

BAB II

TINJAUAN TEORI TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM BAGI

PEKERJA PARUH WAKTU

A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

Perlindungan adalah sesuatu yang meliputi kegiatan yang bersifat langsung dan tidak langsung dari tindakan yang membahayakan anak secara fisik atau psikis.¹

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.² perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan perlindungan hukum adalah tempat berlindung, perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Pemaknaan kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan unsur-unsur, yaitu unsur tindakan melindungi, unsur cara-cara melindungi. Dengan demikian, kata melindungi dari pihak- pihak tertentu dengan menggunakan cara tertentu³

Menurut Hetty Hasanah perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang

¹ Wiyono, *Sistem Peradilan Pidana Anak Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.

² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya, Bandung, 2014, Hlm. 74.

³ *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Kedua, Cet. 1*, Balai Pustaka, Jakarta, Hlm. 595.

bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum.⁴

Perlindungan pada dasarnya merupakan suatu tindakan melindungi sesuatu yang penting atau berharga, termasuk kepentingan pribadi atau objek fisik, dari potensi bahaya. Ini juga mencakup bantuan yang diberikan kepada mereka yang lebih rentan. Oleh karena itu, perlindungan hukum dapat diinterpretasikan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pemerintah untuk memastikan bahwa hukum ditegakkan, sehingga melindungi hak-hak warga negara dari pelanggaran. Orang-orang yang melanggar hak-hak ini akan menghadapi hukuman sesuai dengan aturan yang ada.

Pada konsep perlindungan hukum, terdapat upaya preventif dan represif terhadap subjek hukum. Seperti yang dikemukakan Philipus M. Hadjon, ia berpendapat bahwa perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.⁵ Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang berlaku sebelum keputusan pemerintah dikenakan, seperti undang-undang. Sarana perlindungan hukum preventif ini dapat memberikan subyek hukum kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah menjadi mutlak dan dalam hal ini perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya permasalahan atau sengketa. Sedangkan, perlindungan hukum represif merupakan bentuk implementasi atau tindakan nyata dalam menerapkan undang-undang dihadapkan pada masalah atau sengketa

⁴Hetty Hasanah, *Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumen atas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia*

⁵'Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli', *Timhukumonline*, 2022, <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/?page=2>. Diakses pada hari Senin tanggal 13 Mei 2024 pukul 10.45 WIB.

yang telah terjadi. Sarana perlindungan hukum represif ini menjadi tindakan pemerintah yang bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia yang kemudian diarahkan kepada batasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Perlindungan dalam KBBi dimaknai sebagai tempat berlindung atau suatu hal (baik perbuatan dan sebagainya) memperlindungi.⁶ Dalam hal ini, perlindungan merujuk pada suatu cara, proses, atau tindakan untuk melindungi. Ini bisa berarti melindungi kepentingan, orang, atau benda dari ancaman atau bahaya. Sementara itu, hukum didefinisikan sebagai kumpulan peraturan yang dibuat oleh pemerintah atau yang berlaku secara umum bagi semua orang dalam suatu masyarakat atau negara. Hukum ini bertujuan untuk menciptakan tatanan dan ketertiban sosial, serta memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi warga negara.

Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan penegakkan hukum. Hukum adalah untuk manusia maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat, kegunaan bagi masyarakat dan jangan sampai hukum yang dilaksanakan dapat menimbulkan keresahan di dalam masyarakat itu sendiri. Masyarakat yang mendapat perlakuan baik dan benar akan mewujudkan keadaan yang tentram. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara

⁶ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/perlindungan>, *KBBi Kemdikbud*. Diakses pada hari Senin tanggal 13 Mei 2024 pukul 10.50 WIB.

umum yaitu ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran dan keadilan.

Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa tugas utama dari perlindungan hukum adalah untuk mengayomi hak-hak dasar individu yang telah dirugikan oleh pihak lain. Tujuan dari perlindungan ini adalah agar warga dapat memanfaatkan hak-hak yang dijamin oleh undang-undang. Negara berperan krusial dalam memberikan perlindungan ini kepada warganya. Menjamin keadilan, keamanan, dan keselamatan publik merupakan kewajiban negara sebagai bagian dari perlindungan hukum. Selain itu, upaya perlindungan hukum oleh negara sangat penting untuk mempertahankan stabilitas dalam negeri.⁷

B. Tinjauan Umum Pekerja Paruh Waktu

Pekerja berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUTK) sendiri tidak membedakan antara pekerja penuh, pekerja paruh waktu, pekerja sementara maupun pekerja pengganti. Pekerja atau buruh di Indonesia menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang

⁷ Daffa Arya Prayoga, et al., 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional', *Sovereignty : Jurnal Demokrasi Dan Ketahanan Nasional*, Vol. 2, No. 2, 2023, Hlm. 188–200, <https://journal.uns.ac.id/Sovereignty/article/view/865>. diakses pada hari Senin tanggal 13 Mei 2024 pukul 12.45 WIB.

bekerja dengan menerima upah atau imbalan atau dalam bentuk lain. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 77 dan 85 disebutkan bahwa ketentuan jam kerja adalah selama 40 jam dalam satu minggu. Pekerja paruh waktu adalah seseorang yang bekerja hanya dalam sebagian waktu tertentu dari kerja normal. Berdasarkan Badan Pusat Statistik yang dimaksud dengan kerja paruh waktu adalah kerja dibawah jam normal (kurang dari 35 jam seminggu). Dalam penelitian ini sendiri, yang dimaksud dengan kerja paruh waktu adalah kerja yang dilakukan oleh mahasiswa yang menjadikan kerja paruh waktu (kurang dari jumlah jam kerja normal) sebagai pekerjaan sambilan disamping tugasnya untuk belajar diperguruan tinggi.

Pekerja yang bekerja dalam sektor paruh waktu contohnya ialah mahasiswa. yang bekerja adalah mahasiswa yang aktif dalam menjalani dua aktivitas yaitu kuliah dan bekerja. Dengan kuliah mahasiswa dapat memperoleh ilmu pendidikan yang lebih tinggi dan membangun masa depan yang jauh lebih cerah lagi, sementara itu mahasiswa yang bekerja seseorang dapat mengumpulkan uang untuk biaya kuliah. Bentuk Pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh mahasiswa adalah jenis pekerjaan paruh waktu. Kerja paruh waktu adalah pekerjaan yang memiliki setengah dari jam normal atau *full time*. Kerja paruh waktu tidak terbatas pada jam kerja saja, pekerjaan ini umumnya bersifat sementara, untuk periode tertentu yang ditetapkan perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kerja paruh waktu memiliki kekurangan. Berikut kekurangan kerja paruh waktu, antara lain yaitu tidak ada perlindungan terhadap pekerja, Seorang pekerja paruh waktu tidak memiliki perlindungan yang baik terhadap penipuan. Disepelekan

dan dianggap tidak profesional Banyak orang yang beranggapan jika seorang pekerja paruh waktu tidak memiliki kemampuan unggul. Akhirnya banyak yang menyepelekan. Padahal bisa jadi kemampuan yang dimiliki seseorang pekerja tersebut, diatas rata-rata, atau bahkan bisa jadi lebih profesional dalam bekerja ketimbang mereka yang berada di kantor dan bekerja dari pagi hingga malam.

Upah menjadi salah satu faktor yang dihadapi oleh para pekerja paruh waktu, seorang pekerja paruh waktu biasanya dibayar tidak sesuai dengan upah standar, padahal apa yang dikerjakan sama bagusnya dengan pekerja tetap, bahkan dapat lebih dari itu. Hal yang menjadi kekurangan lain yakni tidak ada jenjang karier yang jelas, Seorang pekerja paruh waktu, tidak memiliki kontrak dengan lembaga atau perusahaan apapun. Jadi jenjang karier tidak ada.

C. Faktor-Faktor Alasan Bekerja Paruh Waktu

Para pekerja paruh waktu memiliki beragam alasan ketika akhirnya memutuskan untuk mengambil pekerjaan tersebut. Rata-rata menjawab faktor ekonomi dan pengalaman sebagai hal yang dominan sebagai alasan mengambil kerja paruh waktu. Di tengah ketidakpastian yang muncul terhadap masa depan , para pekerja paruh waktu mencoba untuk mengambil risiko dengan bekerja paruh waktu contohnya ketika masih menempuh studi akhir. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi yang menjadi alasan bekerja paruh waktu :

1. Faktor ekonomi

Faktor ekonomi menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi banyaknya yang memilih pekerja paruh waktu, sebagai contoh mahasiswa yang memilih bekerja paruh waktu

demikian membayar uang kuliah dan biaya hidupnya, pekerjaan paruh waktu adalah solusi yang tepat karena waktunya relatif bisa menyesuaikan dengan jadwal kuliah yang ada, dengan begitu pekerjaannya tidak mengganggu waktu kuliah tersebut.

2. Faktor hobi

Manusia memiliki hobi bermacam-macam contohnya bekerja, segala cara dilakukan agar bisa menyalurkan hobinya. Bekerja paruh waktu bisa menjadi hobi karena tidak seperti bekerja penuh waktu, para pekerja bisa menyesuaikan jadwal yang ada selain itu menjadi ajang bersosialisasi dan mengembangkan kreativitas di tempat kerja walaupun bekerja hanya dengan paruh waktu

3. Faktor individu

Faktor individu mempengaruhi mengapa memilih pekerjaan paruh waktu karena ada individu yang tidak bisa berkarya di suatu tempat, tidak suka keterikatan dan senang pada perubahan

D. Hak Pekerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang cipta kerja

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja masih dinyatakan masih berlaku berdasarkan Pasal 184 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa peraturan pemerintah yang diterbitkan sebagai pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 6

Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja tetap memiliki kekuatan hukum sampai ada perubahan atau pencabutan. Dengan demikian, PP No. 35 Tahun 2021 masih dijadikan dasar hukum dalam pelaksanaan kebijakan terkait. Pasal 184 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta menyatakan;

"Pada saat Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini mulai berlaku :

- a. semua peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang yang telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini; dan
- b. semua Peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini."

Kemudian pasal 185 menjelaskan mengenai peraturan yang dicabut yang berbunyi :

"Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku."

Dengan demikian Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 masih dijadikan dasar hukum dalam pelaksanaan kebijakan terkait.

Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yaitu:

1. Upah Minimum

Pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum kepada karyawan, baik tetap maupun kontrak. ketentuan mengenai upah minimum di jelaskan di Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 Tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

2. Cuti Tahunan

Pengusaha wajib memberikan cuti tahunan minimal 12 hari kerja kepada pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Karyawan PKWT yang memenuhi syarat ini berhak atas cuti tahunan.

3. Tunjangan Hari Raya (THR)

THR adalah pendapatan non-upah yang harus dibayarkan pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan. Pekerja berhak atas THR setelah bekerja selama satu bulan terus menerus atau lebih, baik yang berstatus PKWT maupun PKWTT. Dengan demikian, karyawan PKWT berhak menerima THR sesuai masa kerja mereka.

4. Tunjangan Tetap dan Tidak Tetap

Pemberian tunjangan tetap dan tidak tetap kepada karyawan kontrak adalah kebijakan pengusaha. Komponen upah dapat terdiri dari upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, atau upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Detail komponen upah ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

5 Hak Karyawan Kontrak yang Tidak Diperpanjang

Meskipun kontrak PKWT dapat diperpanjang, jika masa kontrak berdasarkan jangka waktu habis sementara pekerjaan belum selesai, perpanjangan PKWT bisa dilakukan sesuai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, dengan total jangka waktu kontrak tidak lebih dari lima tahun. Jika pekerjaan tertentu belum selesai sesuai perjanjian, jangka waktu PKWT bisa diperpanjang hingga pekerjaan selesai.

Jika PKWT berakhir dan tidak diperpanjang, pengusaha harus memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang telah bekerja minimal satu bulan terus menerus. Jika PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat masa kontrak awal berakhir, dan kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan berakhir.

Hak- hak pekerja paruh waktu serta pekerja waktu penuh dalam sebagian hal pula sama ialah hak berorganisasi, hak untuk memperoleh jaminan kesehatan serta keselamatan kerja, serta hak untuk tidak memperoleh diskriminasi dalam pekerjaan. Perlindungan terhadap sebagian hal ialah perlindungan kehamilan ataupun melahirkan, pemutusan hubungan kerja, cuti tahunan hari libur yang dibayar, dan cuti sakit. Pekerja paruh waktu ataupun pekerja waktu penuh memiliki hak upah tetap berdasarkan dengan jam kerja ataupun penghasilan.

Terdapat beberapa hak fundamental para pekerja dengan pemenuhannya harus dijamin walaupun dalam implementasinya bergantung kepada kondisi ekonomi maupun sosial budaya suatu

masyarakat atau Negara, adapun hak tersebut diantaranya sebagai berikut:

8

1. Hak atas pekerjaan sebagai suatu bagian hak asasi seorang manusia untuk mendapatkan pekerjaan sejalan dengan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945.
2. Hak atas upah yang adil sebagai hak yang semestinya didapatkan sejak dimulainya kesepakatan kerja sejalan dengan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa upah merupakan imbalan atas aktivitasnya menjalankan pekerjaan, maksud dari upah yang adil yakni imbalan tersebut harus sebanding dengan aktivitas pekerjaannya.
3. Hak untuk berserikat dan berkumpul dipahami sebagai hak pekerja untuk membentuk serikat serta berkumpul yang memiliki orientasi agar lebih diperhatikan dalam memperjuangkan berbagai hak maupun kepentingan para pekerja.
4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, bahwa hak tersebut merupakan bagian dari hak atas hidup yang perlu dijamin oleh perusahaan sejak awal pekerja bergabung dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam kebijaksanaan perusahaan. Bila meninjau kepada hak-hak para pekerja yang didasarkan pada pemberian waktu istirahat salah satunya pemberian hak cuti yang harus diberikan oleh pihak perusahaan. hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun

⁸ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, *Jurnal Teknologi Industri*, Vol. 6, 2017.

2023 yang mengatur sebagai berikut: “(3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.; (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Pekerja paruh waktu memiliki tanggung jawab atau kewajiban pekerjaan yang harus diselesaikan. Meskipun memiliki perbedaan jam kerja antara pekerja paruh waktu dengan pekerja penuh waktu namun keduanya tetap terdapat beberapa persamaan dalam tanggung jawab pekerjaan yang harus dipenuhi. Berikut adalah beberapa persamaan tersebut :

1. Menjalankan Tugas dan Tanggung Jawab, pekerja harus melaksanakan pekerjaan dengan penuh dedikasi dan kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Ketaatan terhadap Peraturan Perusahaan, pekerja baik dengan PKWT maupun pekerja paruh waktu harus patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan seperti aturan-aturan internal, kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja.
3. Kehadiran dan Disiplin, pekerja harus hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

4. Etika Kerja, pekerja dengan PKWT maupun pekerja paruh waktu harus menjaga sikap profesional, berkomunikasi dengan baik serta menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama bekerja.
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pekerja wajib menjaga keamanan diri sendiri dan orang lain serta melaporkan setiap risiko atau kondisi kerja yang membahayakan.
6. Produktivitas dan Kualitas Kerja, pekerja bertanggung jawab untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan memberikan kontribusi yang memadai sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

E. Pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pengelompokan perjanjian kerja sangat beragam, hal ini tergantung dari persepsi dimana para ahli memandangnya. Disamping itu, perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokannya, Pengelompokan berdasarkan bentuk perjanjian kerja Pengelompokan berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bentuk perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Perjanjian kerja secara tertulis

Yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Contoh: PKWT, Perjanjian Kerja Antar Daerah (AKAD), Perjanjian Kerja Antar Negara (AKAN) dan perjanjian kerja laut.

2. Perjanjian kerja secara lisan

Yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Dari aspek yuridis perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) diakui eksistensinya, namun kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan dikemudian hari.

F. Pengelompokan Berdasarkan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja terdapat 2 jenis perjanjian kerja, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT). Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja yang dilandaskan pada kurun waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Sebaliknya Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha guna melangsungkan hubungan kerja tetap. PKWT berlaku dengan masa kerja paling lama 5 (lima) tahun dengan bergantung pada perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan pengusaha. Apabila Pasal 59 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tersebut diuraikan dapat diketahui bahwa kegiatan pekerjaan tersebut memiliki karakteristik sebagai berikut: ⁹

1. Suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan sekali kerja atau bersifat sementara.
2. Suatu pekerjaan yang ditaksir penyelesaiannya paling lama dalam kurun waktu lima tahun.

⁹ Sulaiman, Abdullah, dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Jakarta*, 2019.

3. Suatu pekerjaan sifatnya musiman.
4. Suatu pekerjaan berhubungan pada hal-hal baru yakni suatu produk atau barang baru, aktivitas baru ataupun produk yang masih dalam tahap uji coba.
5. Jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatan tidak tetap

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2021) PKWT terdapat beberapa jenis yang dapat digunakan dalam dunia kerja saat ini :

1. Pekerja Musiman merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu. Pekerjaan ini pelaksanaannya bergantung pada musim atau cuaca atau kondisi tertentu.
2. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja. PKWT ini dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.
3. Perjanjian Kerja Harian merupakan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran. Dengan

ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

Perjanjian kerja apabila dilihat dari waktu berlakunya dapat dikategorikan pada dua kategori yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu tidak tertentu (PKWTT). Hal ini sejalan dengan ketentuan pada Pasal 56 UU Ketenagakerjaan yang telah diubah pada UU No. 6 Tahun 2023 bahwa Perjanjian kerja terdapat 2 (dua) ketentuan waktu kerja ialah waktu tertentu serta waktu tidak tertentu. Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja yang dilandaskan pada kurun waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu. Sebaliknya Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha guna melangsungkan hubungan kerja tetap.

Pengelompokan berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ialah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, selanjutnya ialah Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dimana jangka waktu yang ditentunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Jangka waktu yang dapat membedakan antara pekerja tidak tetap dengan pekerja tetap terdapat jenis pekerjaan yang membedakan antara kedua jenis pekerja tersebut. Dimana bagi pekerja tidak tetap hanya dapat

melakukan pekerjaan yang memiliki sifat sementara. Namun dalam praktik dilapangan hal ini sering terjadi penyimpangan, dengan latar belakang atau alasan tertentu kadang terdapat pengusaha yang dengan sengaja memberlakukan pekerjaan yang bersifat tetap kepada pekerja tidak tetap. Guna untuk mengantisipasi mengenai permasalahan tersebut telah terdapat aturan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan kategori pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja tidak tetap. Selain itu juga terdapat pengelompokan jenis pekerjaan bagi pekerja tidak tetap yang didasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep 100/Men/IV/2004, pengelompokan jenis pekerjaan bagi pekerja tidak tetap, yaitu:

1. Pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu sekali selesai atau sementara sifatnya yang proses penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, yaitu:
 - a. Didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
 - b. Untuk jangka waktu paling lama 3 tahun.
 - c. Selama tenggang waktu 30 hari secara hukum tidak akan ada hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
 - d. Hubungan kerja akan putus atau batal demi hukum apabila suatu pekerjaan tertentu tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang telah diperjanjikan.
 - e. Dapat dilakukannya pembaharuan perjanjian, yaitu:
 - 1) Setelah melebihi masa tenggang dalam waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja.

- 2) Apabila karena dalam kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dengan tuntas.
2. Pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu: Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/IV/2004 pengelompokan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
 - a. Berlaku untuk jenis pekerjaan yang dalam pelaksanaannya bergantung pada musim atau kenaikan permintaan atas produk tertentu.
 - b. Hanya untuk satu jenis pekerjaan tertentu saja.
 - c. Dapat juga dilakukan untuk jenis-jenis pekerjaan yang bersifat untuk memenuhi target tertentu.
3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, yaitu:
 - a. Berlaku untuk jenis pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan.
 - b. Tidak dapat dilakukan suatu pembaharuan.
 - c. jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat dilakukan
 - d. perpanjangan untuk 1 kali dan waktu paling lama 1 tahun.
 - e. Hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan diluar pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan.
4. Perjanjian kerja harian lepas, yaitu:
 - a. Pekerja dapat bekerja hanya kurang dari 21 hari dalam waktu 1 bulan.

- b. Apabila pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut maka perjanjian kerja harian lepas akan berubah menjadi pekerja tetap.
- c. Berlaku hanya untuk jenis pekerjaan tertentu yang memiliki sifat berubah-ubah dalam hal waktu dan jumlah pekerjaan serta upah yang telah didasarkan pada kehadiran.

A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terdapat pada pasal 1 angka (10) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 yaitu “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu”.

Pekerja dengan PKWT dan pekerja paruh waktu memiliki tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan. Meskipun memiliki perbedaan jam kerja antara keduanya namun tetap terdapat beberapa persamaan dalam tanggung jawab pekerjaan yang harus dipenuhi. Berikut adalah beberapa persamaan tersebut :

1. Menjalankan Tugas dan Tanggung Jawab, pekerja harus melaksanakan pekerjaan dengan penuh dedikasi dan kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Ketaatan terhadap Peraturan Perusahaan, pekerja baik dengan PKWT maupun pekerja paruh waktu harus patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan seperti aturan-aturan internal, kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja.

3. Kehadiran dan Disiplin, pekerja harus hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu.
4. Etika Kerja, pekerja dengan PKWT maupun pekerja paruh waktu harus menjaga sikap profesional, berkomunikasi dengan baik serta menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama bekerja.
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pekerja wajib menjaga keamanan diri sendiri dan orang lain serta melaporkan setiap risiko atau kondisi kerja yang membahayakan.
6. Produktivitas dan Kualitas Kerja, pekerja bertanggung jawab untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan memberikan kontribusi yang memadai sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu tersebut, dibuat hanya untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauh mana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan.

Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya bisa dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaannya

akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama selesai dalam waktu 3 tahun
3. Pekerjaan yang bersifat musiman
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

Perjanjian atau Kontrak kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang cipta kerja

Bidang ketenagakerjaan dalam pengaturan kontrak kerja dikenal istilah PKWT, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang dibatasi oleh waktu. Perjanjian kontrak ini memiliki dampak positif dan negatif bagi pekerja setelah masa kerjanya berakhir. Misalnya, pengusaha dapat memberhentikan pekerja karena masa kontrak telah habis, atau pekerja dapat melanjutkan masa kerja dan diangkat sebagai pegawai tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

PKWT dibuat dan diberlakukan untuk pekerjaan tertentu yang akan selesai dalam waktu tertentu. Pernyataan ini diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa PKWT didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan. Penjelasan lebih lanjut ada di Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa PKWT hanya bisa dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya akan selesai dalam waktu

tertentu, paling lama tiga tahun termasuk perpanjangannya, atau untuk pekerjaan musiman, dan bukan untuk pekerjaan tetap.

Sistem PKWT ini cenderung merugikan buruh karena tidak memberikan kepastian status ketenagakerjaan dan sering dimanfaatkan oleh pengusaha untuk keuntungan rekrutmen dan pengakhiran kerja serta membayar upah rendah

Setelah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diterbitkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang mengatur tentang PKWT dengan batas waktu yang berbeda. Pasal 59 ayat (4) menyebutkan bahwa batas waktu perpanjangan PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah. Saat ini, pengaturan PKWT masih merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan ini membagi dasar pelaksanaan PKWT menjadi dua, yaitu berdasarkan jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan. Pasal 6 menyatakan bahwa pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tidak terlalu lama dilaksanakan paling lama lima tahun, dan Pasal 8 ayat (2) menyebutkan bahwa keseluruhan jangka waktu PKWT beserta perpanjangannya tidak boleh lebih dari lima tahun. Pasal 9 menjelaskan bahwa PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan, durasinya disepakati antara perusahaan dan pekerja.

Berbeda dengan regulasi sebelumnya, Undang-Undang Cipta Kerja tidak mengatur durasi maksimal perpanjangan PKWT, durasi maksimal setiap PKWT, dan durasi maksimal pembaruannya. Ini berpengaruh pada pekerja karena tidak adanya sanksi jelas bagi

perusahaan yang melanggar aturan ini. Perubahan ini membuat pekerja merasa dirugikan karena ketidakpastian status ketenagakerjaan semakin besar. Harapan untuk menjadi karyawan tetap semakin kecil karena masa kontrak PKWT yang lebih lama. PKWT juga tidak menerima tunjangan seperti PKWTT, yang menciptakan kesenjangan di tempat kerja.

Pekerja memiliki hak yang harus diberikan oleh pengusaha. UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjadi perlindungan tenaga kerja, menjamin hak dan kesempatan sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan layak tanpa diskriminasi. Ini sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak setiap orang atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Namun, kebijakan pemerintah yang memperpanjang jangka waktu PKWT justru menambah tekanan bagi pekerja. Perusahaan lebih memilih PKWT untuk mengurangi biaya upah dibandingkan dengan PKWTT. Dengan kebijakan baru ini, pekerja dengan status PKWT hanya bisa berharap agar perusahaan tidak memanfaatkan mereka selama lima tahun dan kemudian memberhentikan tanpa menjadikan PKWTT.