukup untuk dijadikan dasar hukum perusahaan dan tidak ada sanksi dari pemerintah jika belum menerapkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Terkait dengan hak dan per-lindungan pekerja pada PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera sudah sesuai dengan ketentuan hukum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PAUGERAN LAW REVIEW

NAMA PENULIS

JUDUL

DITERIMA :

REVISI :

DISETUJUI :



Kata kunci : Perlindungan, pekerja, kontrak

ABSTRACT

This The research aims to determine the legal protection and implementation of contractual work agreements in Specific Time Work Agreements based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment and Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation at PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera.

Labor is one of the main factors in a company to become the driving force of the company. Legal protection of workers in Indonesia relies on protecting the honor and dignity of workers, as well as their human rights, both as individuals and as "workers".

This research uses empirical normative methods related to the application of legal provisions and the enforcement of normative laws in society. The nature of research is descriptive by investigating the phenomena and facts being studied. The data source is primary data by conducting interviews and secondary data is processed from primary, secondary and tertiary legal materials. Data collection uses interview techniques, the data that has been collected is analyzed qualitatively.

The results of the discussion concluded that PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera still uses Law no. 13 of 2003 concerning Employment as a reference because it is considered sufficient to be used as a legal basis for a company and there are no sanctions from the government if it has not implemented Law no. 6 of 2023 concerning Job Creation. Related to workers' rights and protection at PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera is in accordance with the legal provisions of Law no. 13 of 2003 concerning Employment.

Keywords: *Protection, workers, contracts*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang mengalami perkembangan yang sangat pesat diberbagai sektor, termasuk pada sektor industri dibidang ketenagakerjaan. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia dan masyarakat Indonesia yang bertujuan agar terciptanya masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dan sebagai tujuan dari pembangunan nasional. Diperlukan adanya pembangunan

PAUGERAN LAW REVIEW

NAMA PENULIS

JUDUL

DITERIMA :

REVISI :

DISETUJUI :



ketenagakerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama dalam sebuah perusahaan guna memajukan perekonomian negara, dimana tenaga kerja yang menjadi penggerak roda perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Keberadaan tenaga kerja sangat penting bagi kemajuan ekonomi sehingga negara pantas untuk memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

Tenaga kerja dan pengusaha memiliki hubungan yakni hubungan kerja yang timbul dari perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja itu sendiri. Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Adanya kemungkinan buruk yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja didalam hubungan kerja yakni pengusaha memiliki kuasa untuk menekan pihak pekerja yang posisinya berada dibawahnya karena kedudukannya yang kuat. Sehingga diperlukan peran pemerintah untuk membantu menangani masalah ini melalui peraturan perundang-undangan yang dapat memberikan kepastian dan jaminan hukum bagi pekerja terkait dengan hak dan kewajibannya selama bekerja untuk meminimalisir terjadinya perilaku sewenang-wenang yang dapat dilakukan oleh pengusaha.

Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja di kategorikan dalam 3 (tiga) jenis, yaitu : Pertama, Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan perlindungan pekerjaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja atau oleh bahan yang diproses atau dikerjakan diperusahaan. Perlindungan ini disebut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kedua, Perlindungan Sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan kemasyarakatan yang bertujuan agar pekerja dapat menikmati dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, anggota masyarakat dan sebagai kesehatan kerja. Ketiga, Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan upaya untuk memberikan penghasilan yang cukup kepada pekerja guna memenuhi kebutuhan sehari-hari pekerja dan keluarganya, termasuk ketika pekerja tersebut tidak dapat bekerja karena terdapat hal - hal yang menghambat diluar kehendaknya.



Berdasarkan Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu. Namun seiring dengan diterbitkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), maka pengaturan mengenai perjanjian kerja tunduk pada undang-undang tersebut, yang kemudian telah diubah kembali dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja) yang mengusung konsep Omnibus Law.

Perubahan ketentuan tersebut tidak dapat semata-mata dilihat sebagai suatu perubahan yang menguntungkan pihak tertentu saja, dalam hal ini pihak pengusaha atau pemberi kerja, dan pihak buruh atau pekerja melainkan harus dilihat dalam perspektif yang lebih luas, terutama dari segi kepastian hukum, yang menjadi salah satu indikator dari kemudahan berinvestasi, yang menjadi pendorong utama diterbitkannya UU Cipta Kerja serta peraturan turunannya tersebut. Ditinjau dari Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja Bab IV bagian kedua Pasal 81 poin nomor 12 ayat (2) dijelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan.

METODE

Penelitian ini berlokasi di PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera yang terletak di Jalan Raya Manang, Grogol, Sukoharjo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah penelitian yang bersifat normatif empiris yaitu penelitian hukum tentang pemberlakuan atau penerapan ketentuan hukum normatif pada setiap hukum yang terjadi di masyarakat. Sifat penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan meneliti status kelompok manusia, objek, serta kondisi pada masa sekarang dengan cara membuat deskripsi secara sistematis terkait dengan fenomena atau fakta yang diteliti.

Penelitian ini menitik beratkan pada penggunaan data primer sebagai penyalur kelengkapan data. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer berasal dari wawancara langsung dengan pihak terkait untuk mendapatkan informasi dari perusahaan yang diteliti. Selain data primer, pada penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang terdiri dari 3 kategori yaitu : bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan dengan penelitian empiris, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan penulis menggunakan metode

PAUGERAN LAW REVIEW

NAMA PENULIS

JUDUL

DITERIMA :

REVISI :

DISETUJUI :



wawancara yakni teknik yang dalam pengumpulan datanya melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah yang berarti pertanyaan datang dari pihak peneliti dan jawaban diberikan oleh pihak yang diwawancarai oleh peneliti. Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan Personalia PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera. Penulis juga melakukan wawancara dengan 3 orang sebagai Pekerja Kontrak Waktu Tertentu di PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera yang bernama Elsa Angela, Linda dan Sendhita. Tujuan analisis data dalam penelitian adalah untuk menyempitkan dan membatasi data dengan harapan menjadi data yang tersusun secara baik. Oleh karena itu, metode analisis yang sesuai dengan jenis penelitian deskriptif ini adalah menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu suatu analisa yang diperoleh baik dari observasi, wawancara, maupun studi kepustakaan kemudian dituangkan dalam bentuk uraian yang logis dan sistematis, dan selanjutnya dianalisa untuk mendapatkan kejelasan yang diteliti metode analisis kualitatif dipilih karena adanya kedekatan dan kemudahan informasi yang bisa diakses terkait dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perbandingan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Hubungan kerja yang dilakukan antara pemberi kerja dengan pekerja melalui perjanjian kerja akan memunculkan adanya hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha. Dibutuhkan pemahaman terkait undang-undang baik dari pekerja maupun pengusaha secara berkala agar semakin timbul kesadaran akan perubahan kebijakan yang terbaru. Penjelasan rinci sebagai perbandingan antara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, sebagai berikut :



[Tabel 4.3
Perbedaan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

No	Penjelasan	Kelebihan UU Ketenagakerjaan	Kelebihan UU Cipta Kerja	Kekurangan UU Ketenagakerjaan	Kekurangan UU Cipta Kerja	Kesimpulan
1	Masa Kontrak <ul style="list-style-type: none"> UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) : durasi maksimal PKWT adalah 2 (dua) tahun dan dapat 	- Meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja untuk kebutuhan produksi yang berjangka panjang.	- Meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja untuk kebutuhan produksi yang berjangka panjang.	- Membuka peluang perusahaan untuk memperpanjang kontrak tanpa memberikan jaminan dan hak yang sama dengan pekerja kontrak lainnya.	- Membuka peluang perusahaan untuk memperpanjang kontrak tanpa memberikan jaminan dan hak yang sama dengan pekerja kontrak lainnya.	- Dari kedua Undang-Undang dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan lebih menguntungkan pekerja kontrak karena Undang-Undang

diperpanjang 1 (satu) kali selama 1 (satu) tahun.	- Menjadi pilihan bagi karyawan yang ingin memperpanjang kontrak dengan perusahaan tempat mereka bekerja.	- Menjadi pilihan bagi karyawan yang ingin memperpanjang kontrak dengan perusahaan tempat mereka bekerja.		- Menjadikan pekerja tidak stabil secara ekonomi dan sosial karena kontrak yang tidak pasti secara terus-menerus dengan masa kontrak yang lebih lama dibandingkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan	Cipta Kerja memiliki jangka waktu kontrak yang lebih lama sehingga semakin tidak segera mendapatkan kepastian kontrak karena durasi PKWT yang terlalu panjang dan tidak segera diubah statusnya menjadi PKWT.
<ul style="list-style-type: none"> UU Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) : durasi maksimal PKWT adalah 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali selama 2 (dua) tahun 					



2	Perlindungan Karyawan ▪ UU Ketenagakerjaan : PKWT harus dilakukan setelah pekerjaan mencapai 3 bulan atau setelah masa percobaan selesai ▪ UU Cipta Kerja: PKWT dapat dilakukan sejak	- Memudahkan penggunaan tenaga kerja sementara atau pekerja proyek pada perusahaan.	- Memudahkan penggunaan tenaga kerja sementara atau pekerja proyek pada perusahaan. - Meningkatkan kepastian hukum bagi perusahaan dalam melakukan kontrak PKWT.	- Tidak memberikan perlindungan yang sama untuk pekerja kontrak dengan pekerja tetap - Membuka peluang perusahaan untuk mempekerjakan pekerja sementara dengan terus-menerus tanpa adanya kepastian diangkat menjadi	- Tidak memberikan perlindungan yang sama untuk pekerja kontrak dengan pekerja tetap - Membuka peluang perusahaan untuk mempekerjakan pekerja sementara dengan terus-menerus tanpa adanya kepastian diangkat menjadi	- Dapat disimpulkan dari kedua Undang-Undang tersebut, Undang-Undang Cipta Kerja lebih menguntungkan pekerja karena PKWT dilakukan tanpa adanya masa percobaan atau training sehingga dari awal bekerja sudah dianggap sebagai pekerja di
---	---	---	---	---	---	---

	awal kerja tanpa masa percobaan.			pekerja tetap sehingga jika karyawan tersebut mengundurkan diri atau di PHK dari perusahaan maka karyawan tersebut tidak mendapatkan pesangon. - Pekerja harus menjalani masa percobaan atau training selama 3	pekerja tetap sehingga jika karyawan tersebut mengundurkan diri atau di PHK dari perusahaan maka karyawan tersebut tidak mendapatkan pesangon.	dalam suatu perusahaan.
--	----------------------------------	--	--	---	--	-------------------------



				bulan sebelum menjadi PKWT.		
3	Upah dan Jaminan Sosial. <ul style="list-style-type: none"> ▪ UU Ketenagakerjaan: PKWT harus memberikan upah dan jaminan sosial yang sama dengan pekerja tetap. ▪ UU Cipta Kerja: PKWT harus 	- Memberikan jaminan upah dan jaminan sosial yang sama antara PKWT dengan pekerja tetap. - Meningkatkan kesejahteraan pekerja tetap dan PKWT, walaupun pekerja PKWT	- Memberikan jaminan upah dan jaminan sosial yang sama antara PKWT dengan pekerja tetap. - Meningkatkan kesejahteraan pekerja tetap dan PKWT, walaupun pekerja PKWT	- Membuka peluang bagi perusahaan untuk menyesuaikan upah dan jaminan sosial PKWT, yang dapat menurunkan hak dan kesejah-teraaan pekerja. - Tidak adanya kese-pakatan	- Membuka peluang bagi perusahaan untuk menyesuaikan upah dan jaminan sosial PKWT, yang dapat menurunkan hak dan kesejah-teraaan pekerja.	- Dari kedua Undang-Undang, dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja lebih menguntungkan pekerja dikarenakan dalam Undang-Undang Cipta Kerja diberi kesempatan untuk menyesuaikan

	memberikan upah dan jaminan sosial yang sama dengan pekerja tetap, namun dapat dilakukan penyesuaian atas kesepakatan kedua belah pihak.	yang sering diabaikan haknya.	yang sering diabaikan haknya.	pengaturan kebijakan antara kedua belah pihak, pekerja hanya mengikuti sistem kebijakan dari perusahaan saja.		kesepakatan antara kedua belah pihak.
4	Kemungkinan Konversi ke PKWTT. <ul style="list-style-type: none"> ▪ UU Ketenagakerjaan : 	- Memberikan jaminan status kerja yang lebih stabil bagi pekerja yang	- Memberikan jaminan status kerja yang lebih stabil bagi pekerja	- Perusahaan mungkin tidak tertarik untuk mengubah status	- Perusahaan mungkin tidak tertarik untuk mengubah status	- Dari kedua undang-undang, dapat disimpulkan bahawa Undang-Undang

PAUGERAN LAW REVIEW

NAMA PENULIS

JUDUL

DITERIMA :

REVISI :

DISETUJUI :



<p>PKWT dapat diubah menjadi PKWTT jika telah bekerja selama 4 (empat) tahun.</p> <p>▪ UU Cipta Kerja : PKWT dapat diubah menjadi PKWTT setelah 2 (dua) kali perpanjangan dan masa kerja selama 4 (empat) tahun, Perusahaan wajib</p>	<p>telah bekerja dalam jangka waktu yang lama.</p> <p>- Mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan pengalaman dan kontribusi pekerja sebelum memutuskan untuk memperpanjang atau mengubah kontrak mereka sehingga pekerja</p>	<p>yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama.</p> <p>- Mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan pengalaman dan kontribusi pekerja sebelum memutuskan untuk memperpanjang atau mengubah kontrak mereka sehingga pekerja</p>	<p>pekerja menjadi PKWTT karena harus memberikan jaminan dan hak yang lebih banyak bagi pekerja.</p> <p>- Pekerja yang tidak diubah statusnya menjadi PKWTT setelah memenuhi syarat tertentu tetap tidak mendapatkan perlindungan yang</p>	<p>pekerja menjadi PKWTT karena harus memberikan jaminan dan hak yang lebih banyak bagi pekerja.</p> <p>- Pekerja yang tidak diubah statusnya menjadi PKWTT setelah memenuhi syarat tertentu tetap tidak mendapatkan perlindungan yang</p>	<p>Cipta Kerja lebih menguntungkan pekerja karena dapat segera diangkat menjadi PKWTT setelah 2 (dua) kali perpanjangan walaupun masa kerjanya belum mencapai 4 (empat) tahun dan setelah habis masa kontraknya, pekerja diberikan dana</p>
---	--	---	--	--	---

<p>memberikan kompensasi kepada pekerja yang diubah statusnya dari PKWT menjadi PKWTT.</p>	<p>yang lolos adalah pekerja yang layak untuk diperpanjang kontraknya.</p>	<p>yang lolos adalah pekerja yang layak untuk diperpanjang kontraknya.</p> <p>- Memberikan dana kompensasi kepada pekerja yang sudah habis masa kontraknya sebagai PKWT sebelum diangkat menjadi PKWTT.</p>	<p>sama dengan pekerja tetap atau PKWTT.</p>	<p>sama dengan pekerja tetap atau PKWTT.</p>	<p>kompensasi oleh perusahaan.</p>
--	--	---	--	--	------------------------------------

PAUGERAN LAW REVIEW

NAMA PENULIS

JUDUL

DITERIMA :

REVISI :

DISETUJUI :



2. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Pada dasarnya, bentuk perlindungan hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berawal dari adanya perjanjian yang dimana perjanjian kerja tersebut merupakan salah satu upaya hukum yang dapat dilakukan guna melindungi pihak yang lemah yakni pihak pekerja dari tindakan pengusaha. Pengumpulan data dan informasi mengenai ketetapan pekerjaan terdapat dalam perjanjian kerja di PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera.

Perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera dengan pekerja terdapat pada perjanjian kerja waktu tertentu yang terlampir sesuai dengan kontrak pada PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera. Status pekerja sebagai pekerja kontrak, di mana perjanjian kontrak merupakan perjanjian kerja waktu tertentu yang menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, jangka waktu paling lama adalah 3 (tiga) tahun, tetapi setelah melakukan konfirmasi dengan Bapak Agus selaku personalia PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera, terdapat pekerja yang dalam jangka waktu 6 (enam) bulan sekali mendapatkan perpanjangan kontrak atau perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu. Hal tersebut memberikan arti bahwa masih ada pekerja yang mendapatkan perpanjangan kontrak dengan status sebagai karyawan kontrak dan belum diangkat menjadi karyawan tetap.

Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera memerlukan kesepakatan antara kedua belah pihak yang secara sadar untuk mengikatkan dirinya yang berarti bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam mengadakan perjanjian harus setuju dan sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan para pihak yang mengadakan perjanjian memiliki kedudukan yang seimbang. Proses penyusunan atau pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera menggunakan format penulisan dari perusahaan itu sendiri dan tidak melalui penyusunan perjanjian bersama dengan pekerja kontrak.

Perpanjangan kontrak adalah melakukan lanjutan hubungan kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaharuan adalah melakukan hubungan baru setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir dengan adanya pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Pada Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pembaharuan perjanjian kerja



waktu tertentu hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Sedangkan untuk perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja atau karyawan kontrak dengan PT Panca Bintang Tunggal Sejahtera dibuat dalam jangka waktu pertama yakni 3 (tiga) bulan dan melakukan perpanjangan secara terus menerus dengan jangka waktu 6 (enam) bulan jika jangka waktu kerjanya akan habis. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu seorang pekerja hanya dapat dilakukan sebanyak satu kali dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Sehingga menurut ketentuan tersebut, apabila perusahaan melakukan perpanjangan kontrak perjanjian waktu tertentu dengan berkali-kali adalah hal yang menyalahi aturan.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masa kontrak pekerja maksimal 2 (dua) tahun. Menurut penulis, berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 terkait perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK secara sepihak setelah disahkannya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dinilai tidak memberikan perlindungan hukum yang baik, justru merugikan pekerja/buruh. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 151 ayat (2) mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh. Apabila perundingan tidak mendapat persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan disahkannya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, ketentuan batas waktu PKWT yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah dihapuskan. Hal ini berarti bahwa tidak ada lagi batas waktu tertentu untuk pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sehingga pekerja menjadi tidak stabil secara ekonomi dan sosial karena adanya kontrak yang tidak pasti secara terus menerus.

Seperti yang tercantum pada Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa 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 sedangkan pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, tidak mengatur pengaturan perpanjangan PKWT seperti yang ada dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003



sehingga tidak ada lagi batas waktu untuk perpanjangan PKWT yang menyebabkan pekerja tidak memiliki kepastian hukum terkait dengan berakhirnya masa kontrak.

Masih banyak sekali dijumpai perusahaan yang pekerja atau karyawan kontraknya masih terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu dengan status kepegawaiannya yang sudah bertahun-tahun yang melalui perusahaan tersebut melakukan perbaharuan kontrak karyawan selama berkali-kali. Perusahaan tersebut tidak melakukan pencabutan pekerja yang sudah habis masa kontraknya meskipun pekerja atau karyawan kontrak tersebut sudah melakukan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu, yang berarti sudah saatnya pekerja atau karyawan tersebut diberhentikan kerjanya pada perusahaan tersebut. Perusahaan lebih memilih untuk melepas karyawan dengan memberikan surat pernyataan kontrak ulang setelah dilepas selama 30 (tiga puluh) hari oleh perusahaan.

Praktik ini dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum yang dimana melanggar ketentuan yang berlaku yakni Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana proses pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu halnya dapat dilakukan sekali dengan jangka waktu 2 (dua) tahun. Menurut ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera belum sesuai.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu diberikan jangka waktu obyek perjanjian paling lama adalah 3 (tiga) tahun. Pelanggaran yang terjadi atas objek perjanjian kerja waktu tertentu, maka seharusnya solusi yang dapat diambil adalah dengan menjadikan perjanjian kerja tersebut sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera masih belum dilakukan karena Pada PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera masih menggunakan dasar hukum yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan belum memperbaharui dasar hukum tersebut dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dikarenakan masih dapat digunakan dan menurut pihak PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera, pemerintah masih memperbolehkan penggunaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tidak memberikan konsekuensi bagi perusahaan yang belum menerapkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pihak PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera beranggapan bahwa undang-



Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah cukup untuk dijadikan sebagai landasan atau dasar hukum dari operasional perusahaan tersebut.

Terkait dengan hak pekerja pada PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait dengan upah dan tunjangan karena upah dan tunjangan sudah diberikan sesuai dengan kesepakatan awal dengan nominal yang sudah menjadi kesepakatan bersama, sehingga sangat minim terjadinya keterlambatan pemberian upah dan tunjangan. Perlindungan pekerja K3 pada PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera juga sudah cukup terjamin dikarenakan pihak PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera bersedia untuk bertanggung jawab penuh bila terjadi kecelakaan kerja dan bersedia untuk menanggung biaya pengobatan dan perawatan hingga karyawan tersebut pulih dan siap untuk bekerja kembali.

KESIMPULAN

1. PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera masih menggunakan Undang-Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai acuan dibandingkan menggunakan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dikarenakan PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera menganggap Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan sudah cukup untuk dijadikan sebagai landasan atau dasar hukum dari operasional perusahaan tersebut dan pemerintah masih memperbolehkan penggunaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta tidak memberikan konsekuensi bagi perusahaan yang belum menerapkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja..
2. Hak-hak pekerja pada PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait dengan upah dan tunjangan karena upah dan tunjangan sudah diberikan sesuai dengan kesepakatan awal dengan nominal yang sudah menjadi kesepakatan bersama, sehingga sangat minim terjadinya keterlambatan pemberian upah dan tunjangan. Perlindungan pekerja K3 pada PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera juga sudah cukup terjamin dikarenakan pihak PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera bersedia untuk bertanggung jawab penuh bila terjadi kecelakaan kerja dan bersedia untuk menanggung biaya pengobatan dan perawatan hingga karyawan tersebut pulih dan siap untuk bekerja kembali.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad. 2004. Hukum dan Penelitian Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Jonaedi Efendi, Johnny Ibrahim. 2018. Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris. Jakarta: Prenada Media
- Philipus M Hadjon. 1983. Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu.
- Salim, HS. 2007. Perkembangan hukum jaminan di Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Agatha, Dahlia. 2011. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004". Jurnal Wacana Hukum. Vol .IX
- Ahmad, Muslimah. 2021. "Memahami Teknik Pengolahan dan Analisis Data Kualitatif", Palangkaraya International and National Conference on Islamic Studies, Vol. 1, No. 1
- D. Aryanti, Sulastri, Y. Yuli. 2018. "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Tenaga Kerja Perseroan Terbatas (PT)". Jurnal Yuridis. Vol. 5. No. 2
- D. Harianto. 2016. "Asas Kebebasan Berkontrak: Problematika Penerapannya dalam Kontrak Baku antara Konsumen dengan Pelaku Usaha", Jurnal Hukum Samudra Keadilan, Vol. II, No. 2
- Fithriatus Shalehah. 2017. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM". UIR Law Review. Vol. 01. No. 02.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- Keputusan Menaker Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PAUGERAN LAW REVIEW

NAMA PENULIS

JUDUL

DITERIMA :

REVISI :

DISETUJUI :



- Hardika Sholeh Hafid. 2016. Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri. Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Zakaria. 2015. Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Cahaya Makmur Industri. Skripsi. Makassar: UIN Alauddin.
- Wawancara. 13 Januari 2024, pukul 10.30 WIB. Personalia: Bapak Agus. PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera.
- Wawancara 13 Januari 2024, pukul 11.00-12.00 WIB. Pekerja Kontrak Waktu Tertentu: Elsa Angela, Linda, Sendhita. PT. Panca Bintang Tunggal Sejahtera.

PAUGERAN LAW REVIEW

NAMA PENULIS

JUDUL

DITERIMA :

REVISI :

DISETUJUI :