

ANALISIS YURIDIS TERHADAP KETENTUAN WAKTU PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Muslimin Al Maarif¹, Hidayatullah², Akhmad Munawar³

¹Ilmu Hukum, 74201, Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjari, 18810626

²Ilmu Hukum, 74201, Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjari, 0025087901

³Ilmu Hukum, 74201, Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjari, 1101087301

E-mail: musliminalmaarif@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada dua rumusan masalah, yaitu Bagaimana pengaturan tentang ketentuan waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja pada ketentuan waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yang bersifat kepustakaan, dengan pendekatan perundang-undangan dengan mengkaji permasalahan dengan memperhatikan asas-asas perundang-undangan, dengan sumber data yang digunakan adalah data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dengan mengumpulkan data yang relevan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan metode kualitatif. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa Ketentuan waktu yang menjadi dasar PKWT yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 81 Nomor 15 Ayat (4) sebagaimana diatur kembali dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 4 sampai 9 yang didasarkan atas jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dari hasil analisis yang dilakukan bahwa tidak menyebutkan konsekuensi hukum apa yang diberikan kepada pengusaha apabila perjanjian kerja melebihi batas maksimal perjanjian sehingga menimbulkan kekaburan hukum. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PKWT pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu ada namun masih lemah serta mengalami kemunduran dari undang-undang terdahulu karena belum memberikan kepastian hukum yang lebih kuat terhadap pekerja PKWT.

Kata Kunci: Analisis Yuridis; Ketentuan Waktu; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Bernard L. Tanya. (2010). *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*. Yogyakarta : Genta Publishing.

Lalu husni. (2014). *pengantar hukum ketenagakerjaan*, Jakarta : raja grafindo persada.

Soerjono Soekanto. (2008). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Surayin. (2004). *Tanya Jawab Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung : Yrama Widya.

Zainal Asikin. (2002). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Ariani, Endah Nuryanti. (2006). “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Di Ud Berkah Sedulur DesaTanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang*”. *Jurnal Hukum*, Skripsi: hlm 1, Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Hukum Dan Kewarganegaraan Universitas Negeri Malang.

Internet

Cicik novita. Apa Itu Perlindungan Hukum dan Syarat untuk Mendapatkannya. dapat di akses di <https://tirto.id/gawF>. Pada 05 Juni 2022.

Regina Pasy. perlindungan-dan-penegakan-hukum-pengertian-unsur-dan-faktor. Dapat di akses [https:// kids.grid.id/read/ 472970391/ perlindungan-dan penegakan-hukum-pengertian-unsur-dan-faktor?page=all](https://kids.grid.id/read/472970391/perlindungan-dan-penegakan-hukum-pengertian-unsur-dan-faktor?page=all). Pada 05 Juni 2022.

Perundang Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.