

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DAN PENGUSAHA DALAM PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA PASAL 59 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA**

Agha Dhiya Ulhaq¹, Deo Ananda Putra², Nur Rahma³

Program Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Syari'ah, UIN Raden Intan Lampung, Kota
Lampung, indonesia

Email: agadialava@gmail.com¹, deoanandaputra1@gmail.com², Nurrahmah@radenintan.ac.id³

ABSTRAK

Kebutuhan hidup dasar setiap manusia adalah terpenuhinya sandang, pangan, dan papan. Untuk memenuhi hal tersebut setiap manusia harus bekerja atau memiliki usaha. Pada kegiatan tersebut antara pekerja dan pengusaha terdapatlah perikatan janji yang disebut perjanjian kerja. Perjanjian Kerja antara pihak Pengusaha dan Pekerja memiliki polemik didalamnya, sehingga jalannya hubungan pekerjaan tidak baik. Hal tersebut diakibatkan ketidak paham para pekerja membaca atau mengetahui aturan hukum terkait perjanjian kerja. Hal tersebut dapat dimanfaatkan oleh pengusaha agar dapat menguntungkan bagi sisi pengusaha. Untuk itu penulis meneliti hal-hal terkait perjanjian kerja terutama perjanjian kerja waktu tertentu, dimana terjadi kasuskasus perselisihan hukum. Selain itu, saat ini terdapat aturan baru yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hal tersebut menjadi menarik untuk diteliti, karena hasil penelitian atau penulisan ini dapat menjadi gambaran dan antisipasi perselisihan hukum terkait penerapan perjanjian kerja waktu tertentu dikemudian hari.

Kata Kunci : PKWT, Ketenagakerjaan, dan Addendum

ABSTRACT

The basic necessities of life for every human being are the fulfillment of clothing, food and shelter. To fulfill this, every human being must work or own a business. In these activities, workers and employers have an agreement called a work agreement. The work agreement between the employer and worker has a polemic in it, so that the work relationship is not good. This is due to the workers' lack of understanding in reading or knowing the legal rules related to work agreements. This can be used by entrepreneurs in order to be profitable for the entrepreneur side. For this reason, the authors examine matters related to work agreements, especially work agreements for a certain period of time, where cases of legal disputes occur. In addition, currently there are new rules governing a certain time work agreement (PKWT). This becomes interesting to research, because the results of this research or writing can be an illustration and anticipation of legal disputes related to the application of a certain time work agreement in the future.

Keywords: PKWT, Employment, and Addendum

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 467

Doi : prefix doi :

10.8734/causa.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : causa



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhankebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, tidur dan oksigen (sandang, pangan,papan). Untuk memperoleh itu semua setiap orang harus bekerja ataumelakukan usaha. Pada setiap kegiatan usaha sangatlah membutuhkan tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan motor penggerak utama segala kegiatan usaha baik itu dalam usaha jasa maupun barang dan terutama manufaktur dengan padat karya seperti Garmen, Food & Beverage, Elecronic, Tekstil, Tas, dan masih banyak lainnya. Adanya hubungan antara Pengusaha dengan Tenaga Kerja atau Pekerja adalah adanya suatu ikatan perjanjian yang disebut Perjanjian Kerja. Di Indonesia dikenal dengan 2 (dua) sistem perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan, banyak masyarakat mengeluhkan akan kepastian status pekerjaan mereka karena sistem kontrak kerja waktu tertentu. Namun dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, banyak keawatiran pelaksanaan pekerjaan dengan status Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) akan lebih dilonggarkan. Pelaksanaan PKWT itu sendiri saat ini sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Karena pada praktik sebelum berlakunya perundangan yang baru, terkait ketentuan perundangan penggunaan PKWT hanya dapat dilakukan kontrak pertama maksimal 2 tahun dan perpanjangan pertama 1 tahunmaksimal dan jika ingin menambah perpanjangan harus jeda 1 tahun yang berlaku pada perundangan yang lama pengusaha menghindari dengan menjalankan Addendum pada pasal masa kerja pada PKWT yang dibuat. Sehingga hal tersebut menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha atas pemahaman addendum pasal pada klausul masa kerja PKWT yang dibuat. Selain itu adanya keawatiran akan ketidakpastian nasib buruh menjadi karyawan tetap atas timbulnya perundangan yang baru untuk itu tesis ini akan membahas perlindungan hukum tenaga kerja dan pengusaha dalam pelaksanaan perjanjian kerja pasal 59 bab iv¹ ketenagakerjaan berdasarkan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Untuk memecahkan suatu masalah dalam pembahasan ini digunakan metode penelitian bersifat normatif dan mengambilsample perusahaan untuk studi kasus terkait permasalahan yang dibahas.

b. Sifat Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam penulisan Tesis ini adalah penelitian deskriptif analisis, yaitu penelitian yang bersifat pemaparan yang bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskriptif) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu dan padasaat tertentu atau peristiwa hukum yang terjadi di dalam masyarakat

2 Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis yaitu menguji dan mengkaji data penelitian yang diperoleh dengan bertitik tolak pada aspek hukum (yuridis) disertai dengan data normatif empiris yang terjadi dalam praktek hukum penerapan Perundang-Undanganterkait ketenagakerjaan.

¹ Astim Riyanto, Filsafat Hukum, Yapemdo Bandung, 2010, halaman 834

3 Analisis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu metode analisis data dengan cara mendeskripsikan informasi yang diperoleh ke dalam bentuk-bentuk kalimat yang terperinci dan jelas.

Hasil dan Pembahasan

1. Penjelasan tentang Perjanjian

Pada umumnya suatu perikatan dua atau lebih insan dibentuk dengan perjanjian. Menurut Subekti “perjanjian adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau lebih, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu dari pihak lain, dan pihak yang lain tersebut berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu”.

Menurut Rwirjono Prodjodikoro menyebutkan sebagai berikut “suatu perjanjian diartikan sebagai suatu perbuatan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu”.

Berbagai definisi di atas, dapat dikemukakan unsur-unsur yang tercantum dalam perjanjian yaitu yang pertama, Adanya Kaidah Hukum. Kaidah dalam hukum kontrak dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu tertulis dan tidak tertulis. Kaidah hukum kontrak tertulis adalah kaidah kaidah hukum yang terdapat di dalam peraturan undang-undang, traktat dan yurisprudensi. Sedangkan kaidah hukum kontrak tidak tertulis adalah kaidah-kaidah hukum yang timbul, tumbuh, dan hidup dalam masyarakat. Contoh jual beli lepas, jual beli tahunan dan lain-lain.

2 Keabsahan Perjanjian Pada Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dibuat dan diatur pada 2 Undang-Undang dan 1 Peraturan Pemerintah yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Bab Ketenagakerjaan Pasal 59 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Secara garis besar ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) jenis perjanjian yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Secara umum suatu perjanjian harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Untuk pembuat perjanjian harus memenuhi ketentuan dalam pembuatan perjanjian dalam KUH Perdata².
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat tidak dapat ditarik atau dibatalkan maupun diubah kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak.
- 3) PKWT hanya dapat dilakukan oleh pekerjaan yang sifatnya musiman.
- 4) Jangka waktu PKWT hanya dapat dilakukan paling lama selama 5 tahun.
- 5) PKWT yang dibuat harus dicatat pada Disnaker setempat.

3 Pembaharuan, Perubahan, dan Pembatalan Perjanjian

Isi perjanjian kerja dalam PKWT atau PKWTT dapat dirubah selama disetujui oleh kedua belah pihak. Perubahan perjanjian tersebut disebut addendum. Addendum istilah dalam kontrak atau surat perjanjian yang berarti tambahan klausula atau pasal secara fisik terpisah dari perjanjian pokoknya namun secara hukum melekat pada perjanjian pokok itu. Addendum adalah istilah dalam kontrak atau surat perjanjian yang berarti tambahan klausula atau pasal yang secara fisik terpisah dari perjanjian pokoknya namun secara hukum melekat pada perjanjian pokok

² <http://id.wikipedia.org/wiki/Addendum> diakses, tanggal, 5 Februari 2015

Perubahan syarat-syarat dan norma-norma hukum dalam akta kontrak disebut addendum, maksudnya perubahan dalam arti penambahan, penyempurnaan, pengurangan atau penghapusan terhadap syarat-syarat dan norma-norma hukum dalam akta kontrak yang telah ditandatangani dan mengikat secara yuridikal bagi para pihak yang membuat kontrak.

Perbedaan PKWT dan PKWTT Secara umum PKWT dan PKWT Secara umum PKWT dan PKWT mensyaratkan kejelasan Secara umum PKWT dan PKWT mensyaratkan Kejelasan identitas antara pihak yang membuat perjanjian, pekerjaan yang dijanjikan, upah yang dijanjikan, dan ketentuan umum yang disepakati. Namun yang membedakan antara PKWT dan PKWTT yaitu sebagai berikut:

- 1) PKWTT dibuat dapat disyaratkan dengan pengusaha melakukan masa percobaan selama 3 bulan sedangkan PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan.
- 2) PKWTT tidak mencantumkan masa berlaku suatu perjanjian sedangkan PKWT wajib mencantumkan masa berlaku suatu perjanjian.
- 3) PKWT tidak berlaku untuk pekerjaan yang sifatnya tetap atau berkelanjutan sedangkan PKWTT dapat dilakukan dalam seluruh jenis bidang pekerjaan.³
- 4) PKWT di PHK karena masa kerja telah habis maka akan mendapatkan Kompensasi sedangkan PKWTT di PHK karena keinginan dari perusahaan akan mendapat Pesangon.
- 5) PKWT harus tertulis sedangkan PKWTT tidak perlu secara tertulis.

D. Ketentuan-Ketentuan dan Isi Perjanjian

Pada Kitap Undang-Undang Perdata Pasal 1313 menyatakan "Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih". Perjanjian yang diatur menurut

Undang-undang Kitap Perdata adalah sebagai berikut:

1. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
2. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya.
3. Suatu pokok persoalan tertentu.
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.

Sedangkan ketentuan-ketentuan dalam isi perjanjian kerja yang khususnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengacu pada Undang-Undang 13 Tahun 2003 yang merupakan turunan dari Undang-Undang Perdata Bab VIIA tentang Perjanjian Kerja adalah sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak.
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, keasusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan⁴

³ Muhammad Syaifuddin, Hukum Kontrak, Mandar Maju, Bandung: 2012, haaman. 205

⁴ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 52 ayat (1)

- d. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
 - e. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
 - f. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
 - g. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
 - h. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
3. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha
6. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Kesimpulan

Penerapan hukum terhadap Peraturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 59 dari kasus yang terjadi yaitu perusahaan sesungguhnya sudah menerapkan ketentuan-ketentuan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan juga masuk dalam kategori perusahaan yang dapat memberlakukan sistem kontrak kerja dengan waktu tertentu. Pada peraturan ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 mensyaratkan ketentuan perpanjangan hanya boleh dilakukan maksimal 3 kali dengan kontrak pertama maksimal 2 tahun, kontrak kedua maksimal 1 tahun, dan kontrak terakhir 1 tahun dengan jeda 1 bulan sebelum melakukan perpanjangan kontrak. Namun pada peraturan yang baru sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sudah menghapus ketentuan tersebut dengan mengatur maksimal masa kontrak hanya 5 tahun dan perpanjangan maksimal hanya 5 Tahun sejak mulai pertama bekerja. Penyelesaian perselisihan yang terjadi dalam penyelesaian permasalahan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kurang tegas dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan di daerah, karena keputusan selalu diserahkan kepada Pekerja dan Perusahaan untuk penyelesaian perselisihan.

DAFTAR PUSTAKA

A.Supraktiknya, “Mazhab Ketiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow”, Catatan G. Glove Grank tahun 1987 halaman 71

Asshiddiqie, Jimly dkk, Teori Hans Kelsen Tentang Hukum, Konstitusi Press Jakarta, 2022, halaman 96

Astim Riyanto, Filsafat Hukum, Yapemdo Bandung, 2021, halaman 834 F.X.

Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta, 2022, halaman 8

Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta, 2020
Salim HS & Erlies Septiana Nurbani, Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Disertasi dan Tesis PT. Raja Grafindo Persada Jakarta 2021, halaman 30

Subekti, R. 1984. Pokok-Pokok Hukum Perdata. Jakarta: Intermedia

Syaifuddin Muhammad, Hukum Kontrak, Mandar Maju, Bandung: 2022, halaman 205