

**IMPLEMENTASI PERUBAHAN KEDUDUKAN STATUS
PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
MENJADI PEKERJA TETAP DI INDONESIA DITINJAU DARI
ASAS KEPASTIAN HUKUM**

**Asmat Serum¹, Imam Budi Santoso², Teuku Syahrul Ansari³, I Ketut Astawa⁴
Universitas Singaperbangsa Karawang**

Email: asmaterum08@gmail.com¹, imam.budi@fh.unsika.ac.id²,
teuku.syahrul@fh.unsika.ac.id³, ketut.astawa@fh.unsika.ac.id⁴

Asas kepastian hukum sangat penting diterapkan dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh perjanjian kerja khususnya dalam implementasi perubahan kedudukan status pekerja perjanjian waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu pada suatu perusahaan di Indonesia. Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaturan perubahan kedudukan status pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi pekerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) berdasarkan peraturan perundang-undangan serta bagaimana akibat hukum terhadap pelanggaran implementasi perubahan kedudukan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam mewujudkan asas kepastian hukum. Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah metode kualitatif, dengan jenis penelitian normatif, dan dianalisis secara deskriptif. Pendekatan kualitatif ini lebih ditekankan pada profil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan data sekunder untuk ditelaah dan dijelaskan melalui objek penelitian yang akan diteliti baik secara deduktif ke induktif melalui pendekatan koseptual dan peraturan perundangan-undangan dengan teknik studi kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research) yang berlangsung hampir secara keseluruhan masa kajian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum telah ditemukan temuan hasil penelitian terhadap implementasi perubahan kedudukan status pekerja perjanjian waktu tertentu menjadi pekerja tetap di Indonesia telah memberikan kepastian hukum yang lebih baik diantaranya melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya. Namun di dalam pelaksanaannya masih perlu adanya ketegasan dan kesadaran dari pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah, pemerintah dalam hal ini dinas tenaga kerja, untuk meningkatkan peningkatan pengawasan yang lebih baik dan intens. Jadi pada intinya, apabila pekerja/buruh mendapatkan suatu kepastian hukum ini berarti pekerja/buruh mendapat kejelasan perlindungan hukum dalam berbagai bentuk kontrak terkait dengan hak-hak yang didapatkannya sebagai pekerja/buruh.

Kata kunci: Kepastian Hukum, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, Pekerja/Buruh, Pengusaha.

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam melaksanakan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peran dan kedudukan tenaga kerja, pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan mutu tenaga kerja dan partisipasinya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan terhadap pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan dan kepastian hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin pekerja persamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tepat memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Amanat Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tersebut secara tegas dijelaskan dalam Pasal 27 Ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Beranjak dari pasal yang dimaksud bahwa pasal tersebut berkaitan erat dengan hak dasar manusia yang mempunyai kebutuhan hidup yang beraneka ragam, yaitu untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, dalam pekerjaan yang diusahakan sendiri atau pun bekerja pada orang lain. Dalam pekerjaan yang diusahakan sendiri adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedang bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, sebab harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Dalam kaitannya dengan hukum perburuhan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang atau pihak lain. Tetapi karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan-pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum perburuhan. Dalam proses produksi barang dan jasa, pekerja/buruh (karyawan) yang bekerja pada perusahaan tidak saja merupakan sumber daya manusia, namun pekerja/buruh (karyawan) adalah merupakan aset perusahaan yang tidak bisa dipisahkan dalam upaya untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Dengan demikian hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh (karyawan) harus dijaga dan dipelihara secara berkelanjutan sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat, dan seiring dengan hal tersebut maka pekerja akan menjadi lebih kreatif, produktif, bersemangat dalam bekerja, merasa memiliki perusahaan, dan membuat prestasi yang memuaskan bagi perusahaan.

Dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan hendaknya harus ada yang dipahami yaitu mengetahui status kerjanya dalam mengikatkan diri dalam perjanjian kerja dan harus memahami juga status kontrak kerja. Seperti yang sudah kita ketahui bahwa ada 2 (dua) jenis status pekerja sistem kerja dalam melakukan pekerjaan tempat mereka bekerja yaitu sebagai pekerja/buruh (karyawan) tetap yang disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan pekerja/buruh (karyawan) pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sering disebut dengan pekerja/buruh (karyawan) kontrak. Kedua jenis status sistem pekerja/buruh (karyawan) ini memiliki perjanjian kontrak kerja pekerja/buruh (karyawan) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pengaturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana dalam Pasal 102 dinyatakan bahwa:

1. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan

kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

2. Dalam melaksanakan hubungan industrial pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi keberlangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
3. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Selanjutnya dengan kehadiran Undang-Undang Omnibus law pengaturan tentang ketenagakerjaan diatur secara lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja, dan turunan aturan pelaksanaannya. Secara singkat dijelaskan bahwa ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah tujuannya untuk menyederhanakan birokrasi, sehingga mempermudah perizinan berusaha, dengan demikian kemudahan izin usaha akan menghasilkan banyak pengusaha yang membuka lapangan pekerjaan. Sementara untuk turunan aturan pelaksanaannya mengenai ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana yang tertuang di dalam Pasal 1 Angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004) adalah “perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara”.

Ketentuan khusus tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur sesuai ketentuan dalam Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian hal tersebut juga diatur melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, serta lebih dalam lagi diatur pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang tertuang dalam Bab II, mulai mulai dari Pasal 2, dan Bagian Kedua mengenai Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu dari Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7, Pasal 8, Pasal 9, Pasal 10, Pasal 11, Pasal 12, Pasal 13, Pasal 14, Pasal 15, Pasal 16, dan Pasal 17.

Namun pada praktiknya sering terjadi hubungan kerja antara pengusaha yang diwakili oleh manajemen perusahaan dengan pekerja/buruh tidak terjaga dan tidak dipelihara secara berkelanjutan sehingga tidak tercipta hubungan industrial yang sehat dan kondusif, yang tidak harmonis, tidak dinamis, tidak berkeadilan, dan tidak bermartabat. Hal ini disebabkan karena adanya banyak pelanggaran dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pekerja/buruh contohnya perihal jangka waktu kontrak dan jenis pekerjaan yang dikerjakan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang banyak bertentangan dan melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan yang seharusnya jenis pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pekerja berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tetapi dikerjakan oleh pekerja kontrak. Disamping contoh tersebut ada juga pelanggaran mengenai kontrak pekerja/buruh yang mendapat perlakuan tidak adil seperti adanya kontrak pekerja/buruh yang kontrak PKWTnya terus menerus dalam artian bahwa

kontrak pertama sudah selesai dalam masa waktu kontrak, tetapi karena pengusaha butuh pekerja/buruh yang bersangkutan dan tidak ingin dikatakan melanggar ketentuan perundang-undangan, maka pengusaha mengambil tindakan untuk memutus terlebih dahulu perjanjian kontrak dengan pekerja/buruh, kemudian baru diadakan kontrak baru dengan pekerja/buruh. Kontrak baru yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh sering terjadi dan tidak memperhatikan hak-hak yang harus diterima oleh pekerja/buruh. Pekerja/buruh karena alasan kebutuhan mau tidak mau harus menandatangani kontrak baru tersebut dengan segala konsekuensi yang diterimanya. Bagi pekerja/buruh yang menandatangani kontrak baru Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) walau sudah menerima namun satu sisi pikirannya masih bimbang, dikarenakan menerima menandatangani kontrak merupakan berkah buat dirinya sendiri tetapi sisi yang lain merupakan kecemasan bagi pekerja/buruh tersebut. Situasi hal seperti itu bagi pekerja/buruh sangat penting sekali menjadi sesuatu pertimbangan dalam dirinya karena menyangkut harapan dan nasibnya ke depan mengenai kesinambungan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya maupun keluarganya. Oleh karena itu dibutuhkan peran Serikat Pekerja/Buruh dan Pemerintah dalam melihat problematika kejadian-kejadian tersebut, sebagaimana bahwa untuk menjadikan hubungan industrial yang baik dengan perusahaan, manajemen dan serikat pekerja/buruh harus selalu menjunjung tinggi dan saling menghormati dalam pemecahan masalah. Masalah-masalah atau persoalan di Indonesia terkait dengan ketenagakerjaan yang timbul biasanya disebabkan karena belum terjalinnya hubungan yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja, sehingga dalam hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah atau persoalan ketenagakerjaan mengandung unsur ekonomis, unsur sosial politik dan unsur kesejahteraan sosial.

Selain itu permasalahan yang muncul dikarenakan bahwa kecenderungan perusahaan dimana sebagai pengguna tenaga kerja dalam memahami ketentuan peraturan perundang-undangan ini tidak berstandar pada kaidah dalam hukum normatif, melainkan lebih berpotensi dalam kepentingan bisnis semata. Perusahaan atau Perseroan juga harus melaksanakan penerapan prinsip good corporate governance dimana sebagai sistem yang mengatur dan mengendalikan Perusahaan untuk menciptakan nilai tambah yaitu bagi para pemangku kepentingan. Hal ini seringkali terjadi hubungan Direksi Perusahaan dengan pihak lain serta menimbulkan adanya penyimpangan transaksi yang mengandung benturan kepentingan di dalamnya. Dalam kerugiannya Perusahaan atau Perseroan Terbatas harus menjadi tanggung jawab penuh Direksi maupun pengurus atau pihak lainnya yang melakukan perbuatan hukum tersebut. Dengan begitu dimungkinkan mengingat konstruksi hukum yang termaksud dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 56 Ayat (2a) dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 4 Ayat (1b) kurang memberikan kejelasan yang cukup, yakni : “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu”, hal ini memberi potensi penafsiran yang luas, dimana dalam ketentuan tersebut tidak mempermasalahkan, apakah pekerjaan tersebut bersifat tetap, atau tidak tetap, dalam hal ini dapat menimbulkan ketidak-pastian hukum. Penafsiran yang luas ini, sering dipergunakan pengusaha atau majikan untuk menjustifikasi (membenarkan) alasan mengapa yang bersangkutan (pengusaha/majikan) menggunakan model perjanjian kerja tersebut.

Pemahaman PKWT, cenderung diartikan tidak sebatas apa yang secara limitatif dimaksud dalam ketentuan Pasal 56 Ayat (2), dan Pasal 59 ayat (1), Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 4 Ayat (1a), Ayat (1b), Ayat (2) dan Pasal 5 Ayat (1a) Ayat (1b), Ayat (1c), Ayat (2a), Ayat (2b), Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, melainkan lebih luas definisinya, yakni perjanjian kerja pada umumnya, tanpa pembatasan sebagaimana dimaksud ketentuan tersebut.

Dewasa ini, hampir semua perusahaan dalam mendefinisikan PKWT, tidak berpijak

pada koridor undang-undang, melainkan menurut versi perusahaan sendiri, khususnya untuk kepentingan bisnis, yaitu PKWT, yang sering dimaknai dan identikkan dengan kontrak kerja yang umumnya dipergunakan disegala sektor usaha, tanpa memperhatikan jenis dan sifat usahanya atau kegiatan usaha, apakah pekerjaan bersifat musiman, atau bukan. Di sini ketergantungan atas cuaca, ataupun pekerjaan yang dibutuhkan karena kondisi tertentu, bukan merupakan pertimbangan esensial bagi perusahaan tersebut tetapi hal ini sebagai pembangkangan dan ketidakpatuhan perusahaan terhadap hukum.

Kondisi ini diperparah lagi dengan kurang sigapnya pengawasan serta penegakan hukum dalam melaksanakan undang-undang. Ketidaktegasan terlihat pula pada sanksi hukum, di mana Undang-Undang tidak mengatur mengenai sanksi nestapa, atau sanksi pidana denda, dan atau sanksi administratif, melainkan justru yang tampak tersurat dalam Undang-Undang hanya sanksi hukum yang berwujud perubahan status dari PKWT, ke pola PKWTT.

Praktik perjanjian kerja waktu tertentu terdapat interpretasi yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat tanpa didasarkan pada jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, sehingga timbul praktik perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha yang menyimpang dari tujuan pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tersebut.

Hal tersebut di atas menimbulkan keresahan yang dialami pekerja/buruh dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu ini, khususnya terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh pekerja/buruh yang terikat kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu tersebut. Dalam hal ini, penerapan perjanjian kerja waktu tertentu masih banyak ditemukan penyimpangan terhadap perlindungan hukum pekerja dan dalam pelaksanaannya tidak semua sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Maka dari itu, dituntut adanya pengaturan perlindungan hukum yang jelas mengenai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Dari beberapa permasalahan tersebut di atas penulis juga menemukan permasalahan mengenai penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang terjadi pada Perusahaan PT Nagasyindo Berkat Tritunggal, dimana perjanjian dalam perjanjian waktu tertentu (PKWT) pada perusahaan tersebut banyak terjadi permasalahan, diantaranya adalah terdapat beberapa pelanggaran-pelanggaran dalam Pemutusan Hubungan Kerja PKWT, yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Dari fenomena tersebut di atas ditemukan kesenjangan atau masalah-masalah dalam penerapan pasal-pasal perjanjian kerja waktu tertentu terhadap perusahaan kepada pekerja/buruh, sehingga hal inilah yang menjadikan daya tarik oleh penulis untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam. Dalam penelitian ini penulis akan fokus menganalisis tentang permasalahan penerapan, pelaksanaan dan pengawasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada suatu perusahaan terhadap pekerja/buruh berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dapat memperkuat dan memperjelas pemahaman implementasi dan pengawasan perubahan kedudukan status PKWT menjadi PKWTT terhadap perusahaan dan pekerja/buruh. Dengan demikian akibat dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut sangat bermanfaat minimal dapat mencegah terjadinya perselisihan antara perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Disamping itu diharapkan terjaminnya kepastian hukum supaya kehendak adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang bisa berwujud, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu

peraturan yang harus ditaati.

Merujuk dari uraian yang diuraikan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan pengkajian yang lebih mendalam dengan melakukan penelitian berkenaan dengan aspek-aspek hubungan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi PKWTT yang berhubungan dengan pemahaman tentang penerapan dan pengawasan serta hasil penelitiannya nanti akan penulis tuangkan dalam bentuk karya ilmiah berjudul: “Implementasi Perubahan Kedudukan Status Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Pekerja Tetap di Indonesia Di Tinjau Dari Asas Kepastian Hukum”. dan judul tersebut berdasarkan atas karya ilmiah tesis yang ditulis oleh penulis yang kemudian dipublish dalam bentuk jurnal.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif dengan menggunakan metode kualitatif. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis Yuridis Normatif. Penelitian jenis yuridis normatif menurut penjelasan dari Soerjono Soekanto, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dalam permasalahan yang akan diteliti. Terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah menghubungkan dengan hukum positif nasional tentang peraturan-peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan khususnya yang mengatur tentang pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan konseptual (conceptual approach) dan pendekatan peraturan perundang-undangan (statute approach). Pendekatan konseptual (conceptual approach) merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang analisis penyelesaian dalam permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakanginya, atau bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penorma-an sebuah peraturan kaitannya dengan konsep-konsep yang digunakan. Sedangkan pendekatan perundang-undangan (statute approach) merupakan penelitian yang mengutamakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan sebagai bahan acuan dasar dalam melakukan penelitian. Pendekatan perundang-undangan disebut juga sebagai pendekatan yuridis yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum. Terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis dengan metode pendekatan perundang-undangan yaitu dengan menggunakan pendekatan melalui Undang-Undang Cipta Kerja, dan Undang-undang Ketenagakerjaan.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis ini ialah bersifat Deskriptif Analitis. Menurut Sugiyono, deskriptif analitis yaitu suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran suatu objek yang akan diteliti melalui data atau sampel yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa dengan melakukan analisis, serta membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan pengumpulan data dari sumber studi kepustakaan dan wawancara untuk memperoleh data primer. Setelah itu, baru kemudian penulis melakukan studi lapangan untuk memperoleh data sekunder dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang relevan dari instansi-instansi terkait. Data sekunder dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah data-data yang bersumber dari:

a. Data Sekunder Bahan Hukum Primer yaitu meliputi seluruh Peraturan Perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya:

- 1) Pancasila sebagai Kaidah Nilai Norma Dasar.
- 2) Undang Undang Dasar Tahun 1945.
- 3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

b. Data Sekunder Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti:

- 1) Buku, Artikel, Jurnal Ilmiah
- 2) Pendapat para pakar serta berbagai macam referensi yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

c. Data Sekunder Bahan Hukum Tersier yaitu meliputi:

Kamus dan ensiklopedi hukum, artikel-artikel, Media Internet, serta literatur- literatur lainnya yang mendukung pembahasan penelitian ini.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data (analyzing) yaitu menguraikan data dalam bentuk angka-angka, sehingga mudah dibaca dan diberi arti bila data itu kuantitatif. Sedangkan, bila data itu kualitatif yaitu dengan menguraikan data dalam bentuk kalimat yang baik dan benar agar mudah dibaca dan diberi arti. Hasil analisa data memudahkan pengambilan kesimpulan secara induktif dan/atau secara deduktif. Pada tahap analisis data secara nyata kemampuan metodologis peneliti diuji karena tahap ketelitian dan pencurahan daya pikir diperlukan secara optimal.

Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metodologi hukum, dengan cara membangun kesimpulan berdasarkan premis-premis yang disusun secara induktif (dari yang bersifat khusus ke umum) yaitu dengan menengahkan fakta hukum yang terjadi lapangan kemudian membahasnya dengan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku sehingga memunculkan sebuah kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Perubahan Kedudukan Status Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

A. Pengaturan Perubahan Kedudukan Status Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Jenis-Jenis Pekerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah dan diperbaharui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, merupakan salah satu aturan mengenai hubungan kerja yang berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kemudian aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Beranjak dari peraturan perundang-undangan di atas, maka menurut Pasal 81 Angka 12 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dinyatakan bahwa pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Penentuan jangka

waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dilakukan berdasarkan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja, sebagaimana perjanjian pada dasarnya selalu berlaku syarat sahnya suatu perjanjian sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata yang salah satu unsurnya adalah sepakat mereka yang mengikatkan diri. Suatu perjanjian harus ada kesepakatan antara para pihak, yaitu persesuaian pernyataan kehendak antara kedua belah pihak, tidak ada paksaan dan lainnya, dengan diberlakukan kata sepakat dalam mengadakan perjanjian maka berarti kedua belah pihak haruslah mempunyai kebebasan kehendak, para pihak tidak mendapat tekanan yang mengakibatkan adanya cacat bagi perwujudan kehendak.

Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menegaskan bahwa perjanjian adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Dengan demikian perjanjian atau kontrak adalah suatu peristiwa dimana seorang atau satu pihak berjanji kepada seorang atau pihak lain atau dimana dua orang atau dua pihak itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal yang telah disepakati, sebagaimana menurut Subekti R, bahwa dari peristiwa tersebut timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu berlaku sebagai undang-undang bagi pihak-pihak yang saling mengikatkan diri, serta mengakibatkan timbulnya suatu hubungan hukum kepada pihak-pihak tersebut yang dinamakan perikatan.

Selanjutnya Pasal 1233 KUHPerdata dijelaskan bahwa “Perikatan, lahir karena suatu persetujuan atau karena undang-undang” dan Pasal 1234 KUHPerdata menjelaskan bahwa “Perikatan ditujukan untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu”. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya, dan dalam perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Dalam ketentuan Pasal 81 Angka 12 Undang-Undang Nomor 6 tentang Cipta Kerja tersebut, dinyatakan bahwa tidak semua jenis pekerjaan dapat menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), selain itu hal itu juga di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tersebut menegaskan bahwa penerapan PKWT tidak diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi PKWT dapat diterapkan pada: (1) jenis pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya; (2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama; (3) Pekerjaan musiman; (4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau pekerjaan atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Jika pengusaha menerapkan perjanjian PKWT pada jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan tersebut, maka PKWT secara hukum akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT).

Pemerintah telah menetapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, disini dijelaskan bahwa yang diperbolehkan hanya untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu atau sementara yang boleh dilakukan dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 59 Ayat 1 dinyatakan bahwa jenis pekerjaan yang bisa dilakukan PKWT adalah: (1) pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya; (2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; (3) pekerjaan yang bersifat musiman; (4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan; (5) pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Mencermati Pasal 59 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tersebut, dapat dikatakan bahwa pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Hal tersebut juga secara tegas dinyatakan dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) didasarkan atas: 1) a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu; 2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Dari uraian tersebut dijelaskan bahwa Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mengatur 3 (tiga) jenis perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diantaranya:

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat berdasarkan jangka waktu

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat berdasarkan jangka waktu ini, mengatur untuk jenis pekerjaan yang waktu penyelesaiannya tidak terlalu lama, bersifat musiman, produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Jika perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir sesuai dengan jangka waktunya yaitu paling lama 5 (lima) tahun, maka ada dua pilihan untuk diterapkan oleh perusahaan yang bersangkutan kepada pekerja/buruh yaitu pemutusan hubungan kerja dalam artian dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan memberikan kompensasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan perusahaan, dan yang kedua apabila perusahaan masih membutuhkan pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai dengan kategori yang diinginkan oleh pengusaha maka harus dilakukan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, bahwa pekerja tersebut bisa untuk dijadikan pekerja/buruh tetap dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Selain jenis pekerjaan di atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan jangka waktu bisa juga dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat musiman.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Selesaiannya Suatu Pekerjaan Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat untuk jenis pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara. Klausula atau isi yang dimuat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain adalah mengenai ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan yang dinyatakan selesai dan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan selesaiannya suatu pekerjaan. Menurut hemat penulis jika pekerjaan penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan maka pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) oleh pengusaha dengan pekerja/buruh selesai, dan pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan memberikan kompensasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan perusahaan. Namun apabila pekerjaan dapat diselesaikan oleh pekerja/buruh yang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan dalam kesepakatan atau perjanjian maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan diputus demi hukum saat pekerjaan itu selesai, dan pengusaha akan memberikan kompensasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan perusahaan, tetapi apabila pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja/buruh tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati dalam artian melebihi jangka waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian, maka dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat dilakukan perpanjangan sampai dengan jangka waktu pekerjaan itu diperkirakan selesai dan pengusaha wajib memberikan kompensasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan perusahaan.

3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Pekerjaan Tertentu Lainnya Yang Jenis Dan Sifat Atau Kegiatannya Tidak Tetap

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat untuk jenis pekerjaan ini adalah untuk jenis pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah berdasarkan kehadiran atau kerap sekali disebut dengan pekerja/buruh harian. Dalam membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk status pekerja/buruh harian yang harus menjadi perhatian dari pengusaha adalah mengenai lamanya hari bekerja sebagaimana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dinyatakan bahwa lamanya bekerja untuk pekerja/buruh harian adalah kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan jenis pekerjaan di atas melebihi dari 21 (dua puluh satu) hari atau lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berstatus pekerja harian tersebut maka demi hukum akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Jadi beranjak dari uraian temuan hasil penelitian tersebut di atas maka penulis dapat memaknai bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan jenis-jenis

pekerjaan seperti berdasarkan jangka waktu, selesainya suatu pekerjaan tertentu, dan pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya tidak tetap, sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 12 tentang perubahan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pengaturan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Selanjutnya, Pasal 59 Ayat (1) mengatur bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu sebagai berikut: (1) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, (2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, (3) pekerjaan yang bersifat musiman, atau (4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, dan produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau (5) pekerjaan yang jenis serta sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, dapat menjadi dasar perubahan kedudukan status pekerja/buruh. Namun untuk menjadi pekerja/buruh dengan berstatus dari pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi pekerja/buruh tetap dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) harus memenuhi beberapa persyaratan yang diberlakukan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh diantaranya adalah mengikuti masa percobaan dan masa percobaan ini biasanya telah dilakukan pekerja/buruh dalam perjanjian kerjasama perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sampai masa percobaan berakhir.

B. Situasi Yang Membuat Pekerja/Buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berubah Status Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Pkwtt)

Di Indonesia sistem kerja telah diatur oleh ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun situasi ini menurut pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada beberapa perusahaan ditemukan pada kenyataannya di lapangan, bahwa masih banyak ada pekerja/buruh yang sudah bekerja lebih dari (1) satu tahun atau bahkan 5 (lima) tahun yang belum diangkat sebagai pekerja/buruh tetap, hal ini disebabkan karena pekerja/buruh tidak mengetahui aturan-aturan tentang pekerja/buruh kontrak dan pekerja/buruh tetap, padahal masalah ini merupakan masalah sangat krusial dan harus diketahui oleh setiap pekerja/buruh yang bekerja dalam suatu perusahaan. Untuk memahami berubahnya status pekerja PKWT menjadi Pekerja PKWTT diantaranya adalah:

1) Berubah Karena Kesepakatan

Seorang pekerja/buruh yang berstatus pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat berubah statusnya menjadi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena adanya kesepakatan para pihak yang telah tercapainya tentang sesuatu yang telah diperjanjikan sebelumnya.

Berdasarkan pengamatan penulis sebagai pengurus serikat pekerja di perusahaan PMA tempat penulis bekerja, diketahui bahwa pekerja/buruh yang bekerja sebagai pekerja perjanjian waktu kerja tertentu (PKWT) jika perjanjian kerjanya sudah mendekati waktu berlakunya berakhir maka perusahaan dapat mengambil beberapa langkah kebijakan terhadap pekerja/buruh perjanjian waktu kerja (PKWT).

Pada intinya, pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah mempunyai masa kerja paling cepat 1 bulan secara terus menerus berhak mendapatkan uang kompensasi jika: (a) Jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak telah berakhir; (b) Telah selesainya pekerjaan karyawan kontrak; atau (c) Diputus hubungan kerja (PHK) sebelum masa kontraknya berakhir.

Jadi, menurut hemat penulis, sepanjang pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah memenuhi syarat untuk mendapat uang kompensasi sebagaimana disebutkan di atas, maka termasuk apabila disertai dengan pengangkatannya sebagai pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dan mereka pekerja/buruh tetap berhak menerima uang kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan masa

kerja yang telah dijalannya sebelum diangkat sebagai karyawan tetap. Begitu juga jika pekerja/buruh itu diputus kontraknya/dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan pelaksanaannya tidak membedakan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pada dasarnya pengusaha, pekerja, serikat pekerja/buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), akan tetapi tidak bisa dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus disampaikan pengusaha ke pekerja/buruh yang bersangkutan dan/atau serikat pekerja/buruh di dalam perusahaan jika pekerja/buruh itu merupakan anggotanya. Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu harus dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut ke pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan/atau serikat pekerja/buruh paling lama 14 (empat belas hari) kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2) Alasan Demi Hukum

Seorang pekerja/buruh yang berstatus PKWT dapat berubah statusnya menjadi PKWTT karena adanya alasan demi hukum. Batal demi hukum juga dikenal dengan sebutan null and void. Perjanjian batal demi hukum adalah akibat hukum dari tidak terpenuhinya syarat objektif (suatu hal tertentu dan/atau sebab yang halal) sebagai syarat sahnya perjanjian, sebagaimana yang dinyatakan dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata, supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat yaitu: (1) kesepakatan mereka yang mengikatkan diri; (2) kecakapan untuk membuat suatu perikatan; (3) suatu pokok persoalan tertentu; dan (4) suatu sebab yang tidak terlarang. Terkait dengan pekerja/buruh yang berstatus PKWT dapat berubah statusnya menjadi PKWTT karena demi alasan hukum, maka yang dimaksud disini adalah terpenuhinya syarat sahnya perjanjian dalam hal syarat objektif yaitu karena suatu hal tertentu. Yang dimaksud suatu hal tertentu dalam syarat perjanjian agar dinyatakan sah adalah objek perjanjian yaitu prestasi misalnya memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu seperti yang disebutkan dalam Pasal 1234 KUHPerdata. Selanjutnya syarat sebab yang halal, dinyatakan dalam KUHPerdata bahwa KUHPerdata tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai sebab yang halal. Namun yang diatur adalah suatu sebab yang terlarang jika dilarang oleh undang-undang, bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1337 KUHPerdata.

3) Peranturan Perundang-Undangan

Seorang pekerja/buruh yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat berubah statusnya menjadi PKWTT, dengan alasan bahwa undang-undang menyatakan atau menganggap PKWT menjadi PKWTT, karena penyimpangan terhadap Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengaturan tentang perubahan kedudukan status pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara normatif telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta persyaratan pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana syarat perjanjian kerja pada umumnya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat materiil maupun formil. Namun dalam praktiknya di lapangan implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terkadang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, misalnya banyak pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT/tidak tetap), akan tetapi pekerja/buruh tersebut mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen di perusahaannya yang semestinya pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pekerja/buruh tetap atau pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

2. Akibat Hukum Terhadap Pelanggaran Implementasi Perubahan Kedudukan Status

PKWT Menjadi PKWTT Dalam Mewujudkan Asas Kepastian Hukum

a. akibat hukum pelanggaran pkwt tidak didaftarkan ke disnaker dalam kaitannya dengan perubahan status perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Dalam praktiknya pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga sering disebut dengan pekerja kontrak. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat dalam bahasa Asing, dan kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Selanjutnya sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Angka 15 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sendiri hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: (1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; (3) Pekerjaan yang bersifat musiman; (4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau (5) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Angka 15 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terkait kewajiban perusahaan untuk mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke pemerintah dalam hal ini dinas ketenagakerjaan, pada dasarnya benar secara hukum bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau yang lebih sering disebut pekerja kontrak wajib dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Hal ini jelas ditegaskan secara eksplisit dalam penjelasan Pasal 81 Angka 15 Perppu Cipta Kerja yang mengubah penjelasan Pasal 59 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.”

Selain itu, ada ketentuan serupa juga yang termuat dalam Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang berbunyi sebagai berikut:

- a. PKWT harus dicatatkan oleh pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, secara daring paling lama 3 hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- b. Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 hari kerja sejak penandatanganan PKWT.”

Adapun akibat hukum sebagai konsekuensi dari pengusaha apabila PKWTnya atau pekerja kontraknya tidak dicatatkan ke instansi di bidang ketenagakerjaan dapat dilihat secara jelas pada Pasal 81 Angka 15 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada Ayat 1 dan Ayat 2 demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Dengan demikian walaupun ketentuan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak tercantum dalam bunyi penjelasan pasal tersebut akan tetapi penjelasan pasal tersebut berfungsi sebagai tafsir resmi pembentuk peraturan perundang-undangan atas norma tertentu dalam batang tubuh, sehingga kewajiban pencatatan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dikutip di atas merupakan tafsir resmi dari ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam batang tubuh Pasal 81 Angka 15 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga apabila pencatatan tersebut tidak dilakukan oleh pengusaha ke instansi pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan maka berarti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 81 Angka 15 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan konsekuensinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak demi hukum menjadi Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Beranjak dari penjelasan Pasal 81 Ayat 15 Perppu Cipta Kerja tersebut, jika dikaitkan dengan pengertian teori kepastian hukum yang merupakan salah satu dari tujuan hukum dan dapat dikatakan bahwa kepastian hukum ialah merupakan bagian dari upaya untuk dapat mewujudkan sebuah keadilan, maka dengan itu tafsir dari pasal tersebut adalah sudah tepat dengan pengertian kepastian hukum itu sendiri yang memiliki bentuk nyata yaitu pelaksanaan maupun penegakan hukum terhadap suatu tindakan yang tidak memandang siapa individu yang melakukannya. Dengan melalui kepastian hukum, maka setiap orang mampu memperkirakan apa yang akan ia alami apabila ia melakukan suatu tindakan hukum tertentu. Kepastian hukum juga diperlukan guna untuk mewujudkan prinsip-prinsip dari persamaan dihadapan hukum tanpa adanya diskriminasi saja. Selanjutnya dari kata kepastian juga, memiliki makna yang erat dengan asas kebenaran.

Dengan kepastian hukum itu, maka akan menjamin seseorang dapat melakukan suatu perilaku yang sesuai dengan ketentuan dalam hukum yang berlaku dan begitu pula sebaliknya. Sehingga tanpa adanya kepastian hukum, maka seorang individu tidak dapat memiliki suatu ketentuan baku untuk menjalankan suatu perilaku yang sejalan dengan tujuan tersebut.

Secara historis, penafsiran serupa pernah dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi (MK) dalam Putusan MK Nomor 6/PUU-XVI/2018, dimana MK dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa dengan tidak terpenuhinya syarat-syarat perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelum diubah Undang-Undang Cipta Kerja, termasuk tidak dicatatkannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenakerjaan, hal tersebut mengakibatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT: hal 26). Kemudian frase demi hukum harus dimakna melalui prosedur yang dijelaskan dalam Putusan MK No.7/PUU-XII/2014 (hal.53), yaitu:

“Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

- 1) Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
- 2) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Jadi, menurut penulis bahwa dengan dinamisnya perkembangan regulasi seringkali regulasi ini menjadi tantangan dalam memenuhi kewajiban hukum dalam perusahaan, maka dengan adanya ketentuan yang jelas dari Pasal 81 Angka 15 Perppu Cipta Kerja, dan Keputusan Mahkamah Konstitusi, menjadi pegangan bahwa kepastian hukum dalam hal perusahaan harus mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ke instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan adalah merupakan sesuatu yang wajib. Senada dengan hal tersebut bahwa menurut Gustav Radbruch dijelaskan bahwa kepastian hukum ialah merupakan salah satu tujuan dari hukum itu sendiri. Gustav Radbruch menjelaskan, bahwa dalam teori kepastian hukum yang ia kemukakan ada empat hal mendasar yang memiliki hubungan erat dengan makna dari kepastian hukum itu sendiri, yaitu sebagai berikut: (1) Hukum merupakan hal positif yang memiliki arti bahwa hukum positif ialah perundang-undangan. (2) Hukum didasarkan pada sebuah fakta, artinya hukum itu dibuat berdasarkan pada kenyataan. (3) Fakta yang termaktub atau tercantum dalam hukum harus dirumuskan

dengan cara yang jelas, sehingga akan menghindari kekeliruan dalam hal pemaknaan atau penafsiran serta dapat mudah dilaksanakan. (4) Hukum yang positif tidak boleh mudah diubah.

Pendapat Gustav Radbruch mengenai kepastian hukum tersebut, didasarkan pada pandangannya mengenai kepastian hukum yang berarti adalah kepastian hukum itu sendiri. Gustav Radbruch mengemukakan, bahwa kepastian hukum adalah salah satu produk dari hukum atau lebih khususnya lagi merupakan produk dari perundang-undangan.

Jadi secara hakiki penjelasan akibat hukum jika dikaitkan dengan konsekuensi hukum bagi perusahaan dalam hal melakukan pencatatan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ke dinas tenaga kerja, adalah semata-mata untuk kepastian perlindungan hukum bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja.

Selain Gustav Radbruch, Jan M. Otto pun turut berpendapat mengenai Penjelasan kepastian hukum yang disyaratkan menjadi beberapa hal sebagai berikut adalah: (1) Kepastian hukum menyediakan aturan hukum yang jelas serta jernih, konsisten serta mudah diperoleh atau diakses. Maka Aturan hukum tersebut haruslah diterbitkan oleh kekuasaan negara dan memiliki tiga sifat yaitu, jelas, konsisten dan mudah diperoleh. (2) Beberapa instansi penguasa atau pemerintahan dapat menerapkan aturan hukum dengan cara yang konsisten serta dapat tunduk maupun taat kepadanya. (3) Mayoritas warga pada suatu negara memiliki prinsip untuk dapat menyetujui muatan yang ada pada muatan isi. Karenanya, perilaku warga pun akan menyesuaikan terhadap peraturan yang telah diterbitkan oleh pemerintah. (4) Hakim peradilan memiliki sifat yang mandiri, artinya hakim tidak berpihak dalam menerapkan aturan hukum secara konsisten ketika hakim tersebut dapat menyelesaikan hukum. (5) Keputusan dari peradilan dapat secara konkrit dilaksanakan.

Selanjutnya menurut Jan M. Otto kelima syarat dalam kepastian hukum tersebut menunjukkan, bahwa kepastian hukum dapat dicapai, apabila substansi hukum sesuai dengan kebutuhan yang ada pada masyarakat. Jan M. Otto pun menjelaskan aturan hukum yang mampu menciptakan kepastian hukum ialah hukum yang lahir melalui dan dapat mencerminkan budaya yang ada di masyarakat. Teori kepastian hukum yang dikemukakan oleh Jan M. Otto dapat disebut sebagai kepastian hukum yang sebenarnya atau realistic legal certainly, artinya kepastian hukum tersebut dapat mensyaratkan bahwa ada keharmonisan yang hadir di antara negara dengan rakyat yang memiliki orientasi serta memahami sistem hukum negara tersebut.

Menurut pendapat dari Jan Michiel Otto, kepastian hukum yang sesungguhnya adalah dapat lebih berdimensi yuridis. Akan tetapi, terbatas pada lima situasi yang telah dijelaskan di atas. Menurut Jan M. Otto pun berpendapat. Bahwa hukum haruslah ditegakan oleh instansi penegak hukum yang memiliki tugas untuk dapat menjamin kepastian hukum itu sendiri, manfaatnya yaitu demi tegaknya ketertiban maupun keadilan yang hadir dalam hidup masyarakat.

Berbeda dengan pendapat dengan Gustav Radbruch yang mengungkapkan bahwa kepastian hukum adalah salah satu dari tujuan hukum, Sudikno Mertokusumo juga mengungkapkan bahwa kepastian hukum ialah sebuah jaminan agar hukum dapat berjalan dengan semestinya, artinya dengan kepastian hukum individu yang memiliki hak ialah yang telah mendapatkan putusan dari keputusan hukum itu sendiri.

Sudikno juga menjelaskan, bahwa meskipun kepastian hukum itu berkaitan erat dengan keadilan, namun hukum serta keadilan itu sendiri adalah dua hal yang berbeda. Dimana Hukum memiliki sifat-sifat berupa umum, mengikat setiap individu, menyamaratakan, sedangkan keadilan sendiri memiliki sifat yang berbeda yaitu subyektif, individualistis serta tidak menyamaratakan. Dari sifat yang ada pada hukum dan keadilan itu sendiri, dapat dilihat dengan jelas bahwa keadilan dan hukum adalah hal yang berbeda. Sehingga, kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum yang sesuai dengan bunyinya, serta masyarakat juga dapat memastikan bahwa hukum yang ada dan tercantum dapat dilaksanakan. Dalam memahami nilai-nilai dari kepastian hukum, dengan begitu ada hal yang harus diperhatikan yaitu, bahwa nilai tersebut memiliki relasi yang erat dengan instrumen hukum positif serta peranan negara dalam melakukan aktualisasi pada hukum

positif tersebut.

Pendapat Nusrhasan Ismail, ialah bahwa penciptaan dalam kepastian hukum dalam peraturan perundang-undangan memerlukan beberapa persyaratan yang berhubungan dengan struktur internal dalam norma hukum itu sendiri.

Dalam buku Lon Fuller berjudul “The Morality of Law” menjelaskan bahwa ada delapan asas yang harus dipenuhi oleh hukum, sehingga apabila delapan asas tersebut tidak terpenuhi, maka hukum yang hadir akan gagal untuk dapat disebut sebagai hukum, atau dapat dikatakan bahwa dalam hukum harus ada kepastian hukum.

Dari penjelasan Lon Fuller, dapat disimpulkan bahwa kepastian hukum yang ia kemukakan memiliki pengertian dan tujuan yang sama seperti yang dikemukakan oleh Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum ialah jaminan agar hukum yang ada dapat berjalan dengan semestinya dengan begitu Lon Fuller juga menjelaskan kedelapan asas yang harus dipenuhi oleh hukum, yaitu sebagai berikut: (1) Sistem yang dibuat oleh pihak berwenang dan berwibawa haruslah terdiri dari peraturan yang tidak berdasarkan pada putusan sesaat balaka untuk hal-hal tertentu. (2) Peraturan yang ditetapkan oleh pihak berwenang dan berwibawa harus diumumkan kepada publik. (3) Peraturan yang ditetapkan tidak berlaku surut, karena dapat merusak integritas suatu sistem. (4) Peraturan tersebut dibuat dalam sebuah rumusan yang dapat dimengerti oleh masyarakat umum. (5) Peraturan satu dan lainnya tidak boleh ada yang saling bertentangan. (6) Suatu peraturan yang telah ditetapkan tidak boleh menuntut suatu tindakan yang kiranya melebihi apa yang dapat dilakukan. (7) Peraturan yang telah ditetapkan tidak boleh terlalu sering diubah-ubah. (8) Peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, harus memiliki kesesuaian antara peraturan serta dalam hal pelaksanaan dalam kehidupan sehari-hari.

Penjelasan dari kedelapan asas yang dikemukakan oleh Lon Fuller diatas, maka dapat disimpulkan bahwa harus ada kepastian di antara peraturan dan pelaksanaan hukum tersebut, sehingga dengan begitu hukum positif dapat dijalankan sesudah memasuki ke ranah perilaku, aksi, dan atau faktor yang dapat memengaruhi bagaimana hukum itu berjalan.

Dalam penjelasan Menurut Apeldoorn, ialah kepastian hukum memiliki dua segi yang harus dipahami yaitu segi yang pertama adalah mengenai *bepaalbaarheid* dan atau dapat dibentuknya hukum melalui beberapa hal yang sifatnya adalah konkret, artinya, pihak yang mencari keadilan dapat mengetahui bahwa hukum dalam hal khusus sebelum memulai suatu perkara. Sementara menurut segi kedua, ialah kepastian hukum memiliki arti kemandirian hukum. Pendapat menurut Apeldoorn juga mengemukakan bahwa kepastian hukum merupakan suatu perlindungan bagi beberapa pihak terhadap kesewenang-wenangan seorang hakim.

Melalui paradigma positivisme, Apeldoorn juga mengemukakan bahwa definisi dari hukum haruslah melarang seluruh aturan yang ada dan mirip menyerupai hukum, tetapi tidak memiliki sifat untuk memerintah atau perintah yang berasal dari otoritas yang memiliki kedaulatan. Penjelasan mengenai kepastian hukum menurut Apeldoorn haruslah dijunjung dengan tinggi, sehingga apapun akibatnya sehingga tidak serta ada alasan apapun untuk tidak menjunjung tinggi kepastian hukum karena sesuai dengan paradigmanya, hukum positif dalam kepastian hukum adalah satu-satunya hukum.

Dari uraian mengenai teori kepastian hukum menurut para ahli tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepastian hukum ialah dapat mengandung beberapa arti yaitu bahwa adanya kejelasan, tidak menimbulkan multi tafsir dalam hukum tersebut, dan tidak boleh bersifat kontradiktif antar peraturan satu dengan lainnya serta peraturan tersebut dapat dilaksanakan sehingga dalam Hukum yang berlaku dan telah ditetapkan oleh pihak berwenang dan berwibawa. Dalam hal ini pemerintah haruslah tegas di dalam masyarakat, serta mengandung keterbukaan sehingga masyarakat dapat memahami makna dari peraturan atau ketentuan hukum yang telah ditetapkan oleh pihak-pihak berwenang.

Dengan begitu penjelasan Hukum menurut teori kepastian hukum dari para ahli, tidak boleh memiliki sifat yang kontradiktif. Sebab, jika bersifat kontradiktif maka hukum tersebut akan menjadi sumber keraguan. Kepastian hukum itu sendiri dapat menjadi perangkat hukum untuk suatu negara yang memiliki kejelasan, serta dapat menjamin hak maupun kewajiban dari setiap warga negara sesuai dengan budaya yang ada pada

masyarakat tersebut.

b. akibat hukum pelanggaran pkwt yang membiarkan ketidakjelasan status habisnya masa waktu kontrak dikaitkannya dengan perubahan status perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt)

Akibat hukum dari pelanggaran implementasi yang membiarkan ketidakjelasan masa kontrak kerja habis tetapi pekerja/buruh masih bekerja menandakan bahwa ketidakprofesionalan dari bagian HRD dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai HRD. Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang habis masa kontrak kerjanya dengan situasi adanya pembiaran bukan berarti secara otomatis menjadi pekerja perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT), namun yang terjadi malah terjadi ketidakjelasan bagi pekerja/buruh dalam hal kerbelangsungan kerjanya dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Suatu kontrak kerja habis maka hal ini sangat terkait dengan jangka waktu kontrak kerja, atau yang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat didasarkan atas:

1) Jangka Waktu, Yang Dibuat Untuk Pekerjaan Tertentu, Yaitu:

- a) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama yakni maksimal 5 tahun;
- b) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- c) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau

2) Selesaiannya Suatu Pekerjaan Tertentu Yang Dibuat Untuk Pekerjaan Tertentu, Yaitu:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai; atau
- b) Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Jadi, jika kontrak kerja habis maka pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang mengikat pekerja/buruh dengan perusahaan adalah didasarkan atas jangka waktu. Terkait dengan aturan jangka waktu, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah maksimal 5 tahun. Namun dalam hal jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) akan berakhir dan pekerjaan dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan jangka waktu sesuai antara kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT) serta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun.

Merujuk pada ketentuan tersebut, maka dapat dianalisis bahwa dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) belum dapat diselesaikan sesuai waktu yang disepakati, maka dapat dilakukan perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.

Selanjutnya apabila masa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) habis, kemudian tidak ada pemberitahuan apakah diberhentikan atau diperpanjang sehingga pekerja/buruh masih tetap lanjut bekerja, maka terhadap posisi yang seperti ini, diwajibkan atau diharuskan bagi perusahaan untuk memberitahukan tentang status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk mendapatkan kejelasan dan kepastian bahwa pekerja/buruh itu apakah masih dalam status bekerja sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diperpanjang atau diberhentikan.

Sebelum Undang-Undang Cipta Kerja yang menetapkan Perppu Cipta Kerja diundangkan, bahwa dalam Pasal 59 Ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan melebihi waktu 3 tahun (2 tahun PKWT dan perpanjangan 1 tahun), dan

perusahaan tidak memberitahukan adanya pembaharuan PKWT, maka demi hukum perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau istilah lainnya sering disebut karyawan tetap.

Namun pada kenyataannya saat ini ketentuan tersebut telah diubah oleh Pasal 81 Angka 15 Perppu Cipta Kerja, yang tidak lagi mengatur hal tersebut. Terkait dengan hal ini, berdasarkan penelusuran telaah pustaka penulis melalui beberapa literasi baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah, dihapus, dan/atau dimuat pengaturan baru oleh Perppu Cipta Kerja maupun peraturan pelaksanaannya tidak lagi mengatur konsekuensi perubahan status pekerja dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan melebihi batas waktu yang diatur dalam undang-undang yakni 5 tahun.

Dengan demikian sekarang pekerja/buruh yang diperkejakan berdasarkan perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak serta merta berubah status menjadi karyawan tetap jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan melebihi batas waktu yang telah diatur. Ada 2 (dua) alasan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak dapat beralih menjadi pekerja tetap demi hukum, yakni dalam hal:

1) Pekerjaan Yang Diperjanjikan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Tidak Memenuhi Kriteria Pekerjaan Tertentu:

- a) Pekerjaan sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c) Pekerjaan bersifat musiman;
- d) Pekerjaan berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

2) Pekerja Diperkejakan Kerja Hariandala Bekerja 21 Hari Lebihselaa 3 Bulan Berturut-Turut/Lebih.

Dengan demikian untuk menjawab permasalahan kontrak kerja habis tetapi pekerja/buruh masih bekerja, maka guna untuk memperjelas status pekerja/buruh pada suatu perusahaan dalam hal hubungan kerjanya, ada baiknya pekerja/buruh mendiskusikan lebih lanjut kepada pengusaha atau HRD yang mewakili perusahaan, atau dengan serikat pekerja/serikat buruh dimana pekerja/buruh menjadi anggotanya. Tujuan pekerja/buruh untuk mendiskusikan permasalahan tersebut guna mendapatkan kejelasan mengenai status pekerjaannya sekaligus kejelasan mengenai hak-hak yang didapatkan apabila status bekerja saat masa kontrak berakhir alias diberhentikan atau dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana dijelaskan bahwa ada berapa alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya adalah sebagai berikut:

1) Alasan Ekonomis

A) Penurunan Keuntungan

Jika perusahaan mengalami penurunan keuntungan yang signifikan dalam jangka waktu yang cukup lama, pengusaha mungkin memutuskan untuk melakukan PHK guna mengurangi biaya operasional dan mempertahankan kelangsungan bisnis. Penurunan keuntungan yang berkelanjutan dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk membayar gaji dan manfaat karyawan.

B) Perubahan Kondisi Pasar

Jika pasar mengalami perubahan yang signifikan, misalnya penurunan permintaan atau pergeseran tren konsumen, pengusaha mungkin harus menyesuaikan kapasitas produksi dan kebutuhan tenaga kerja. Dalam situasi ini, PHK dapat menjadi langkah yang diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara permintaan dan penawaran di pasar.

C) Perubahan Regulasi Atau Kebijakan Pemerintah

Jika ada perubahan dalam regulasi atau kebijakan pemerintah yang secara langsung mempengaruhi operasional perusahaan, seperti kenaikan pajak atau perubahan ketentuan

ketenagakerjaan, pengusaha mungkin harus mengevaluasi dampaknya terhadap keuangan perusahaan. PHK dapat menjadi pilihan untuk mengatasi konsekuensi ekonomis yang timbul akibat perubahan tersebut.

D) Kehilangan Kontrak Atau Klien Penting

Jika perusahaan kehilangan kontrak besar atau klien penting yang menyumbang sebagian besar pendapatan, ini dapat berdampak negatif pada keuangan perusahaan. Dalam situasi seperti itu, pengusaha mungkin harus melakukan PHK sebagai bagian dari upaya pemangkasan biaya dan restrukturisasi untuk mengatasi kehilangan tersebut.

E) Kondisi Finansial Yang Tidak Stabil

Jika perusahaan menghadapi kesulitan keuangan yang serius, misalnya terlilit utang yang tidak dapat dibayar atau kebangkrutan yang tidak dapat dihindari, pengusaha mungkin harus mengambil tindakan drastis, termasuk melakukan PHK, untuk menjaga kelangsungan bisnis secara keseluruhan.

2) Alasan Tentang Diri Pribadi Pekerja Yang Bersangkutan

a) Pelanggaran disiplin

Jika seorang pekerja melanggar peraturan perusahaan secara serius, seperti pencurian, kekerasan, atau pelanggaran etika yang signifikan, pengusaha dapat memutuskan PHK sebagai respons terhadap perilaku tersebut. Namun, perlu dilakukan penyelidikan yang objektif dan prosedur yang adil untuk memastikan keabsahan keputusan hubungan kerja.

b) Ketidakhadiran atau absensi yang berlebihan

Jika pekerja sering tidak hadir atau absen tanpa alasan yang sah, ini dapat mengganggu produktivitas dan kinerja perusahaan. Dalam beberapa kasus, pengusaha dapat memutuskan PHK sebagai tindakan terakhir setelah melakukan upaya yang wajar untuk mengatasi masalah absensi tersebut.

c) Ketidakmampuan atau ketidakcakapan

Jika pekerja tidak mampu melaksanakan tugas-tugas yang diharapkan secara memadai meskipun telah diberikan pelatihan dan dukungan yang cukup, pengusaha dapat mempertimbangkan PHK. Namun, pengusaha harus memastikan bahwa pekerja telah diberikan kesempatan yang wajar untuk memperbaiki kinerjanya sebelum mengambil langkah tersebut.

d) Pelanggaran kerahasiaan atau kepercayaan

Jika pekerja melanggar kerahasiaan bisnis, mengungkapkan informasi rahasia perusahaan kepada pihak ketiga, atau melakukan tindakan yang merusak kepercayaan yang mendasari hubungan kerja, PHK dapat dipertimbangkan sebagai langkah untuk melindungi kepentingan perusahaan. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh sering terjadi ketidakhadiran para pihak yang berselisih baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja atau buruh, dan kesulitan dalam pelaksanaan hasil penyelesaian. Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah: (1) Perselisihan Hak; (2) Perselisihan Kepentingan; (3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); (4) Perselisihan antara Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

c. akibat hukum pelanggaran pkwt yang dibuat tidak dengan bentuk tertulis dikaitannya dengan perubahan status perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt)

Pada dasarnya perjanjian kerja tidak harus dilakukan secara tertulis, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 50 jo. Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang mana perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Akan tetapi ada pengecualian dalam hal perjanjian

kerja untuk waktu tertentu (PKWT), sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh secara tidak tertulis maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dan pekerja/buruh pun berubah status menjadi pekerja tetap. Selain itu dalam hal perusahaan tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis dalam hal ini perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dengan pekerjanya, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan sebagaimana ketentuan Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya membuat keterangan tentang: (a) Nama dan alamat pekerja/buruh; (b) Tanggal mulai bekerja; (c) Jenis pekerjaan; dan (d) Besarnya upah.

Jadi, dalam hal perjanjian kerja untuk perjanjian waktu kerja tidak tertentu (PKWTT), memang tidak harus dilakukan dengan perjanjian tertulis, akan tetapi perusahaan wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruhnya, sebagaimana selain tetap berpedoman pada ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, juga ada unsur-unsur lain yang terpenuhi ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka penuhi. Memahami hal tersebut bahwa secara tegas dinyatakan oleh seorang pakar Hukum Perburuhan dari negeri Belanda, yaitu Prof. Mr. M.G. Rood beliau menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari:

1) Adanya Unsur Work Atau Pekerjaan

Suatu perjanjian kerja itu haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, serta haruslah berdasar dan berpedoman pada perjanjian kerja.

2) Adanya Unsur Service Atau Pelayanan

Hubungan kerja kedudukan pengusaha/majikan adalah sebagai pemberi kerja, sehingga berhak serta sekaligus berkewajiban untuk memberi perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Sehingga Pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu kepada pihak pemberi kerja dan harus tunduk serta dibawah perintah orang lain, serta hal ini harus tertuang dalam perjanjian kerja atau harus ada dalam surat pengangkatan karyawan.

3) Adanya Unsur Time Atau Waktu Tertentu

Melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja yang sudah disepakati atau peraturan perundang-undangan, dalam hal ini waktu yang dimaksud adalah waktu pada saat pengangkatan menjadi karyawan tetap.

4) Adanya Unsur Upah

Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, serta termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.

d. akibat hukum pelanggaran pkwt yang dibuat tidak untuk masa percobaan dikaitannya dengan perubahan status perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt)

Perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, maka perjanjian kerjanya harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia yang ditulis dengan huruf latin. Ada tiga hal yang harus diperhatikan dalam membuat suatu perjanjian tertulis, yaitu dengan menggunakan bahasa Indonesia, dan

ditulis dengan menggunakan huruf latin. Jika perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Asing maka perjanjian kerja dinyatakan batal demi hukum dan akibatnya perjanjian kerja berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap. Terkait dengan perjanjian kerja ini juga tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jika perjanjian kerja waktu tertentu mempersyaratkan masa percobaan maka yang disyaratkan batal demi hukum, sehingga perjanjian kerja tersebut dapat mengakibatkan juga perubahan status dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) merupakan salah satu akibat dari ketidakcermatan dari orang yang menyusun suatu perjanjian kerja, dalam hal ini yang dimaksud adalah perancang kontrak atau contract drafting dari suatu perusahaan.

Dari temuan-temuan hasil penelitian tentang akibat hukum maka dapat disimpulkan oleh penulis bahwa Dalam pembuatan perjanjian kerja isi yang terkandung di dalam perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa dan juga tidak boleh bertentangan dengan moral. Akibat hukum terhadap pelanggaran implementasi pembuatan perjanjian kerja khususnya dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) akan menyebabkan perubahan kedudukan status dari pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dengan demikian perubahan status pekerja demi kepastian hukum bisa terjadi karena: (1) tidak didaftarkannya atau tidak adanya pencatatan yang dilakukan oleh pengusaha ke instansi pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan; (2) dengan adanya kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha; dan (3) adanya pengkhususan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT), harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin; serta (4) tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

KESIMPULAN

1. Pengaturan tentang perubahan kedudukan status pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara normatif telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta persyaratan pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana syarat perjanjian kerja pada umumnya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat materiil maupun formil. Namun dalam praktiknya di lapangan implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terkadang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, misalnya banyak pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT/tidak tetap), akan tetapi pekerja/buruh tersebut mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen di perusahaannya yang semestinya pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pekerja/buruh tetap atau pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
2. Dalam pembuatan perjanjian kerja isi yang terkandung di dalam perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa dan juga tidak boleh bertentangan dengan moral. Akibat hukum terhadap pelanggaran implementasi pembuatan perjanjian kerja khususnya dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) akan menyebabkan perubahan kedudukan status dari pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dengan demikian perubahan status pekerja demi kepastian hukum bisa terjadi karena: (1) tidak didaftarkannya atau tidak adanya pencatatan yang dilakukan oleh pengusaha ke instansi pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan; (2) dengan adanya kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha; dan (3) adanya

pengkhususan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT), harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin; serta (4) tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Saran

1. Disarankan bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh dalam membuat perjanjian kerja harus memperhatikan asas-asas perjanjian dan harus juga disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku supaya tidak merugikan perusahaan, serta ke depan semoga semua perusahaan yang mempekerjakan banyak pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) supaya mengangkat pekerja/buruhnya tersebut sebagai pekerja/buruh tetap di perusahaan tempat mereka bekerja agar dapat mendorong semangat kerja dan kesinambungan hidup pekerja/buruh.
2. Disarankan bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah khususnya Dinas Ketenagakerjaan untuk melakukan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya yang lebih aktif untuk mencegah pelanggaran-pelanggaran yang diakibatkan tidak terlaksananya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) oleh perusahaan yang mempekerjakan pekerja perjanjian waktu kerja tertentu (PKWT) sebagai upaya pekerja/buruh mendapatkan perlindungan dan jaminan kepastian hukum di mana tempat mereka bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- , Hukum Perjanjian di Indonesia, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003.
- A. Qiram Syamsuddin Meliala, Hukum Perjanjian, Yogyakarta: Mandar Maju, 2001.
- Abdul Hakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Abdulkadir Muhammad, Hukum dan Penelitian Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004.
- Adrian Sutendi, Hukum Perburuhan, Bandung: Sinar Grafika, Cet. II, 2001.
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Cet. Ke-6, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Dr.H.Zainal Asikin,S.H.,SU, Dasar Dasar Hukum Perburuhan, Penerbit Rajawali Pers PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, cetakan ke-10, 2014.
- Fithriatus Shalihah, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham,” UIR Law Review, 1.2, 2017..
- Halim, Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini, Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual, PT. Pradnya Paramita, Jakarta. 2001.
- Imam Budi Santoso, Erdin Tahir, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik, Rajawali Pers, PT. RajaGrafindo Persada, Depok. 2023.
- Imam Soepomo, Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja,Jakarta: Djambatan ,1987.
- Lon L. Fuller, The Morality of Law . McGraw-Hill: Yale University Press, 1964.
- Munir Fuady, Hukum Kontrak (Dari sudut pandang Hukum Bisnis), Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.
- Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Kencana, Jakarta, 2008.
- Philipus M.Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat- Sebuah Studi Tentang Prinsipprinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara, Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- R. Subekti, Aneka Perjanjian, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti,1995)
- Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2012.
- Sentanoe Kertonegoro, Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid), YTKI :1999.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian hukum Normatif, Cet. Ke-18, Rajawali Pres, Depok, 2018.
- Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, Pt. Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Subekti dan Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Jakarta : PT Pradnya Paramita,

2004.

Suteki, Metodologi Penelitian Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Semarang, 2017

Jurnal

Ade Destyani, Sesi 1-Reytmann Aruan-Koor PPHI-PP PKWT, Alih Daya, WKWI, dan PHK, diunggah tanggal 3 Maret 2021, dalam acara Astra IR Society Forum (IRSOF) Tahun 2021, UUCK: A New Journey to Creating Industrial Peace.

Aji, S., Buwana, N., Septian, M., & Putra, A. Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Pada Pt X Di Kota Malang. Jurnal Studi Manajemen, Vol.9, No (13), (2015), hlm.202–214.

Diah Puji Lestari, “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja,” Jurnal Hukum Lex Generalis, 3.5 (2022), 339–49 Di Akses 10/03/2024.

Inama Anusantari, “Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Omnibus Law Cipta Kerja,” Jurnal Hukum Islam, December, 2021.

Nur Hasan Ismail, Perkembangan Hukum Pertanahan, Pendekatan Ekonomi – Politik, (Jogjakarta, HUMA dan Magister Hukum UGM, 2007) Dalam Ngobrolin Hukum Obrolan Ringan Seputar Hukum, Memahami Kepastian (Dalam) Hukum, <https://ngobrolinhukum.wordpress.com/2024/03/08/Herowati>.

Sigar Aji Poerana, Artikel, “Kapan Status Karyawan Berubah dari Kontrak Menjadi Tetap?,” dalam Hukum Online, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5bd1d3ec5e529/kapanstatus-karyawan-berubah-dari-kontrak-menjadi-tetap/>, diakses 08 Maret 2024.

Teuku Syahrul Ansari, Nur Hasanah Siregar, Imam Budi Santoso, Muhammad Rusli Arafat,” MEKANISME PENYELESAIAN TRANSAKSI YANG MENGANDUNG BENTURAN KEPENTINGAN DITINJAU DARI GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN KEPASTIAN HUKUM”, Vol.17 No.10 Mei 2023.

Tobing, G. D. P. L. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24 / PDT. SUS-PHI / 2019 / PN- DPS). Jurnal Kewarganegaraan, (2022),6(2), 4859–4863.

Peraturan Perundang-Undangan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Undang Undang Dasar Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Internet Dan Lain-Lain

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4fd56cf069398/prof-ramly-dan-iequalitybefore-the-law-i> Akses 4/10/2017

<https://mekari.com/blog/pengertian-hrd-dan-fungsinya/> diunduh tanggal 18 Juni 2024, Pukul 10.30 WIB.

<https://menjadipengaruh.com/prosedur-perubahan-status-pkwt-menjadi-pkwtt/>, diunduh tanggal 19 Juni 2024, Pukul 07.00 WIB.

<https://www.gramedia.com/literasi/teorikepastianhukum/#:~:text=Teori%20kepastian%20hukum%20yang%20dikemukakan,serta%20memahami%20si%20stem%20hukum%20negara> diakses pada 8 Maret 2024