

PENGUBAHAN JANGKA WAKTU PKWT DALAM PERSPEKTIF HAK TENAGA KERJA UNTUK MENDAPAT JAMINAN PEKERJAAN TETAP

Rizal Dwi Novianto¹, Frans Simangunsong²

Fakultas Hukum

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

dwirizaln@gmail.com, frans@untag-sby.ac.id

Abstrak

Dalam penelitian ini bertujuan mencari tahu jaminan tenaga kerja untuk mendapat pekerjaan tetap pasca omnibus law bagi tenaga kerja kontrak pasca perubahan ketentuan masa jangka waktu PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja beserta aturan pelaksanaannya. Dalam penelitian yang ini menggunakan metode penelitian normatif. Pada awalnya, ketentuan jangka waktu PKWT termuat pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang kemudian ketentuan itu dihapus dan dilakukan perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 serta diatur lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 sebagai aturan pelaksanaannya. Perubahan jangka waktu PKWT ini menimbulkan beberapa kerugian bagi tenaga kerja kontrak sehingga mengancam hak asasi manusianya seperti kesejahteraan dan penghidupan yang layak. Perubahan jangka waktu PKWT menjadi lebih lama dan tidak adanya jaminan tenaga kerja kontrak untuk mendapat jaminan pekerjaan yang secara menetap. Sehingga kerugian yang dihasilkan ini, memberikan dampak pada kesejahteraan dan kehidupan yang layak bagi tenaga kerja kontrak. Disisi lain, kesejahteraan masyarakat dalam konteks mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak telah dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 sebagai aturan tertinggi dalam peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci : Tenaga Kerja, Jangka Waktu, PKWT

A. Pendahuluan

Dalam menjalankan cita-cita bangsa yang berasaskan negara hukum, maka wajib untuk melakukan pembangunan nasional dalam segala aspek apapun. Pembangunan nasional yang dilakukan itu tentunya harus sesuai dengan visi dan misi negara yang termuat dalam konstitusi UUD NRI tahun 1945. Hal ini diperlukan agar pembangunan nasional yang dilakukan tetap terjaga orisinalitasnya dan tetap sejalan dengan cita-cita bangsa. Oleh karena itu, negara menjalankan pembangunan nasional dengan tujuan memajukan kesejahteraan dan kemakmuran pada masyarakat. Aspek dalam pembangunan nasional yang terpenting adalah membangun hukum dengan pembangunan yang berkelanjutan dengan melibatkan seluruh unsur-unsur yang ada dalam negara demi terwujudnya pembangunan nasional.³

Salah satu harapan bangsa Indonesia yang dicita-citakan adalah masyarakat berada dalam taraf kehidupan yang lebih baik dalam pembangunan nasional. Negara melakukan perwujudan pembangunan nasional dalam rangka memberikan hak-hak warganya seperti mendapat pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Sebagaimana hal ini telah diatur di dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi: “Setiap

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

² Dosen Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

³Fithriatus Shalihah, ‘Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham’, *UIR Law Review*, 1.2 (2017) <<https://doi.org/10.25299/uirlrev.2017.1.02.955>>.

warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Untuk itu, dalam menciptakan pola kehidupan yang layak bagi para pencari kerja maka diperlukan peningkatan dalam hal pembangunan dan pertumbuhan ekonomi seperti memberikan kesempatan dalam hal memperoleh pekerjaan tetap.

Dalam ruang lingkup hubungan industrial terdapat perbedaan 2 (dua) pengertian yaitu PKWT dan PKWTT. Kedua hal ini berbeda dalam hal pengertian, ruang lingkup, serta hak-hak yang diperolehnya. PKWT merupakan suatu ikatan pekerjaan yang dilakukan pengusaha bersama tenaga kerja yang jangka waktu masa kerjanya telah ditentukan. Berbeda dengan PKWT, PKWTT atau tenaga kerja kontrak yakni suatu perjanjian kerja yang tidak ditentukan jangka waktunya. Dalam kehidupan sehari-hari, PKWT lebih dikenal dengan istilah tenaga kerja kontrak. Dapat diketahui bahwa perbedaan diantara keduanya adalah terletak pada masa kerja jangka waktunya dimana PKWT jangka waktunya ditentukan oleh waktu sedangkan PKWTT tidak ditentukan oleh waktu (selamanya). Pada awalnya, ketentuan jangka waktu PKWT diatur di dalam Pasal 54 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di dalam ketentuan tersebut menjelaskan bahwa aturan masa kerja seorang tenaga kerja kontrak harus dilakukan dengan waktu 2 tahun serta opsi perpanjangan kontrak yaitu 1 (satu) kali selama 1 (satu) tahun atau jika diakumulasikan totalnya yaitu selama 3 tahun dengan catatan kedua belah pihak yakni pengusaha dengan tenaga kerja harus sepakat. Seorang tenaga kerja dengan status PKWT atau kontrak secara hukum akan berubah jenis statusnya menjadi PKWTT atau tetap, apabila seorang tenaga kerja tersebut telah menempuh batas waktu ketentuannya. Yang kemudian pada akhir tahun 2020, muncul *omnibus law* yang isinya mencakup beberapa ketentuan-ketentuan yang dijadikan satu di dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.⁴ Yang mana kehadiran *omnibus law* ini membuat seluruh masyarakat heboh dan menentangnya terutama bagi para pekerja dan serikat kerja. Kehadiran *Omnibus law* ini merupakan perubahan dari aturan-aturan sebelumnya salah satunya yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimana menjadi prokontra dikalangan masyarakat terutama para buruh/pekerja. Undang-Undang Cipta kerja mencakup beberapa ketentuan hukum dan lintas berbagai sektor yang bertujuan sebagai payung hukum dan memperkuat eksistensinya seperti sektor perpajakan, sektor penciptaan lapangan kerja, dan pemberdayaan UMKM. Ketiga sektor tersebut akan dibentuk Undang-Undang baru yang akan digabung menjadi satu bagian dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang akan berisi peraturan-peraturan berupa penghapusan, pengubahan, penambahan, ataupun pengurangan. Salah satu klaster yang terkena *omnibus law* adalah klaster ketenagakerjaan. Banyak ketentuan-ketentuan dalam klaster ketenagakerjaan yang justru menjadi dampak bagi para pekerja di Indonesia khususnya pekerja kontrak.

Salah satu ketentuan yang mengalami perubahan adalah perihal jangka waktu PKWT. Ketentuan mengenai jangka waktu PKWT ini ada perubahan di dalam UU. No. 11 tahun 2020 beserta dengan aturan pelaksanaannya yaitu PP. No. 35 tahun. Dalam aturan yang terbaru, ketentuan jangka waktu PKWT adalah selama 5 (lima) tahun beserta dengan perpanjangannya. Jika dibandingkan dengan aturan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa masa jangka waktu PKWT menjadi lebih lama. Dengan adanya perubahan ketentuan ini akan memberikan kerugian bagi tenaga kerja kontrak. Hal kerugiannya adalah terletak pada masa kerja waktunya yang lebih

⁴ Shanti Dwi Kartika, 'POLITIK HUKUM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA', *KAJIAN SINGKAT TERHADAP ISU AKTUAL DAN STRATEGIS*, XII.20 (2020).

lama dan jaminan untuk mendapat pekerjaan yang secara menetap menjadi lemah atau tidak terjamin sebab tidak adanya aturan mengenai batasan pengusaha untuk boleh melakukan perpanjangan kontrak beserta dengan lama durasinya kepada pekerjanya. Sehingga dengan adanya hal ini kemungkinan besar pengusaha akan bersikap yang sewenang-wenangnya kepada tenaga kerja dan sebaliknya tenaga kerja akan mengalami kerugian atas perlakuan pengusaha tersebut yang akan mengancam kesejahteraan kehidupannya.

Perbandingan penelitian pertama menghasilkan kesimpulan yakni tenaga kerja kontrak secara tekstual lebih mendapatkan perlindungan dan jaminan hukum terhadap hak-hak yang seharusnya diperoleh dalam ketentuan yang lama. Hal demikian ini, berbanding terbalik ketimbang Undang-Undang Cipta Kerja beserta aturan pelaksanaannya, dimana perubahan regulasi ketentuan jangka waktu PKWT dalam Undang-Undang ini terkesan lebih memihak dan menguntungkan bagi pemberi kerja atau pengusaha.⁵ Penelitian kedua lebih menekankan kepada pembahasan mengenai subjektivitas kesejahteraan bagi tenaga kerja dalam kehidupannya sebagai manusia yang mampu membangun kehidupan yang bermakna. Penelitian kedua menghasilkan jawaban bahwa untuk dapat memahami dan mencapai kesejahteraan dalam hidup maka diperlukan peran yang besar bagi tenaga kerja kontrak dalam memberikan pemahaman kehidupan yang bernilai, terstruktur, serta memiliki kepercayaan magis.⁶ Selanjutnya penelitian ketiga berbicara terkait keorisinalitas PKWT dalam konsep *Remote Working* menurut Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ketiga menghasilkan 2 (dua) jawaban yakni Pertama, ikatan kerja waktu tertentu dengan konsep *Remote Working* memiliki kesamaan dengan ikatan kerja waktu tertentu pada umumnya dengan syarat berpedoman dan taat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan sekaligus dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Dan kedua yaitu KUH Perdata, UU. Ketenagakerjaan jo UU. Cipta Kerja, dan UU. ITE merupakan aspek-aspek harus diperhatikan lebih detail dalam konsep *Remote Working* ketika dibuat dengan status PKWT. Berikut diantaranya yang perlu diikuti bagi para pihak ketika membuat ikatan kerja waktu tertentu seperti: 1) Ikatan kerja waktu tertentu terlebih dahulu harus disepakati antara kedua belah pihak, 2) Terlaksananya hak dan kewajiban antar kedua belah pihak sesuai dengan aturan yang berlaku, 3) Terdapat gambaran secara jelas tentang bagaimana sistem berjalannya *Remote Working* dalam sebuah ikatan pekerjaan waktu tertentu.⁷

Tulisan dalam penelitian hukum yang dilakukan ini memiliki perbedaan dengan hasil penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini lebih fokus kepada ingin mencari tahu jaminan untuk mendapat pekerjaan tetap demi terciptanya kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi tenaga kerja yang terikat PKWT pasca lahirnya UU. Cipta Kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fakta-fakta hukum diatas, maka penulis menyusun sebuah rumusan masalah yaitu “Apakah perubahan jangka waktu PKWT dapat menjamin hak tenaga kerja untuk mendapat pekerjaan tetap?”.

⁵ Febri Handayani and Lysa Angrayni, ‘Problematika Ketenagakerjaan Di Kota Batam Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan’, *Jurnal Hukum Respublica*, 16.2 (2018) <<https://doi.org/10.31849/respublica.v16i2.1440>>.

⁶ Marsael Michael Sengkey and Tellma Monna Tiwa, ‘KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF PEKERJA KONTRAK (PKWT)’, *Seurune Jurnal Psikologi Unsyiah*, 3.2 (2020) <<https://doi.org/10.24815/s-jpu.v3i2.17551>>.

⁷ Isdian Anggraeny and Nur Putri Hidayah, ‘KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DENGAN KONSEP REMOTE WORKING DALAM PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA’, *Jurnal Hukum Dan Kenotariatan*, 5.1 (2021) <<https://doi.org/10.33474/hukeno.v5i1.9262>>.

C. Metode Penelitian

Tulisan ini merupakan hasil dari penelitian hukum yang menggunakan metode penelitian normatif yang didukung dengan konsep serta pengembangan yang didasarkan pada doktrin-doktrin yang ada.⁸

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Konsep Pengaturan PKWT Sebelum dan Sesudah *Omnibus Law*

Dalam hubungan industrial sering dikenal istilah perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat terjadi ketika terpenuhinya 2 pihak yakni pemberi kerja (pengusaha) dan penerima kerja (tenaga kerja). Yang mana hal itu akan menghasilkan yang namanya hubungan kerja. Suatu hubungan kerja dapat terjadi ketika adanya perintah, ada pekerjaan yang diberikan, dan adanya upah yang diberikan. Hubungan kerja dapat terjadi apabila kedua belah pihak mencapai kesepakatan. Yang dimana kesepakatan itu diimplementasikan dalam bentuk sebuah perjanjian kerja. Dengan menyepakati sebuah perjanjian kerja, seorang tenaga kerja mempunyai sebuah hubungan hukum dengan atasannya berupa kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan di tempat mana dia bekerja. Dalam membuat sebuah perjanjian kerja harus memperhatikan ketentuan yang ada seperti harus dibuat dalam bentuk tertulis ataupun secara lisan disesuaikan dengan kriteria pekerjaan apa yang akan dijalankan. Kedua belah pihak yang bersangkutan harus bersepakat dengan perjanjian kerja yang ada, masing-masing pihak memiliki kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, ada pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta aturan-aturan yang ditegakkan.

Dalam pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan membagi 2 jenis ikatan pekerjaan yaitu PKWT (tenaga kerja kontrak) dan PKWTT (tenaga kerja tetap). Sifat atau kegiatan pekerjaan yang dilakukan merupakan hal utama yang membedakan antara keduanya. Ketentuan sebelumnya tidak membagi atau merinci jenis-jenis pekerjaan dalam PKWT. Selain itu, ketika ingin memulai sebuah hubungan kerja maka harus dilakukan perjanjian diantara kedua belah pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sekurang-kurangnya dalam ikatan kerja tersebut memuat :

- a. Identitas perusahaan berupa nama, alamat perusahaan
- b. Identitas pekerja seperti nama, alamatnya
- c. Nama jenis usaha perusahaan
- d. Posisi kerja
- e. Domisili perusahaan
- f. Nominal gaji serta cara pemberiannya
- g. Kualifikasi yang memuat hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan penerima kerja
- h. Start pemberlakuan ikatan pekerjaan
- i. Domisili serta tanggal ikatan pekerjaan itu dibuat
- j. Akta dibawah tangan dari para pihak

Prosedur diatas wajib dipenuhi pada proses pembuatan surat ikatan pekerjaan serta tetap harus mengacu pada peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tidak terjadi pertentangan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, seorang

⁸ Yati Nurhayati, Ifrani Ifrani, and M. Yasir Said, 'METODOLOGI NORMATIF DAN EMPIRIS DALAM PERSPEKTIF ILMU HUKUM', *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, 2.1 (2021) <<https://doi.org/10.51749/jphi.v2i1.14>>.

tenaga kerja yang terikat hubungan dengan jenis pekerjaan PKWT harus dicatatkan oleh perusahaan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota serta tidak boleh menuntut adanya masa percobaan kerja. Apabila perusahaan memaksa menuntut masa percobaan bagi pekerja kontrak, oleh karena itu secara hukum masa percobaan itu akan batal demi hukum dan masa percobaan yang telah dilaluinya itu dihitung menjadi masa kerja PKWT. Secara umum, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang jenis-jenis pekerjaan apa saja yang dapat dan tidak dapat dilakukan dengan cara PKWT. Jadi dapat dilihat bahwasannya, ketika dalam menentukan suatu perjanjian kerja yang sifatnya adalah tertentu atau PKWT maka harus terlebih dilihat dulu apakah pekerjaan yang diberikan itu masuk dalam jenis-jenis atau sifat yang dibolehkan oleh Undang-Undang untuk dilakukan sebuah ikatan pekerjaan dengan jenis ikatan pekerjaan dengan jangka waktu tertentu. Sebab jika pekerjaan yang dibagikan itu tidak termasuk ke dalam jenis-jenis dan sifat yang diatur dalam Undang-Undang maka secara normatif seorang tenaga kerja tersebut akan secara otomatis berubah hubungan kerjanya menjadi PKWTT (tenaga kerja tetap).

Berbeda halnya pasca *omnibus law* ketika turunan dari aturan Cipta Kerja yaitu PP. No. 35 tahun 2021 diundangkan. Dimana dalam Peraturan Pemerintah ini merinci lebih spesifik lagi apa saja jenis-jenis pekerjaan yang dibolehkan dalam PKWT baik yang didasarkan pada jangka waktu ataupun selesainya suatu pekerjaan tertentu. Diantaranya sebagai berikut:

a. PKWT berdasarkan jangka waktu, yakni:

1. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
2. Pekerjaan yang bersifat musiman
3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Poin 1 diatas, yang dimaksud pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama adalah maksimal 5 (lima) tahun beserta perpanjangannya. Hal ini berbeda dengan sebelum adanya *omnibus law*, dimana sebelumnya di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud waktu tidak terlalu lama adalah 2 (dua) tahun dengan perpanjangan waktu 1 kali untuk selama 1 tahun atau jika diakumulasikan adalah sekitar 3 tahun beserta perpanjangannya. Kemudian poin 2 diatas, yang dimaksud dengan pekerjaan bersifat musiman pada PP. No. 35 tahun 2021 adalah suatu beban pekerjaan yang pengerjaannya itu digantungkan pada musim atau cuaca serta kondisi tertentu. Contoh pekerjaan yang bersifat musiman seperti perusahaan produksi jas hujan. Tentunya jas hujan ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat ketika sedang terjadi musim penghujan saja. Kalau tidak musim penghujan, jas hujan tidak akan terpakai. Sedangkan untuk memenuhi pesanan serta target tertentu merupakan jenis ikatan pekerjaan yang dilakukan ketika kondisi tertentu. Contoh misalnya, ada perusahaan sepeda motor yang memproduksi sepeda motor dengan jenis produk Supra-z, Baet, Jupiter XM, dan M-Nax. Kemudian setelah beberapa tahun jenis produk motor Supra-z, Baet, Jupiter XM, dan M.Nax tersebut laku dipasaran. Karena laku dipasaran, perusahaan sepeda motor tersebut membuat produk baru dengan merk X.

b. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai
2. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Sesudah *omnibus law*, ikatan pekerjaan yang tidak ditentukan berapa lama maksimal pengerjaannya merupakan jenis pekerjaan yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dengan kata lain tidak ada aturan yang membatasi seorang tenaga kerja yang terikat hubungan kerja PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Akan tetapi masa

waktunya adalah ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima kerja. PKWT yang didasarkan pada seleainya suatu pekerjaan tertentu dapat dilakukan perpanjangan masa kerja dengan berdasarkan kesepakatan antar kedua belah pihak sampai selesainya suatu pekerjaan tersebut apabila suatu pekerjaan tersebut tidak selesai dari waktu awal yang disepakati. Begitu pula sebaliknya, PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu dapat berakhir / selesai demi hukum apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu awal yang telah disepakati antara oleh para pihak. Sebelum *omnibus law*, dimana tenaga kerja kontrak yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu tidak diatur berapa lama masa kerjanya tanpa menghiraukan kedua belah pihak sepakat atau tidak sepakat.

Selain adanya perbedaan ketentuan pembagian jenis-jenis pekerjaan PKWT sesudah *Omnibus Law*, ada beberapa akibat hukum yang terjadi pada tenaga kerja kontrak. Salah satunya adalah terkait dengan tidak adanya periode perpanjangan kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Tidak adanya pengaturan tentang ketentuan periode perpanjangan kontrak akan memberikan ketidakpastian bagi pekerja dalam menjalani masa kerjanya. Dalam artian perusahaan memiliki kebebasan yang seluas-luasnya dalam menentukan berapa kali perpanjangan kontrak yang dapat dilakukan oleh pekerja tersebut tentunya dengan tidak melebihi batas waktunya yaitu 5 tahun. Dengan tidak diaturnya batas perpanjangan kontrak setelah diberlakukannya Peraturan Pemerintah ini tentu akan memberikan dampak seperti akan terjadinya kontrak yang berulang-ulang. Misalnya, perusahaan mengontrak tenaga pekerja dalam hubungan PKWT selama 1 tahun kemudian setelah kontraknya habis, pengusaha melakukan perpanjangan dengan durasi waktu 2 minggu, kemudian setelah kontrak habis kemudian pengusaha mengontrak kembali selama 3 minggu, dan begitu seterusnya hingga total masa kontraknya sampai 5 tahun.

Fakta hukum diatas dapat dilakukan oleh perusahaan dikarenakan peraturan perundang-undangan yang tidak mengatur mengenai hal itu. Berbeda halnya dengan aturan sebelumnya, dimana aturan sebelumnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai batasan dalam melakukan perpanjangan kontrak bagi tenaga pekerja PKWT yaitu sebanyak 1 kali saja selama 1 tahun. Dan yang paling rawan dan yang dikhawatirkan adalah ketika masa kontrak beserta perpanjangannya yang telah dijalankan oleh tenaga pekerja itu mendekati batas maksimal 5 (lima) tahun akan tetapi diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh pengusaha. Ambil contoh, seorang tenaga pekerja telah menjalani masa kerjanya beserta perpanjangannya yaitu 4 tahun 10 bulan, akan tetapi di bulan ke-11 dengan sesuatu alasan tertentu perusahaan tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja yang padahal hanya tinggal waktu 1 (satu) bulan saja tenaga pekerja itu berakhir hubungan kerjanya dan secara otomatis akan berubah statusnya menjadi tenaga kerja tetap (PKWTT). Tentunya hal ini memberikan celah bagi perusahaan untuk melakukan tindakan yang sewenang-wenangnya kepada tenaga kerja sebab tidak adanya aturan mengenai batasan dalam melakukan perpanjangan kontrak. Dan karena adanya kontrak yang berulang-ulang ini, secara tidak langsung posisi tenaga pekerja sangat rentan untuk dipecat atau diputus hubungan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan posisi tenaga pekerja yang kedudukannya lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha.

Selain perbedaan sebelum dan sesudah adanya *omnibus law* sebagaimana yang dijelaskan diatas, ada salah satu hal yang dirasa dapat memberikan keuntungan bagi tenaga kerja kontrak khususnya yaitu ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Dimana dalam aturan yang terbaru, seorang tenaga kerja kontrak yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha, maka

seorang pengusaha tersebut wajib untuk memberikan kompensasi kepada pekerja tersebut. Hubungan pekerjaan dengan berdasarkan PKWT, maka seorang tenaga kerja berhak untuk memperoleh uang kompensasi dari atasannya (pengusaha). Artinya ketentuan ini merupakan pembaharuan dari sebelumnya yang tidak mengatur mengenai hal tersebut. Meskipun demikian, pemberian kompensasi kepada pekerja yang diputus hubungan kerjanya bukan berarti bisa menjamin seseorang akan mendapat kesejahteraan dan penghidupan yang layak. Sebab yang bisa menjamin seorang tenaga kerja adalah ketika ia memiliki pekerjaan yang tetap dengan terpenuhinya hak-hak sebagai tenaga kerja tetap. Pengaturan mengenai pemberian kompensasi ini terkesan memberikan keuntungan bagi pekerja kontrak pasca lahirnya Undang-Undang yang terbaru. Akan tetapi apabila diamati lebih mendalam jika dibandingkan dengan aturan sebelumnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan justru menimbulkan kerugian bagi pekerja kontrak. Kerugian yang dialaminya adalah ketika seorang pekerja diputus kontraknya oleh pengusaha maka hanya mendapat ganti rugi berupa kompensasi saja sedangkan dalam Undang-Undang sebelumnya mengatur bahwa jika pekerja diputus kontraknya maka mendapat ganti kerugian berupa terhadap sisa kontrak yang ada sebesar upah pekerja. Yang mana hal ini jelas bahwa nominal besaran angkanya lebih besar daripada hanya ganti rugi berupa kompensasi saja.

Pemberian kompensasi ini sifatnya hanya tergantung pada keadaan yaitu ketika diputus hubungan kerjanya atau ketika PKWT tersebut berakhir dan hendak akan dilakukan perpanjangan kontrak. Pemberian kompensasi ini besarnya tergantung pada masa kerja yang telah dilakukan pekerja tersebut sebagaimana yang diatur dalam pasal 16 PP. No. 35 tahun 2021. Upah sebesar 1 bulan gaji akan diberikan kepada tenaga kerja kontrak apabila masa kerja yang ditempuh mencapai selama 12 bulan secara terus – menerus. Sedangkan, apabila masa kerja tersebut kurang atau melebihi dari 12 bulan maka penghitungannya dilakukan secara proporsional yaitu masa kerja dibagi 12 (dua belas) x 1 bulan upah gaji. Tujuan pemberian kompensasi ini adalah semata-mata untuk memberikan kepastian hukum bagi tenaga kerja kontrak ketika dilakukan pemutusan hubungan kerja dan menghindarkan pada sikap sewenang-wenang yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini berbeda dengan aturan sebelumnya, dimana dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan seorang tenaga kerja kontrak yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha maka tidak mendapatkan ganti kerugian berupa kompensasi. Selain untuk memberikan kepastian hukum terhadap pekerja kontrak, pemberian kompensasi ini merupakan suatu bentuk penghargaan atas hasil kinerja tenaga kerja, sebagai bentuk ketaatan perusahaan kepada negara atau persturan perundang-undangan yang berlaku, serta sebagai bentuk motivasi kepada tenaga kerja untuk bisa lebih baik dalam melakukan pekerjaan.⁹ Ketentuan mengenai pemberian kompensasi ini adalah salah satu langkah yang dirasa tepat untuk dilakukan oleh pemerintah dalam memberikan aspek kesejahteraan dan penghidupan yang layak. Akan tetapi, dalam praktik dilapangan ketika seorang tenaga kerja kontrak dilakukan pemutusan hubungan kerja, masih banyak ditemukan pengusaha-pengusaha yang tidak menerapkan ketentuan ini. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi pengusaha tidak menerapkan pemberlakuan ketentuan ini mulai dari alasan ketidaktahuan aturan mengenai hal tersebut, alasan perusahaan yang mengalami kemunduran, serta alasan-alasan lainnya. Tentunya dalam hal ini diperlukan pihak dari pemerintah sebagai pemantau dan pengawas kepada setiap perusahaan-perusahaan ketika perusahaan tersebut akan melakukan sebuah pemutusan hubungan kerja kepada karyawannya.

⁹ Endang Puspita Sari and Helenium Touana, 'Komponen Kompensasi Pekerja Level Staf Berstatus Pekerja Waktu Tak Tertentu Pada PT Pertamina Patra Niaga Jakarta Selatan', *Jurnal Administrasi Kantor* P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN: 2527-9769, 5.1 (2017), 69–82.

Pengubahan Aturan Jangka Waktu PKWT Menurut Hak Asasi Manusia

Dalam menegakkan konstitusionalisme di Indonesia, kehadiran Pancasila sebagai falsafah kenegaraan sangat penting diperlukan dalam konteks bernegara demokrasi. Atas dasar itulah, lahirlah konsep negara yang berlandaskan Pancasila sebagai bentuk implementasi dari negara yang menganut pada asas-asas hukum. Dengan diadopsinya konsep yang berdasarkan hukum maka menimbulkan kewajiban, tuntutan, serta tanggung jawab bagi masing-masing individu. Hal ini sebagaimana termuat dalam Pasal 28 I ayat (4) UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 bahwa negara terutama pemerintahan wajib penuh atas perlindungan, kemajuan, dan penegakan bagi setiap warganya. Dengan adanya jaminan terhadap hak asasi manusia masing-masing warga negara menunjukkan bahwa hal tersebut merupakan ciri dari negara yang berlandaskan hukum. Hak yang diperoleh meliputi hak memperoleh perlindungan hukum dan persamaan di depan hukum, hak bebas berekspresi dalam berpendapat, berserikat, dan berkumpul yang tentu tetap mengacu pada konstitusi hukum yang berlaku.¹⁰ Salah satu bentuk menegakkan keadilan di suatu negara adalah dengan menciptakan kepastian dan persamaan di depan hukum. Konstitusi di Indonesia sebetulnya telah memberikan ruang dan jaminan tersendiri terhadap keadilan bagi warganya. Tidak hanya yang termuat dalam konstitusi UUD NRI tahun 1945 saja, akan tetapi negara memberikan jaminan tersebut dihadirkan melalui aturan perundang-undangan berupa UU. No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Sarah Joseph mengatakan bahwa negara harus penting diberikan penekanan untuk merealisasi dengan jangka waktu yang sesegera mungkin dengan cara meningkatkan, mengintensifkan, mempercepat dan bertahap khususnya ketika membahas *progressive realization*.¹¹

Universal Declaration of Human Rights mengemukakan bahwa pada dasarnya setiap manusia pasti memiliki berbagai macam hak asasi manusia. Diantaranya: hak asasi pribadi, hak asasi ekonomi, hak asasi berpolitik, hak mendapat perlakuan sama dihadapan hukum dan pemerintahan, hak untuk mendapatkan pendidikan, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan upah yang adil dan cukup, hak asasi untuk mendapatkan jaminan sosial serta mengembangkan kebudayaan. Apabila dihubungkan dalam aturan Cipta Kerja yang terbaru akan mengindikasikan terjadinya pola kemunduran dalam aspek upaya perlindungan, pemenuhan, dan penegakan hak-hak bagi tenaga kerja dan hal tersebut merupakan sebuah tantangan yang sangat berat untuk diwujudkan. Indikasi pola kemunduran tersebut dapat dirasakan ketika perumusan norma-norma *omnibus law* dalam aspek hak atas pekerjaan itu ditonjolkan. Secara umum, ciri hukum yang terbentuk dengan sifat *progressive* adalah mempunyai kecondongan berpihak dan memiliki kegunaan demi kepentingan dengan ruang lingkup yang meluas.¹² Suatu hak atas pekerjaan seperti hak dalam mendapat penghidupan yang layak akan terwujud apabila telah memenuhi kondisi-kondisi tertentu diantaranya :

1. Kesiapsediaan, maksud dalam hal ini adalah negara secara maksimal harus siap dan sedia untuk memberikan fasilitas guna menciptakan lapangan pekerjaan.
2. Aksesibilitas, maksud dalam hal ini ialah lapangan pekerjaan yang telah diciptakan oleh negara harus terhindarkan dari indikasi diskriminasi ras, agama, budaya, ataupun faktor yang lainnya.

¹⁰ Abd Muni, 'HAK ASASI MANUSIA DALAM KONSTITUSI INDONESIA', *Al'adalah*, 23.1 (2020) <<https://doi.org/10.35719/aladalah.v23i1.27>>.

¹¹ Ana Fauzia and Fathul Hamdani, 'Aktualisasi Nilai-Nilai Pancasila Dan Konstitusi Melalui Pelokalan Kebijakan Hak Asasi Manusia (HAM) Di Daerah', *Indonesia Berdaya*, 2.2 (2021) <<https://doi.org/10.47679/ib.2021136>>.

¹² Agus Suntoro, 'Implementasi Pencapaian Secara Progresif Dalam Omnibus Law Cipta Kerja', *Jurnal HAM*, 12.1 (2021) <<https://doi.org/10.30641/ham.2021.12.1-18>>.

3. Kualitas mutu, maksud dalam hal ini yakni lapangan pekerjaan tersebut harus memiliki mutu dan kualitas yang baik seperti kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan adil. Berdasarkan analisis macam kondisi diatas jika dihubungkan ke dalam aturan Cipta Kerja lebih dalam terkait ketentuan ketenagakerjaan, maka dapat diketahui bahwa standar dan jaminan hak tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak terindikasi terjadinya penurunan dan terjadinya kelemahan dalam konsep *progressive realization* akibat adanya berbagai rumusan pasal atau norma baru.¹³

Salah satu rumusan masalah yang mengindikasikan terjadinya penurunan mutu dan kualitas jaminan terhadap hak tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah terkait dengan aturan jangka waktu PKWT.¹⁴ Dimana regulasi atau aturan tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini mengalami peralihan dari aturan sebelumnya yang ada. Sebelum dilakukan perubahan, aturan jangka waktu PKWT diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan ini memberikan maksud bahwa perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu diatur dengan waktu 2 tahun dengan perpanjangan 1 kali selama 1 tahun dan jika diakumulasikan waktunya adalah 3 (tiga) tahun. Serta dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini mengatur bahwasannya perpanjangan yang boleh dilakukan oleh pengusaha kepada tenaga kerja diatur maksimal 1 kali saja yaitu selama 1 tahun. Akan tetapi, pada akhir tahun 2020 perubahan dilakukan dalam *omnibus law* yang diundangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 yang diatur lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021. Dalam PP ini, ketentuan mengenai jangka waktu PKWT diatur paling lama adalah 5 (lima) tahun. Dan apabila pekerjaan yang dilaksanakan ternyata masih belum mencukupi dari waktu yang disepakati maka dapat dilakukan perpanjangan dengan syarat seluruh perpanjangannya beserta waktu kontrak pertama tidak melebihi dari 5 tahun. Dapat diketahui bahwa aturan jangka waktu dalam Peraturan Pemerintah ini mengalami perubahan yang lebih lama dari aturan yang sebelumnya yaitu 3 (tiga) tahun. Serta juga dalam Peraturan Pemerintah ini tidak mengatur pembatasan berapa kali perpanjangan kontraknya mau 3 kali, 5 kali, 10 kali, ataupun 15 kali tetap diperbolehkan dengan catatan akumulasi perpanjangan kontrak seluruhnya dibawah 5 tahun.

Sedemikian hal serupa ini, tentunya justru akan membuat kerugian bagi tenaga kerja yang terikat ikatan pekerjaan pada status jenis pekerjaan waktu tertentu atau PKWT. Hal kerugiannya adalah terletak pada masa kerja waktunya yang lebih lama dan tidak adanya jaminan karyawan kontrak untuk mendapat jaminan pekerjaan yang secara menetap (karyawan tetap). Sebab dalam praktik dilapangan sering terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sewenang-wenang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan ketika karyawan tersebut akan menyelesaikan masa waktu kerjanya. Serta tidak adanya pembatasan mengenai berapa kali perpanjangan kontrak yang boleh dilakukan akan memberikan celah bagi pihak perusahaan untuk memperlakukan yang seenaknya kepada tenaga kerja. Karena jika dilihat dari wewenang atau wilayah kekuasaannya, maka seorang pengusahalah yang memiliki kekuasaan atau wewenang yang lebih besar dan luas daripada tenaga kerja. Sehingga dalam hal ini, seorang tenaga kerja terlepas dari suka atau tidak tetap akan patuh dan tunduk kepada atasannya (pengusaha) guna mencukupi kesejahteraan dan kelayakan kebutuhan hidupnya. Selain itu, berkaitan dengan hak asasi manusia memberikan

¹³ *Ibid.*, h. 9.

¹⁴ Wari Martha Kambu, 'TINJAUAN YURIDIS TENTANG HAK ASASI MANUSIA BERDASARKAN PASAL 28D AYAT 3 UNDANG-UNDANG DASAR 1945', *LEX ET SOCIETATIS*, 9.1 (2021) <<https://doi.org/10.35796/les.v9i1.32170>>.

indikasi dalam materi muatan yang memiliki banyak relasi serta keterkaitannya dalam pandangan pada proses dan substansi terbentuknya *omnibus law*. Banyak hal yang krusial dalam substansi Undang-Undang Cipta Kerja yang jika ditelaah lebih mendalam maka terdapat hak tenaga kerja yang terdampak dan dirugikan seperti permasalahan hubungan ketenagakerjaan, permasalahan penggunaan sumber daya alam, permasalahan lingkungan hidup, permasalahan pengalihan paksa dan hak atas keadilan.

Melihat fakta hukum diatas dapat dikatakan bahwa dengan adanya perubahan regulasi mengenai jangka waktu PKWT dari sebelum dan sesudah adanya *omnibus law*, dapat dinilai menciderai hak-hak tenaga kerja khususnya terkait dengan jaminan mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sebagaimana yang kita ketahui bahwasannya UUD sebagai konstitusi tertinggi telah memberikan jaminan khususnya setiap warga dalam mendapat kesejahteraan guna tercapainya penghidupan yang layak.

Selain permasalahan mengenai perubahan regulasi jangka waktu PKWT, sebetulnya masih banyak pasal bermasalah dalam Undang-Undang Cipta Kerja pasca *Omnibus Law* yang mengindikasikan menciderai hak-hak tenaga kerja sebagai berikut:

Pasal	Pengaturan	Hal Yang Dirugikan
Pasal 81	Meniadakan pasal 43, pasal 44 Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mengatur tentang Tenaga Kerja Asing.	Dengan dihapusnya pasal ini akan merugikan bagi tenaga kerja Indonesia karena persyaratan Tenaga Kerja Asing untuk bekerja di Indonesia menjadi lebih mudah dan tidak rumit. Sehingga dalam hal ini, tenaga kerja Indonesia menjadi terpuruk dan akan menambah persaingan.
Pasal 81	Mengubah ketentuan jangka waktu PKWT yaitu 2 tahun dengan perpanjangan 1 kali selama tahun berubah menjadi 5 tahun beserta perpanjangannya tanpa membatasi periode perpanjangan.	Pengubahan pasal ini jelas akan merugikan bagi tenaga kerja kontrak dalam mendapat jaminan pekerjaan tetap guna mencukupi kebutuhan hidupnya yang layak. Sebab masa waktunya yang lebih lama dari aturan sebelumnya serta tidak adanya pembatasan berapa kali maksimal seorang pengusaha untuk melakukan perpanjangan kontrak kepada karyawannya.
Pasal 81	Terkait dengan ketentuan cuti dan hak istirahat, dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih memberikan perlindungan, akan tetapi berbeda halnya dalam <i>omnibus law</i> dimana perusahaan mempunyai hak dalam memberikan persetujuan atas cuti panjang tenaga kerja setelah bekerja selama 6 tahun dan	Hal yang dirugikan terkait hal ini adalah pada akseptabilitas dan mutu dari tenaga kerja

	itu sudah bukan lagi menjadi hak normatif bagi tenaga kerja.	
Pasal 81	Mengenai aturan Pengupahan, dalam hal pengupahan dirasa kurang melindungi tenaga kerja. Sehingga menimbulkan hambatan ketika akan dilakukan penetapan. Faktor perbedaan kondisi antar daerah lah yang menjadikan hal itu dapat terjadi sehingga hal ini akan terjadi disparitas mengenai upah seorang tenaga kerja.	Hal kerugian seorang tenaga kerja dalam hal ini adalah pada terancamnya kondisi kerja layak, keadilan, dan kesejahteraan bagi tenaga kerja yang berkaitan dengan upah
Pasal 81	Mengenai putusnya ikatan perjanjian kerja. mengenai hal ini dalam Undang - Undang Cipta Kerja lebih memudahkan seorang pengusaha untuk melakukan PHK kepada karyawannya dibanding dengan Undang - Undang Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan karena sudah tidak berlakunya Pasal 151 ayat (2) yang menjelaskan jika terjadi PHK maka harus dimusyawarahkan bersama dengan serikat pekerja. Selain itu, dalam pasal lainnya yaitu Pasal 155 menjelaskan jika terjadi pemutusan ikatan pekerjaan maka harus terlebih dahulu untuk mendapat penetapan dari lembaga perselisihan. Selain itu, peniadaan ketentuan dalam Pasal 161 terkait dengan tata cara sebelum dilakukannya pemutusan hubungan pekerjaan yaitu dengan memberikan surat peringatan terlebih dahulu.	Hal yang dirugikan terkait hal ini adalah pada subordinasi buruh dan kemudahan dalam proses PHK oleh perusahaan sehingga hal ini akan mengancam pada kesejahteraan dan kebutuhan hidup yang layak dalam hal mendapat jaminan pekerjaan tetap.

Melihat tabel diatas dapat diketahui bahwasannya banyak aturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang sebetulnya justru akan menimbulkan kerugian bagi hak-hak tenaga kerja. Timboel Siregar selaku Sekretaris Jenderal Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI) menuturkan bahwa dalam hal upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja mengalami kontra produktif pasca adanya Undan-Undang Cipta Kerja dibandingkan dengan aturan sebelumnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dulu.¹⁵ Hal tersebut terbukti dengan adanya alih-alih negara menciptakan lapangan pekerjaan yang baru bagi 3 juta angkatan kerja akan tetapi hal tersebut ikatan pekerjaan justru menjadi tidak kondusif. Sebab sudah tidak berlakunya aturan mengenai prosedur pemberhentian hubungan pekerjaan yakni terkait keharusan dalam pemberian surat peringatan bagi tenaga kerja. Lain halnya dengan Dr. Aloysius Uwiyono seorang ahli hukum perburuhan Universitas Indonesia¹⁶, beliau menganggap bahwa adanya pemaksaan atas berlakunya alih daya (*outsourcing*) dengan alasan perluasan kesempatan kerja dan akselerasi proyek strategi nasional merupakan salah satu dampak dalam terjadinya penurunan upaya proteksi terhadap hak atas pekerjaan serta upah yang mencukupi. Aspek berorganisasi dan berserikat merupakan implikasi yang sangat rentan posisinya

¹⁵ Timbul Siregar, 'Diskusi Omnibus Law Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan', *Komnas HAM*, 2020

¹⁶ Aloysius Uwiyono, 'Diskusi Omnibus Law Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan', *Komnas HAM*, 2020

ketika *omnibus law* Cipta Kerja itu disahkan. Perdebatan dalam dunia ketenagakerjaan masih sering terjadi terutama dalam hal hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang bersangkutan yaitu dalam hal ini pemberi kerja selaku pengusaha dan para buruh selaku penerima kerja. Oleh karena itu, peran dan hegemoni negara masih sangat diharapkan sebagai pelindung tenaga kerja yang mempunyai posisi lebih lemah.¹⁷ Proteksi aturan hukum yang dimaksud dengan tujuan agar pada korelasi ikatan kerja dapat terjamin adanya keadilan.¹⁸

Jaminan Kesejahteraan Tenaga Kerja Kontrak Dalam Mendapat Pekerjaan Tetap

Seseorang mendapat pekerjaan tetap adalah wujud bentuk usaha untuk dapat tercapainya kebutuhan hidup yang layak. Dengan terpenuhi kehidupannya yang layak maka akan tercipta kesejahteraan. Sebagaimana hal ini adalah upaya dalam rangka mewujudkan negara yang berlandaskan hukum dalam memberikan jaminan kesejahteraan kepada masyarakat. Untuk itulah dalam rangka memberikan kesejahteraan kepada masyarakat, negara melakukan upaya pembangunan nasional dengan harapan agar negara bisa lebih menjadi maju dan makmur. Agar kesejahteraan sosial dan kehidupan yang layak pada setiap masyarakat dapat tercipta maka upaya yang sedemikian tersebut merupakan kewajiban yang harus dijalankan oleh masing-masing individu. Persoalan jaminan hak-hak tenaga kerja pada dasarnya telah termuat secara normatif dalam peraturan perundang-undangan baik tingkat konstitusi ataupun dibawahnya. Akan tetapi, hingga saat ini meskipun ketentuan tersebut telah diatur, masih tetap banyak permasalahan-permasalahan hak tenaga kerja yang muncul. Hal ini mengindikasikan bahwasannya terdapat kelemahan yang ada pada aturan norma tersebut baik dari segi aturannya ataupun penegakannya.

Konstitusi di negara Indonesia pada dasarnya telah memberikan berbagi bentuk perlindungan kepada para tenaga kerja yang dituangkan dalam bentuk aturan-aturan. Diantaranya perlindungan yang diberikan pengusaha kepada tenaga kerja adalah salah satunya terkait kesejahteraan. Karena itulah, pemberian perlindungan kepada tenaga kerja dalam hal jaminan untuk mendapatkan pekerjaan guna mewujudkan kesejahteraan merupakan salah satu tujuan dalam terciptanya pembangunan ketenagakerjaan. Dengan mendapatkan penghasilan yang layak serta jaminan sosial maka kesejahteraan tenaga kerja dapat tercukupi kebutuhannya baik untuk seorang sendirian ataupun bersama keluarganya.¹⁹ Membicarakan tentang kesejahteraan pada tenaga kerja kontrak sebetulnya sedang berbicara tentang hal yang mustahil. Sebab dalam praktik dilapangan masih banyak ditemukan perusahaan-perusahaan yang ingin maunya sendiri, meskipun tanpa terkecuali hal yang dilakukan tersebut berseberangan dengan kaidah yang ada pada peraturan perundang-undangan sehingga tidak jarang terjadi permasalahan pekerjaan antara para pekerja dengan pengusaha. Hal ini disebabkan banyaknya pengusaha yang tidak menjalankan kewajibannya. Sehingga, timbul lah permasalahan diantara kedua belah pihak dalam hubungan industrial.

Status kontrak PKWT memiliki tingkat kekhawatiran yang tinggi sehingga dinilai kurang menguntungkan bagi para tenaga kerja dan disisi lain menjadi ketergantungan bagi perusahaan

¹⁷Haikal Arsalan and Dinda Silviana Putri, 'Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Jurnal HAM*, 11.1 (2020), 39 <<https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.39-50>>.

¹⁸Fithriatus Shalilhah, *Op. Cit.*, h. 12.

¹⁹Siti Juariah, Widia Widia, and Titin Hartini, 'Serikat Kerja Karyawan Dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada South Sumatera Province', *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6.3 (2021) <<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i3.2388>>.

untuk melakukan hubungan pekerjaan dengan status kontrak. Hal ini disebabkan pengusaha merasa lebih diuntungkan jika seorang tenaga kerja memiliki status dengan pekerjaan tertentu dibandingkan yang menetap. Sehingga, pengusaha tidak perlu memberikan hak-hak tenaga kerja tetap sebagaimana pada umumnya. Secara umum, setidaknya terdapat 4 (empat) efek negatif yang terlihat pada tenaga kerja kontrak dalam sebuah perusahaan, seperti kepasrahan, ketidakpastian, ketidakamanan, dan kekecewaan.²⁰ Kepasrahan tenaga kerja kontrak dapat terjadi dalam sebuah perusahaan karena tidak adanya kekuasaan atau kewenangan yang dimiliki dari tenaga kerja dibandingkan dengan pengusaha. Pengusaha memiliki kekuasaan yang lebih besar dan luas dibandingkan dengan tenaga kerja sehingga hal ini menimbulkan ketidakberdayaan pada tenaga kerja. Efek negatif selanjutnya adalah ketidakpastian, tenaga kerja kontrak dipastikan terlekat dengan sifat yang tidak pasti, seperti tidak terikat dengan prestasi, atau pencapaian dalam usahanya. Seorang tenaga kerja kontrak dapat ditetapkan dan diputus kontrak dengan mudah selaras dengan kebutuhan yang diinginkan perusahaan jikalau ditinjau dari status jenis PKWT. Hal ini mengartikan bahwa jika sebuah perusahaan merasakan sebuah kepuasan serta memberikan dampak yang positif bagi perusahaan maka bukan tidak mungkin perusahaan akan melakukan perpanjangan kontrak. Dan begitupun sebaliknya, jika perusahaan tidak mempunyai rasa kepuasan atas hasil kinerja dari tenaga kerja kontrak tersebut maka menutup kemungkinan perusahaan akan melakukan pemecatan terhadap tenaga kerja tersebut. Selain itu, resiko-resiko bagi perusahaan ketika melakukan pemutusan hubungan kerja seperti memberikan uang pesangon juga tidak perlu untuk dilakukan.

Efek negatif selanjutnya bagi tenaga kerja kontrak adalah ketidakamanan. Sebagai tenaga kerja kontrak tidak terlepas berhadapan dengan masalah rasa tidak aman. Hal ini merupakan kewajaran karena sudah menjadi konsekuensi yang harus dihadapi. Hal ini dikarenakan adanya kekhawatiran tenaga kerja jika kontraknya tidak diperpanjang bahkan melainkan diputus ikatan kerjanya oleh perusahaan. Efek negatif selanjutnya yang sangat terlihat adalah kekecewaan terhadap perusahaan. Adanya wanprestasi untuk mengangkat status tenaga kerja kontrak menjadi tetap merupakan penegasan bahwa terjadi tidak sesuaian antara harapan dari tenaga kerja dengan fakta yang diberikan oleh perusahaan. Efek negatif tersebut memiliki korelasi ketika timbul perasaan kesenjangan dan harapan dari seorang individu. Sifat deprivasi relatif yang terjadi pada dalam kehidupan tenaga kerja dapat ketika terjadi ketidaksesuaian antara usaha ditambah hasil yang mencukupi dengan tingkat kesulitan kerja, dan terpuruknya perekonomian akibat kemiskinan yang melanda. Sehingga, dengan adanya keyakinan yang bukan dari pemikirannya sendiri menyebabkan munculnya pernyataan dalam bentuk normatif dan positif. Preferensi budaya dan nilai sosial yang ada pada diri tenaga kerja kontrak memiliki kecenderungan dalam memberikan keyakinan seperti kesejahteraan dan kecukupan itu dapat tercapai dengan logis apabila dilakukan dengan bekerja keras. Akan tetapi kenyataannya hal tersebut masih belum dapat tercapai.

Oleh karenanya dalam mendapat kesejahteraan dalam bekerja maka menjadi tenaga kerja dengan status tetap akan lebih terjamin dibandingkan dengan status kontrak. Sebab jika dilihat dari segi hak-haknya maka terdapat perbedaannya antara tenaga kerja tetap dan kontrak. Yang dimana perbedaan tersebut secara tidak langsung lebih memberikan jaminan kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi tenaga kerja tetap atau yang terikat hubungan kerja dengan status PKWTT. Berikut perbedaan hak yang didapatkan antara tenaga pekerja kontrak dengan tenaga pekerja tetap, seperti:

²⁰ Marssel Michael Sengkey and Tellma Monna Tiwa, *Op. Cit.*, h. 12

Hak Pekerja	Tenaga Kerja Tetap	Tenaga Kerja Kontrak
Gaji atau Upah Pokok	Minimal UMK, Ditambah dengan tunjangan masa kerja	Sebatas UMK
Premi Kehadiran	Berhak	Tidak berhak
Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Berhak Berupa: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Kesehatan (Buruh dan Keluarga)	Tidak berhak
Uang Makan dan Transport	Berhak	Tidak berhak (Sudah tergabung dalam gaji pokok)
Hak Cuti Tahunan, Hak Cuti Haid, dan Hak Cuti Hamil	Berhak, bagi tenaga kerja perempuan yang hamil mendapat cuti 3 (tiga) bulan dengan dibayar upahnya	Tidak dapat
Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja	Kolektif melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Individu yang ditandatangani di awal kontrak
Ketika terjadi PHK	Berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (jika telah melebihi masa kerja selama 3 tahun), uang penggantian hak	Berhak mendapat kompensasi

Sumber: hukumonline.com

Keadaan yang telah dipaparkan diatas, secara tidak langsung akan memberikan dampak pada psikologis tenaga kerja kontrak. Sebab jika dilihat dari segi hak-hak tenaga kerja kontrak yang diperoleh, maka secara hukum tidak berhak memperoleh hak-hak sebagai tenaga kerja tetap. Jika dibandingkan dengan status tenaga kerja tetap menunjukkan bahwa adanya perbedaan yang sangat jauh serta dalam aspek jaminan untuk masa depan memiliki ketidakpastian. Hal tersebut merupakan 2 (dua) gambaran besar yang berbanding terbalik.

Hal ini berbeda dibandingkan dengan tenaga kerja yang statusnya adalah sebagai tenaga kerja tetap. Sebab jika dilihat dari sisi hak yang diperoleh mereka miliki terdapat hak-hak yang berbeda dengan tenaga kerja kontrak yang dimana hak-hak yang diperoleh tersebut lebih menguntungkan serta lebih dapat menjamin kesejahteraan dan penghidupan yang layak.²¹ Selain itu, pada aturan kontrak dianggap tidak memberikan keleluasaan dalam hal jaminan kesejahteraannya sebab ketika akan tercapai sebuah kesejahteraan dalam hidupnya akan terhalangi oleh batasan-batasan kewenangan yang dimiliki oleh tenaga kerja kontra dalam mencapai kesejahteraan dalam hidupnya. Dan yang paling di khawatirkan di masa yang akan datang adalah tenaga kerja kontrak akan kesulitan mengalami perkembangan yang lebih maju. Berbeda halnya dengan tenaga kerja

²¹ Reni Suryani, Fakultas Hukum, and Universitas Pamulang, 'ANALISIS PELAKSANAAN HAK TENAGA KERJA PT. LATINUSA TERHADAP PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI TIDAK TETAP', *Jurnal Ilmu Hukum*, 1.1 (2018), 150-72.

tetap, dimana lebih memiliki keleluasaan dalam hal mendapatkan hak-hak kesejahteraannya dan penghidupannya yang layak.

Tentunya melihat fakta hukum diatas, pada intinya aturan perundang-undangan lebih memberikan perlindungan jaminan kesejahteraan bagi tenaga kerja tetap dalam segala aspek dibandingkan dengan tenaga kerja kontrak. Sehingga jika dilihat dalam konteks mendapat jaminan kesejahteraan dan penghidupan yang layak tentunya seorang tenaga kerja sangat menginginkan untuk terikat hubungan kerja dengan status tenaga kerja tetap (PKWTT). Akan tetapi, status perjanjian kerja seorang tenaga kerja tergantung daripada pengusahanya. Sebab pengusaha yang memiliki wewenang dan kekuasaan dalam sebuah hubungan industrial di perusahaan.

E. Kesimpulan

Tulisan dalam penelitian hukum ini memberikan kesimpulan bahwa dengan adanya pengubahan ketentuan jangka waktu PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan aturan pelaksanaannya, sebetulnya masih bisa menjamin seorang tenaga kerja dengan status PKWT (kontrak) untuk bisa berubah statusnya menjadi PKWTT (tetap). Akan tetapi yang terjadi dalam praktik dilapangan, pengusaha lebih memiliki kekuasaan dibandingkan dengan tenaga kerja sehingga akan memunculkan sikap sewenang-wenangnya seperti melakukan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada tenaga kerja kontrak yang sebetulnya masa kerja kontraknya akan berakhir dan akan berubah statusnya menjadi tenaga kerja tetap. Hal ini dilakukan karena pengusaha lebih menyukai tenaga kerja yang hanya terikat dengan status kontrak (PKWT) sebab pengusaha tidak perlu memenuhi kewajibannya untuk memberikan hak-hak tenaga kerja tetap.

Solusi yang diberikan dalam hal ini adalah peranan dari pihak pemerintah. Dalam hubungan industrial, pihak yang terlibat di dalamnya bukan hanya pemberi kerja dan penerima kerja saja akan tetapi perlu melibatkan kehadiran pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota / Kabupaten setempat. Kehadiran pihak ketiga ini sebagai *stakeholder* sekaligus sebagai pemantau berjalannya hubungan industrial. Pemantauannya dapat dilakukan berdasarkan catatan-catatan Dinas Ketenagakerjaan yang diperoleh pada saat perusahaan mendaftarkan tenaga kerjanya. Sehingga dengan ini, pemerintah harus benar-benar bisa memantau, mengawasi, dan mengaudit agar tidak terjadi sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha kepada tenaga kerjanya. Dan apabila perusahaan ditemukan perbuatan melanggar hukum yang kontradiksi dengan peraturan perundang-undangan serta merugikan kepada tenaga kerjanya maka pemerintah bisa akan memberikan sanksi kepada perusahaan tersebut sesuai dengan ketentuan aturan yang berlaku.

F. Daftar Pustaka

- Anggraeny, Isdian, and Nur Putri Hidayah, 'KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DENGAN KONSEP REMOTE WORKING DALAM PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA', *Jurnal Hukum Dan Kenotariatan*, 5 (2021) <<https://doi.org/10.33474/hukeno.v5i1.9262>>
- Arsalan, Haikal, and Dinda Silviana Putri, 'Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Jurnal HAM*, 11 (2020), 39 <<https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.39-50>>
- Fauzia, Ana, and Fathul Hamdani, 'Aktualisasi Nilai-Nilai Pancasila Dan Konstitusi Melalui Pelokalan Kebijakan Hak Asasi Manusia (HAM) Di Daerah', *Indonesia Berdaya*, 2 (2021) <<https://doi.org/10.47679/ib.2021136>>

- Handayani, Febri, and Lysa Angrayni, 'Problematika Ketenagakerjaan Di Kota Batam Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Jurnal Hukum Respublica*, 16 (2018) <<https://doi.org/10.31849/respublica.v16i2.1440>>
- Juariah, Siti, Widia Widia, and Titin Hartini, 'Serikat Kerja Karyawan Dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada South Sumatera Province', *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6 (2021) <<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i3.2388>>
- Kambu, Wari Martha, 'TINJAUAN YURIDIS TENTANG HAK ASASI MANUSIA BERDASARKAN PASAL 28D AYAT 3 UNDANG-UNDANG DASAR 1945', *LEX ET SOCIETATIS*, 9 (2021) <<https://doi.org/10.35796/les.v9i1.32170>>
- Kartika, Shanti Dwi, 'POLITIK HUKUM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA', *KAJIAN SINGKAT TERHADAP ISU AKTUAL DAN STRATEGIS*, XII (2020)
- Muni, Abd, 'HAK ASASI MANUSIA DALAM KONSTITUSI INDONESIA', *Al'adalah*, 23 (2020) <<https://doi.org/10.35719/aladalah.v23i1.27>>
- Nurhayati, Yati, Ifrani Ifrani, and M. Yasir Said, 'METODOLOGI NORMATIF DAN EMPIRIS DALAM PERSPEKTIF ILMU HUKUM', *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, 2 (2021) <<https://doi.org/10.51749/jphi.v2i1.14>>
- Sari, Endang Puspita, and Helenia Touana, 'Komponen Kompensasi Pekerja Level Staf Berstatus Pekerja Waktu Tak Tertentu Pada PT Pertamina Patra Niaga Jakarta Selatan', *Jurnal Administrasi Kantor P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN: 2527-9769*, 5 (2017), 69–82
- Sengkey, Marssel Michael, and Tellma Monna Tiwa, 'KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF PEKERJA KONTRAK (PKWT)', *Seurune Jurnal Psikologi Unsyiah*, 3 (2020) <<https://doi.org/10.24815/s-jpu.v3i2.17551>>
- Shalihah, Fithriatus, 'Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham', *UIR Law Review*, 1 (2017) <<https://doi.org/10.25299/uirlrev.2017.1.02.955>>
- Suntoro, Agus, 'Implementasi Pencapaian Secara Progresif Dalam Omnibus Law Cipta Kerja', *Jurnal HAM*, 12 (2021) <<https://doi.org/10.30641/ham.2021.12.1-18>>
- Suryani, Reni, Fakultas Hukum, and Universitas Pamulang, 'ANALISIS PELAKSANAAN HAK TENAGA KERJA PT. LATINUSA TERHADAP PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI TIDAK TETAP', *Jurnal Ilmu Hukum*, 1 (2018), 150–72