

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja adalah sumber daya perusahaan yang paling berharga untuk mencapai tujuannya. Melalui pengalaman, ketekunan, dan kerja keras, mereka membantu organisasi mencapai tujuannya. Untuk menjamin terpenuhinya hak-haknya dan mencegah eksploitasi terhadap pekerja, maka pekerja memerlukan perlindungan hukum. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Artinya, setiap orang di negara kita berhak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, minat, dan kemampuannya. Untuk menciptakan peluang kerja, negara harus menawarkan pilihan lapangan kerja yang menguntungkan. Selain itu, tenaga kerja yang diperoleh harus memungkinkan umat manusia untuk hidup nyaman.¹

Pekerja dan buruh perlu dijamin memiliki akses yang sama terhadap kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi, serta mewujudkan kesejahteraan pekerja dan buruh, maka perlindungan pekerja sangatlah penting. Permasalahan paling mendasar dan cita-cita pegawai adalah menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, damai, demokratis, dan berkeadilan. Namun, itu adalah hal yang masih jauh dari apa yang diantisipasi para pekerja. Dalam menangani hubungan kerja yang harmonis, dinamis, demokratis, dan adil, pengusaha dan pekerja mempunyai sudut pandang yang berbeda-beda.²

Jenis perlindungan yang dimaksud, seperti pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan, diberikan melalui program jaminan sosial tenaga kerja yang berbasis usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong yang terkandung dalam jiwa dan

¹ Chezia Maharany, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir*,” *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2 (2024).

² Mega Wulandari and Syifa Fauzi Yulianis, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)* ‘Kajian Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014,’” *Ilmu Hukum* 1 (2023).

semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.³ Tenaga kerja dan perusahaan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, karena sinergi antara kedua aspek ini akan menghasilkan kinerja perusahaan yang optimal. Sebaliknya, keterampilan apa pun bekerja tanpa korporasi hanya akan menimbulkan pengangguran.

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan "hubungan kerja" adalah hubungan yang didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Pasal 51 ayat (1) mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Ada berbagai macam hubungan kerja, antara lain sebagai berikut:⁴

1. Hubungan kerja formal adalah hubungan antara majikan dan pekerja yang memiliki perjanjian kerja untuk waktu yang ditentukan atau tidak ditentukan.
2. Hubungan kerja informal adalah hubungan antara pekerja dan rekannya yang bekerja sama secara tidak berbadan hukum. Ikatan ini dibentuk atas dasar kesepakatan bersama dan setuju mengenai masalah gaji.

Bisnis saat ini harus menawarkan layanan yang lebih baik dengan biaya yang lebih rendah untuk menghasilkan uang sebanyak mungkin. Banyak perusahaan memodifikasi struktur organisasinya agar lebih efektif dan efisien. Selain itu, mereka juga telah mengurangi biaya-biaya yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan produksi, seperti mempekerjakan buruh dengan mengontrakkan pekerjaan kepada pihak ketiga atau dengan menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁵

PKWT merupakan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu yang hanya berlaku selama satu atau dua tahun yang setelah itu tergantung pada kesepakatan apakah majikan atau atasan akan meneruskannya atau tidak, berbeda dengan PKWTT yang merupakan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yang mempunyai jangka waktu perjanjian yang cukup panjang. Pengusaha sebenarnya bisa memastikan perjanjian kerja seiring berjalannya waktu dengan pengaturan

³ Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan Dan Hiibuhgannya Dengan Perburuhan Pancasila* (Jakarta: Melpon Putra, 1991).

⁴ Khairani, "Kepastian Hukum Dan Hak Pekerja Outsourcing," 2016.

⁵ Rahmanidar et al., "Analisis Hukum Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Perusahaan Perhotelan," *Petita* 2 (2020).

seperti ini. Namun karena PKWT tidak dilaksanakan oleh dunia usaha sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan perjanjian kerja, maka pengaturan ketenagakerjaan masih menghadapi sejumlah kesulitan dan tantangan yang harus diselesaikan melalui sistem hukum.⁶ Penerapan pasal ini tidak dilaksanakan dengan benar, baik dari segi jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas yang telah disepakati, lamanya pekerjaan, dan masa tunggu. Status pegawai yang melampaui masa kontrak tiga tahun diketahui memiliki sejumlah permasalahan.⁷ Pertama, seorang pekerja yang telah bekerja selama sepuluh (10) tahun pada perusahaan yang berorientasi jasa harus menandatangani kontrak baru setiap tahun setelah kontraknya berakhir, dan mereka tidak menerima informasi apapun dari perusahaan tentang pengangkatannya sebagai pekerja tetap.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan dua kategori perjanjian kerja yang dapat dibedakan satu sama lain menurut jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian. Peraturan yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dirancang untuk melindungi pekerja. Namun tidak demikian apabila penerimaan pekerja dilakukan melalui PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau pekerjaan tetap pada suatu badan usaha. Pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini dimaksudkan untuk melindungi pekerja dan buruh dengan memastikan bahwa mereka yang melakukan pekerjaan yang terus-menerus tidak akan dibatasi oleh waktu perjanjian kerja mereka. Di sisi lain, pengusaha yang menggunakan PKWT ini memiliki kesempatan untuk menerapkannya untuk pekerjaan yang memiliki waktu terbatas.⁸

Selama pelaksanaannya, masih banyak pengusaha yang tidak atau tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis. Ini karena mereka tidak memiliki sumber daya yang cukup atau karena kebiasaan membuat perjanjian kerja secara lisan berdasarkan kepercayaan. Banyak perusahaan sangat menyukai metode Perjanjian

⁶ Ni Putu Nita Erlina Sari, I Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003," *Jurnal Analogi Hukum* 2 (2020).

⁷ R Halim, *Sari Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, n.d.).

⁸ MuhammadRegen Pohan, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan," *Merdeka Law Journal* 1 (2020).

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) saat merekrut pekerja baru. Para pengusaha mengklaim PKWT lebih efisien dan efektif. Sebagian besar perusahaan bertujuan untuk menghasilkan keuntungan besar dengan biaya minimal. Untuk menghindari pembayaran tunjangan kesehatan, tunjangan insentif kerja, dan pengeluaran lainnya, banyak pemilik usaha di Indonesia memilih mempekerjakan pekerja kontrak dibandingkan pekerja tetap. Perubahan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan pasca disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, seperti pemberian pesangon atau santunan kepada pekerja PKWT yang masa kontraknya telah habis, masih sering diabaikan oleh pelaku usaha.⁹

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hal ini memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sehubungan dengan pengaturan kerja. Menurut jenis dan sifatnya, PKWT dilaksanakan sebagai pekerjaan tidak tetap, pekerjaan musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk, dan pekerjaan harian lepas; namun demikian, belum ada peraturan yang mengatur secara spesifik pekerjaan apa yang boleh dilakukan oleh pekerja dengan perjanjian kerja ini.¹⁰

Kelemahan dari sistem perjanjian kerja ini adalah selain tidak memberikan kepastian mengenai hubungan kerja saat ini, upah yang diberikan juga lebih rendah dan pemberi kerja kurang atau tidak memberikan perhatian sama sekali karena pekerja hanya dianggap sebagai pekerja tidak tetap. Untuk meningkatkan keuntungan, investor dan pengusaha kini menggunakan struktur perjanjian tidak tetap dengan batas waktu. Melihat kenyataan tersebut, maka pekerja yang menggunakan sistem perjanjian tidak tetaplah yang paling dirugikan. Penyebabnya adalah kegagalan melaksanakan pengaturan yang seharusnya dibuat. Selain itu, perlindungan yang diterima pekerja cukup bervariasi.¹¹

⁹ Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3 (2022).

¹⁰ Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM," *UIR Law Review* 1, no. 02 (2017).

¹¹ Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia," *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (2020).

Sifat-sifat perjanjian kerja waktu tertentu meliputi:¹²

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara. Pola hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu dapat diterapkan terhadap pekerja berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu.
2. Penyelesaian yang diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerja yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu dapat memiliki pola di mana pekerjaan tertentu akan berakhir dan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut akan diputus secara hukum.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman. Yaitu pekerja yang bekerja tergantung pada musim dan cuaca. PKWT yang diterapkan pada pekerja yang bersifat musiman hanya boleh diterapkan untuk satu jenis pekerjaan dan untuk waktu tertentu saja.
4. Pola hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat untuk melaksanakan pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara tegas dan tegas semua itu, maka sebenarnya tidak ada batasan hukum bagi perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ada dua jenis perjanjian kerja waktu yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (1), yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Kontrak kerja memungkinkan terjadinya hubungan kerja yang lebih efisien karena memberikan kebebasan kepada pemberi kerja untuk menetapkan dan menegakkan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati oleh pekerja.¹³ Para pekerja terus melakukan hal ini karena berbagai alasan, seperti kebutuhan finansial, kurangnya kesadaran hukum, sulitnya mendapatkan pekerjaan, takut dipecat, dan fakta bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu menimbulkan banyak masalah.”¹⁴

¹² Geraldo Samuel Kambey, Said Aneke, and Lendy Siar, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan,” 2021 9 (n.d.).

¹³ Asri Wijayanti, “Pergeseran Konsep Hubungan Kerja (Hak Pekerja Yang Terhempas),” 2008, 18.

¹⁴ Iman Sjahputra Tunggal, *Tanya-Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Harvarindo, 2004).

Sampai saat ini, masih terdapat kasus di tempat kerja yang melakukan beberapa pelanggaran PKWT sehingga menciptakan lingkungan yang tidak menguntungkan. Untuk menuntut keadilan, para pekerja melakukan protes di jalan-jalan, berpidato dan menulis slogan-slogan yang menyerukan penghapusan pekerja outsourcing dan kontrak. Ada dua perspektif mengenai isu ini: dari sudut pandang pekerja, mereka dirampas haknya, dan dari sudut pandang pengusaha, mereka mendapat keuntungan.

Pengusaha mempunyai kewajiban untuk menjunjung tinggi hak-hak pekerja, artinya pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan bayaran atas barang dan jasa yang dihasilkan oleh pekerja lainnya. Upah merupakan salah satu cara pengusaha wajib menjunjung hak-hak pekerja. Membayar karyawan menjadi dalih bagi pengusaha untuk mengeksploitasi tenaga kerja mereka, karena para bos percaya bahwa staf mereka berada di bawah mereka.¹⁵

Pemerintah melakukan beberapa perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, guna memenuhi kebutuhan, manfaat hukum, dan tuntutan modern. Perubahan tersebut dilakukan dengan metode omnibus law yang dikenal juga dengan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja lalu kemudian menjadi Undang Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 yang kemudian diselingi peraturan lain seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, outsourcing, jam kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja.¹⁶

Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, khususnya Pasal 59, memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Indonesia. Pasal ini menetapkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk jenis pekerjaan tertentu yang memiliki sifat sementara dan diperkirakan akan selesai dalam jangka waktu tertentu. Jenis pekerjaan yang dimaksud mencakup pekerjaan yang bersifat sekali selesai, pekerjaan musiman, dan pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru atau kegiatan baru yang masih dalam tahap

¹⁵ Wijayanti, "Pergeseran Konsep Hubungan Kerja (Hak Pekerja Yang Terhempas)."

¹⁶ Equino Mikael Makadolang, Ronny Adrie Maramis, and Lendy Siar, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Diberhentikan Sebelum Waktunya," *Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi* 13 (2024).

percobaan. Selain itu, pasal ini juga menegaskan bahwa PKWT tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sehingga memberikan perlindungan bagi pekerja dari kemungkinan penyalahgunaan kontrak¹⁷

PKWT yang tidak memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan akan secara otomatis dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Aturan ini bertujuan melindungi hak-hak pekerja dan mencegah praktik pengusaha yang tidak adil. Undang-undang juga menyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat pekerjaan, jangka waktu, serta batas waktu perpanjangan PKWT akan diatur dalam Peraturan Pemerintah. Undang-Undang Cipta Kerja berupaya menciptakan kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan kerja sekaligus memastikan pekerja mendapatkan perlindungan yang layak sesuai dengan hak-hak mereka. Ketentuan lebih lanjut terkait jenis, sifat, dan durasi PKWT, termasuk batas waktu untuk perpanjangan, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Aturan ini menunjukkan adanya kesempatan untuk mengatur regulasi secara lebih rinci guna memastikan pelaksanaan yang tepat.¹⁸

Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan ketentuan mengenai jangka waktu kontrak tersebut. Ayat pertama menyatakan bahwa PKWT dapat dibuat untuk jangka waktu maksimum lima tahun. Hal ini memberikan batasan yang jelas mengenai durasi kontrak, sehingga tidak ada ketidakpastian bagi pekerja dan pengusaha. Ayat kedua menjelaskan bahwa jika jangka waktu PKWT akan berakhir tetapi pekerjaan yang dilakukan belum selesai, maka perpanjangan PKWT dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.¹⁹

Regulasi PKWT dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara fleksibel sekaligus menjamin perlindungan hukum bagi pekerja. Namun, dalam praktiknya, ketentuan ini sering kali tidak diterapkan dengan benar, sehingga menimbulkan berbagai permasalahan bagi pekerja. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

¹⁷ “Undang Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023” (n.d.).

¹⁸ Undang Undang Cipta Kerja Nomor 6 tahun 2023.

¹⁹ “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021” (n.d.).

Ketenagakerjaan, PKWT awalnya hanya boleh digunakan untuk pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu singkat, bersifat musiman, atau terkait dengan produk baru dalam tahap percobaan. Dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, ketentuan mengenai PKWT mengalami perubahan, terutama pada Pasal 59 yang menegaskan bahwa PKWT hanya boleh diterapkan pada pekerjaan yang tidak bersifat permanen. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 kemudian menetapkan batas waktu PKWT, yakni maksimal lima tahun, termasuk perpanjangan kontrak. Jika pekerjaan tersebut belum selesai dalam periode ini, PKWT dapat diperpanjang atas dasar kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.

Penting untuk dicatat bahwa total jangka waktu PKWT, termasuk perpanjangan, tidak boleh melebihi lima tahun. Ini bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan PKWT untuk pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap. Ayat ketiga menegaskan bahwa masa kerja pekerja dalam hal perpanjangan PKWT akan dihitung sejak awal hubungan kerja berdasarkan PKWT tersebut, yang berarti bahwa hak-hak pekerja tetap terjaga meskipun terjadi perpanjangan kontrak. Secara keseluruhan, pasal ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja dalam hubungan kerja yang bersifat sementara.²⁰

Praktik pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan ini masih sering terjadi, terutama terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Banyak perusahaan lebih memilih PKWT untuk mengurangi biaya, seringkali dengan mengabaikan hak-hak pekerja. Kondisi ini menimbulkan tantangan bagi pekerja yang terjebak ketidakpastian pekerjaan dan kurangnya perlindungan.

Meski aturan PKWT dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja dan mencegah penyalahgunaannya, pelanggaran dalam penerapannya masih sering ditemukan. Banyak perusahaan yang menerapkan PKWT pada posisi yang seharusnya bersifat permanen atau terus memperpanjang kontrak tanpa memberikan kepastian status bagi pekerja. Akibatnya, timbul ketidakpastian yang mengurangi hak-hak pekerja, seperti tunjangan dan jaminan kesejahteraan yang

²⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

biasanya diterima oleh pekerja tetap. PKWT juga sering digunakan perusahaan sebagai cara untuk menghindari kewajiban yang seharusnya diberikan kepada pekerja tetap. Dampak pelanggaran ketentuan ini merugikan pekerja, khususnya terkait perlindungan hukum, kesejahteraan, dan prospek karier mereka. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah perlu memperkuat pengawasan pelaksanaan PKWT serta menyediakan mekanisme pengaduan bagi pekerja yang merasa dirugikan. Kajian yuridis terhadap penerapan PKWT sangat diperlukan untuk mengevaluasi efektivitas regulasi yang ada, sekaligus menentukan apakah diperlukan perbaikan untuk memastikan perlindungan yang memadai bagi kesejahteraan pekerja dan pemenuhan hak-hak dasarnya.

Kasus PT LB menunjukkan berbagai tantangan dalam pelaksanaan PKWT sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Perusahaan ini, seperti banyak perusahaan lain di Indonesia, menggunakan PKWT untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dinamis dan fleksibel. Praktik di lapangan sering kali menunjukkan ketidaksesuaian dengan aturan yang berlaku. Ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan bahwa PKWT hanya boleh diterapkan untuk pekerjaan bersifat sementara dan tidak permanen, dengan batas waktu kontrak maksimal lima tahun termasuk perpanjangan.

Data berikut menyajikan laporan pekerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi yang mengalami penerapan PKWT secara berkelanjutan, melebihi batas maksimal durasi keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya yang telah ditetapkan, yaitu tidak lebih dari 5 tahun.

Tabel 1.1

Data Perpanjangan Masa Kerja Pekerja PKWT PT LB Cimahi

NO	NAMA	MASUK KERJA	PKWT	
1	PRIYANA SELAMET	30 Juli 2007	PKWT I	30 Juli 2007 s/d 20 Sept. 2008
			PKWT II	15 Okt. 2008 s/d 14 Okt. 2009
			PKWT III	01 Des. 2009 s/d 01 Des. 2010

			PKWT IV	05 Jan. 2011 s/d 4 Jan. 2012
			PKWT V	26 Jan. 2012 s/d 25 Jan. 2013
			PKWT VI	25 Mar. 2013 s/d 20 Feb. 2015
			PKWT VII	17 Mar. 2015 s/d 10 Juli 2015
			PKWT VIII	28 Juli 2015 s/d 30 Juni 2016
			PKWT IX	18 Juli 2018 s/d 22 Juni 2017
			PKWT X	10 Juli 2017 s/d 12 Juni 2018
			PKWT XI	28 Juni 2018 s/d 29 Mei 2019
			PKWT XII	18 Juni 2019 s/d 20 Mei 2020
			PKWT XIII	27 Mei 2020 s/d 27 Apr. 2022
			PKWT XIV	22 Mei 2023 s/d 21 Nov. 2023
			PHK	21 Nov. 2023
2	SUPRATMAN	23 Juli 2007	PKWT I	23 Juli 2007 s/d 22 Juli 2009
			PKWT II	23 Juli 2009 s/d 30 Mar. 2010
			PKWT III	11 Mei 2010 s/d 9 Mei 2012
			PKWT IV	24 Mei 2012 s/d 14 Agst. 2012
			PKWT V	30 Agst. 2012 s/d 22 Juli 2014
			PKWT VI	13 Agst. 2014 s/d 9 Juli 2015
			PKWT VII	27 Juli. 2015 s/d 29 Juni 2016
			PKWT VIII	18 Juli 2016 s/d 21 Juni 2017
			PKWT IX	10 Juli 2017 s/d 11 Juni 2018
			PKWT X	28 Juni 2018 s/d 13 Feb. 2019
			PKWT XI	11 Mar. 2019 s/d 19 Mei 2020

			PKWT XII	27 Mei 2020 s/d 26 Apr. 2022
			PKWT XIII	27 Apr. 2022 s/d 21 Sept. 2023
			PHK	21 Sept. 2023
3	SARIP HIDAYAT	20 Des 2009	PKWT I	20 Des. 2009 s/d 20 Des. 2010
			PKWT II	25 Feb. 2011 s/d 25 Feb. 2012
			PKWT III	5 Mar. 2012 s/d 5 Mar. 2013
			PKWT IV	15 Apr. 2013 s/d 15 Apr. 2014
			PKWT V	29 Apr. 2014 s/d 10 Juli 2015
			PKWT VI	31 Juli 2015 s/d 30 Juni 2016
			PKWT VII	18 Juli 2016 s/d 12 Juni 2018
			PKWT VIII	28 Juni 2018 s/d 14 Mar. 2019
			PKWT IX	25 Mar. 2019 s/d 20 Mei 2020
			PKWT X	27 Mei 2020 s/d 27 Apr. 2022
			PKWT XI	11 Mei 2022 s/d 22 Des. 2022
			PKWT XII	23 Jan. 2023 s/d 19 Okt. 2023
			PHK	19 Okt. 2023

Sumber: Data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.²¹

PKWT yang melampaui batas waktu 5 tahun atau diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap akan berubah secara hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai Pasal 8 Ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021. Pekerja dalam kondisi ini secara otomatis memperoleh status sebagai karyawan tetap. Praktik semacam ini menimbulkan permasalahan bagi pekerja yang bekerja di bawah ketidakpastian status pekerjaan mereka dan kurangnya perlindungan hukum. Selain itu, ketentuan yang mengharuskan perusahaan memberikan penjelasan

²¹ "Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi," n.d.

tertulis terkait status dan perpanjangan PKWT sering kali diabaikan, sehingga menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja.

Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan lebih mengenai cara pengusaha menerapkan PKWT dalam praktik serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan peraturan tersebut melalui kajian mendalam. Peran pengawasan pemerintah dalam memastikan penerapan ketentuan hukum ini juga memerlukan perhatian khusus. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pengusaha dan pemerintah untuk memperbaiki pengaturan PKWT, sehingga memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang lebih adil serta berkelanjutan.

Latar belakang ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk memperkuat kapasitas pengawasan terhadap perusahaan yang menerapkan PKWT. Evaluasi rutin terhadap perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kerja tersebut juga menjadi langkah penting untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Pengawasan yang lemah dapat menyebabkan banyaknya pelanggaran yang merugikan pekerja, terutama terkait dengan ketidakjelasan status kepegawaian dan ketidakpastian masa kerja. Tanpa pengawasan yang efektif, pelanggaran terhadap ketentuan PKWT akan terus terjadi, sehingga hak-hak pekerja tidak terlindungi dengan baik. Sanksi yang jelas dan tegas juga diperlukan untuk mencegah praktik-praktik yang merugikan. Ketidakpastian yang ditimbulkan oleh pelanggaran ini berpotensi memperburuk hubungan industrial dan menciptakan ketidakadilan di tempat kerja. Oleh karena itu, penguatan sistem pengawasan dan penegakan hukum sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan di Indonesia.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas dan tanggung jawab akademik maka akan dilakukan peneltiian tentang **“Tinjauan Yuridis Terhadap Perpanjangan Masa Kerja Pekerja Dalam Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”**. (Studi Kasus PT LB Cimahi).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah tersebut di atas, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Perpanjangan Masa Kerja Pekerja dalam Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?
2. Apa Kendala Pekerja dengan Sistem PKWT di PT LB Cimahi?
3. Bagaimana Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja Yang Mengalami Perpanjangan Masa Kerja PKWT Secara Terus Menerus Melebihi Jangka Waktu Maksimal?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan pokok permasalahan sebagaimana telah dikemukakan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Perpanjangan Masa Kerja Pekerja dalam Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
2. Untuk mengetahui Kendala Pekerja dengan Sistem PKWT di PT LB Cimahi
3. Untuk mengetahui Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja Yang Mengalami Perpanjangan Masa Kerja PKWT Secara Terus Menerus Melebihi Jangka Waktu Maksimal.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat Hasil Penelitian secara umum yang dapat diambil dalam penulisan skripsi ini terdiri dari kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan yang bersifat praktis.

4. Manfaat Teoritis
 - a. Pengembangan Ilmu Hukum: Penelitian ini berkontribusi pada pengetahuan hukum dengan menambah informasi mengenai peraturan tentang

perpanjangan pekerjaan waktu tertentu. Ini penting untuk memperkaya sumber belajar bagi mahasiswa dan praktisi hukum.

- b. Pemahaman Terhadap Regulasi: Dengan menganalisis Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang relevan, penelitian ini membantu orang memahami tujuan dan konteks dari peraturan tersebut, serta bagaimana peraturan itu diterapkan dalam praktik.
- c. Teori Hukum dan Praktik: Penelitian ini menguji apakah teori-teori hukum yang ada sesuai dengan realitas di lapangan. Dengan kata lain, apakah yang diajarkan di buku hukum benar-benar terjadi dalam praktik, terutama dalam hal perpanjangan pekerjaan.

5. Manfaat Praktis

- a. Rekomendasi Kebijakan: Hasil dari penelitian ini dapat memberikan saran kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi tentang cara yang lebih baik untuk menerapkan peraturan mengenai perpanjangan pekerjaan, sehingga lebih sesuai dengan hukum yang berlaku.
- b. Panduan bagi Pengusaha dan Pekerja: Penelitian ini memberikan informasi yang berguna bagi pengusaha dan pekerja tentang hak dan kewajiban mereka. Ini membantu mereka memahami apa yang harus dilakukan jika mereka ingin memperpanjang kontrak kerja.
- c. Peningkatan Kesadaran Hukum: Dengan menyebarkan hasil penelitian, masyarakat diharapkan menjadi lebih paham tentang hukum ketenagakerjaan. Ini penting agar mereka tahu hak dan kewajiban mereka dalam hubungan kerja.
- d. Evaluasi Praktik Ketenagakerjaan: Penelitian ini juga berfungsi untuk menilai seberapa baik peraturan yang ada diterapkan di lapangan. Jika ada masalah atau kendala, penelitian ini dapat membantu mengidentifikasinya agar bisa dicari solusinya.

E. Kerangka Pemikiran

1. Teori Kepastian Hukum

Teori kepastian hukum sering disebut sebagai teori yuridis, yang biasanya dipahami sebagai teori terkait peraturan perundang-undangan. Teori ini berkembang dalam sebuah aliran yang dikenal dengan istilah legisme. Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan salah satu tujuan fundamental dari hukum, yang menegaskan bahwa untuk mencapai keadilan, hukum harus dijalankan dengan cara yang tepat dan efektif. Kepastian hukum mengharuskan adanya pengaturan yang jelas dalam undang-undang yang disusun oleh pihak berwenang, sehingga aturan-aturan tersebut memiliki landasan yuridis yang kuat. Dengan demikian, hukum dapat berfungsi sebagai pedoman yang harus diikuti oleh semua pihak.²²

Gustav Radbruch menyatakan bahwa ada empat poin utama terkait dengan makna kepastian hukum:

- a. Hukum harus bersifat positif, artinya hukum tersebut diwujudkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan.
- b. Hukum harus berlandaskan pada fakta atau realitas yang ada.
- c. Fakta-fakta tersebut harus dirumuskan secara jelas untuk menghindari kesalahpahaman dalam interpretasi serta memudahkan penerapannya.
- d. Hukum positif sebaiknya tidak mudah diubah agar stabilitas hukum tetap terjaga.

Teori kepastian hukum dianggap sebagai keadaan di mana hukum memiliki kekuatan yang konkret dan dapat diterapkan secara pasti. Teori ini berfungsi sebagai bentuk perlindungan bagi pencari keadilan (yustisiabel) dari tindakan sewenang-wenang, sehingga seseorang memiliki kepastian untuk memperoleh apa yang diharapkan dalam kondisi tertentu.²³

Jan M. Otto, sebagaimana dikutip oleh Sidharta, juga memberikan pandangannya tentang kepastian hukum, yang dalam situasi tertentu mencakup beberapa syarat sebagai berikut:²⁴

²² Asikin Zainal, *Pengantar Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Rajawali Press, 2012).

²³ Sudikno Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993).

²⁴ Zulfahmi Nur, "Keadilan Dan Kepastian Hukum (Refleksi Kajian Filsafat Hukum Dalam Pemikiran Hukum Imam Syâtibî)," *Misykat Al-Anwar Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat* 6, no. 2 (2023).

- a. Harus ada peraturan hukum yang jelas, konsisten, dan mudah diakses, yang diterbitkan oleh otoritas negara.
- b. Lembaga pemerintah harus menerapkan peraturan tersebut dengan konsisten dan juga harus tunduk pada aturan yang ada.
- c. Mayoritas warga negara seharusnya setuju dengan isi peraturan dan berusaha untuk menyesuaikan perilaku mereka sesuai dengan aturan tersebut.
- d. Hakim-hakim yang independen dan tidak memihak harus menerapkan peraturan hukum secara konsisten dalam menyelesaikan sengketa hukum.
- e. Keputusan pengadilan harus dilaksanakan secara nyata.

Tanpa adanya kepastian hukum, masyarakat akan kehilangan panduan yang jelas mengenai tindakan yang harus diambil, yang dapat menyebabkan ketidakpastian (*uncertainty*) dan bahkan berpotensi menciptakan kekacauan (*chaos*) karena sistem hukum yang tidak tegas. Karena itu, kepastian hukum menuntut aturan yang jelas, stabil, dan konsisten, dengan penerapan yang tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor subjektif, sehingga aturan tersebut bisa diandalkan dalam situasi apapun.²⁵

Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja menyediakan landasan hukum bagi perpanjangan pekerjaan waktu tertentu, yang diharapkan dapat menciptakan kepastian baik bagi pekerja maupun pengusaha. Apabila peraturan ini diterapkan secara konsisten oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, maka hak dan kewajiban setiap pihak akan terjamin dengan baik.

Gustav Radbruch berpendapat bahwa hukum seharusnya berlandaskan pada fakta dan dirumuskan secara jelas untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman. Hal ini sangat relevan dengan penerapan perpanjangan pekerjaan waktu tertentu, di mana kejelasan dalam penerapan pasal-pasal tersebut menjadi krusial untuk menghindari konflik antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, Jan M. Otto juga menekankan pentingnya memiliki hukum yang mudah diakses dan diterapkan secara konsisten oleh lembaga pemerintah sebagai syarat utama untuk mencapai kepastian hukum. Oleh karena itu, jika Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dapat menerapkan aturan ini dengan baik, diharapkan kepercayaan masyarakat

²⁵ R. Tony Prayogo, "Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil Dan Dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/Pmk/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang- Undang," *Jurnal Legislasi Indonesia* 13, no. 2 (2016).

terhadap sistem hukum dapat meningkat, serta menciptakan ketertiban dalam hubungan kerja.

Kepastian hukum tidak hanya mencakup penerapan hukum yang tepat, tetapi juga bagaimana hukum itu sendiri dapat menjamin hak dan kewajiban setiap individu. Tanpa kepastian hukum, seperti yang dijelaskan dalam teori, ketidakpastian dapat muncul yang berpotensi menyebabkan kekacauan. Kepastian hukum sangat penting untuk menjaga ketertiban dan keadilan dalam setiap pelaksanaan aturan, termasuk dalam hal perpanjangan pekerjaan waktu tertentu yang diatur oleh undang-undang dan peraturan pemerintah.

2. Teori Hukum Pembangunan

Dalam perjalanan perkembangan hukum di Indonesia, Teori Hukum Pembangunan yang dikemukakan oleh Prof. Dr. Mochtar Kusumaatmadja, S.H., LL.M. telah menjadi salah satu teori yang menarik perhatian besar, tidak hanya di kalangan akademisi dan praktisi hukum, tetapi juga di tengah-tengah masyarakat luas. Teori ini dianggap memiliki nilai strategis dalam memahami peran hukum di negara yang sedang mengalami berbagai dinamika sosial, politik, dan ekonomi. Terdapat beberapa alasan mendasar mengapa teori ini mendapatkan perhatian yang begitu besar dan tetap relevan hingga saat ini, yaitu:²⁶

a. Relevansi dengan Kondisi Indonesia

Teori Hukum Pembangunan memiliki daya tarik tersendiri karena lahir dari pemikiran seorang ahli hukum Indonesia yang memahami secara mendalam kondisi sosial, budaya, dan politik di negeri ini. Teori ini dirumuskan dengan mempertimbangkan realitas pluralistik masyarakat Indonesia yang kaya akan keragaman etnis, budaya, dan adat istiadat. Keunikan ini membuat teori tersebut tidak hanya relevan, tetapi juga mampu memberikan solusi yang kontekstual terhadap tantangan-tantangan hukum yang dihadapi bangsa Indonesia. Teori ini berkembang seiring dengan perubahan zaman, tetapi tetap berakar kuat pada nilai-nilai lokal, sehingga penerapannya dianggap lebih

²⁶ Lilik Mulyadi, "Teori Hukum Pembangunan Prof. DR. Mochtar Kusumaatmadja, S.H., LL.M.," n.d.

efektif dan sesuai dengan karakteristik masyarakat Indonesia. Dalam konteks ini, hukum tidak dipandang sebagai sesuatu yang asing atau diimpor dari sistem hukum negara lain, melainkan sebagai bagian yang tumbuh dari kehidupan masyarakat Indonesia sendiri.

b. Kerangka Acuan Pancasila

Salah satu kekuatan utama dari Teori Hukum Pembangunan adalah penggunaannya terhadap Pancasila sebagai landasan filosofis dan ideologis. Pancasila, sebagai pandangan hidup bangsa Indonesia, menekankan nilai-nilai kekeluargaan, gotong royong, dan keadilan sosial. Teori ini mengadopsi prinsip-prinsip tersebut dalam struktur, kultur, dan substansi hukumnya. Mengacu pada pemikiran Lawrence W. Friedman yang menyatakan bahwa hukum terdiri dari struktur (kelembagaan), kultur (budaya hukum), dan substansi (isi hukum), Teori Hukum Pembangunan menempatkan ketiganya dalam kerangka nilai-nilai Pancasila. Dengan demikian, norma, asas, lembaga, dan kaidah hukum yang dihasilkan dari teori ini mencerminkan identitas bangsa Indonesia yang menjunjung tinggi prinsip musyawarah dan mufakat dalam penyelesaian masalah hukum dan sosial.

c. Hukum sebagai Sarana Pembaruan

Salah satu kontribusi paling signifikan dari Prof. Mochtar Kusumaatmadja adalah pemikirannya tentang fungsi hukum sebagai sarana pembaruan masyarakat atau *law as a tool of social engineering*. Dalam pandangannya, hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengatur atau memaksa masyarakat mematuhi aturan, tetapi juga sebagai instrumen yang mampu mendorong perubahan sosial ke arah yang lebih baik. Konsep ini sangat relevan bagi Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang, di mana hukum diperlukan untuk mengarahkan pembangunan nasional agar berjalan tertib, teratur, dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Prof. Mochtar Kusumaatmadja menekankan bahwa hukum harus mampu menyesuaikan diri dengan dinamika masyarakat serta berperan aktif dalam proses modernisasi dan pembangunan nasional. Oleh karena itu, ketertiban dan keteraturan yang diciptakan oleh hukum menjadi fondasi penting dalam mendukung berbagai

upaya pembangunan dan pembaruan yang dilakukan oleh pemerintah maupun masyarakat.

Seiring berjalannya waktu, konsep Hukum Pembangunan yang dikemukakan oleh Mochtar Kusumaatmadja mengalami perkembangan signifikan dan mendapatkan tempat khusus dalam pemikiran hukum di Indonesia. Konsep ini dikenal luas oleh para murid dan pengikutnya sebagai "Teori Hukum Pembangunan", yang sering disebut juga sebagai Mazhab UNPAD karena berkembang di lingkungan akademis Universitas Padjadjaran, tempat Mochtar mengajar dan merumuskan gagasan-gagasannya. Teori ini menjadi landasan penting dalam memahami bagaimana hukum tidak hanya berperan sebagai alat pengatur, tetapi juga sebagai instrumen yang mampu mendorong perubahan sosial yang konstruktif.²⁷

Dua aspek utama melatarbelakangi munculnya teori ini. Pertama, terdapat asumsi bahwa hukum dapat menjadi penghambat perubahan sosial jika diterapkan secara kaku tanpa mempertimbangkan dinamika masyarakat. Hukum sering kali dipandang sebagai institusi konservatif yang lebih fokus pada mempertahankan status quo daripada mendorong inovasi dan pembaruan. Banyak regulasi dirancang berdasarkan kondisi masa lalu sehingga tidak mampu merespons perubahan sosial, politik, dan ekonomi yang terus berkembang. Mochtar Kusumaatmadja melihat kondisi ini sebagai tantangan yang harus diatasi dengan pendekatan baru, yaitu menjadikan hukum sebagai sarana yang mendorong perubahan, bukan menghalanginya.

Kedua, terjadi perubahan pola pikir masyarakat Indonesia menuju hukum modern yang lebih progresif dan adaptif. Setelah kemerdekaan, Indonesia menghadapi tantangan dalam membangun sistem hukum yang mencerminkan nilai-nilai lokal sekaligus mampu mengikuti perkembangan global. Masyarakat mulai memahami pentingnya sistem hukum yang tidak sekadar berakar pada tradisi atau warisan kolonial, melainkan juga pada prinsip-prinsip hukum modern yang menekankan keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Perubahan pola pikir ini

²⁷ Otje Salman, *Ikhtisar Filsafat Hukum* (Bandung: Armico, 1987).

menciptakan kebutuhan akan teori hukum yang dapat menjawab tantangan zaman tanpa kehilangan identitas budaya lokal, yang kemudian dijawab oleh Mochtar melalui Teori Hukum Pembangunan.²⁸

Menurut Mochtar Kusumaatmadja, tujuan utama hukum adalah menciptakan ketertiban, yang menjadi syarat fundamental bagi masyarakat yang teratur dan harmonis. Ketertiban merupakan fondasi utama kehidupan sosial yang stabil, di mana individu dapat menjalankan perannya dengan aman. Tanpa ketertiban, kehidupan masyarakat akan mudah terjerumus dalam kekacauan yang dapat menghambat berbagai upaya pembangunan. Ketertiban ini tidak boleh dicapai dengan mengorbankan nilai-nilai lain yang penting seperti keadilan dan kebebasan. Selain menciptakan ketertiban, hukum memiliki tujuan penting lainnya, yaitu mewujudkan keadilan, meskipun makna dan ukuran keadilan tersebut berbeda-beda tergantung pada konteks masyarakat dan zamannya. Keadilan bersifat relatif, bergantung pada nilai-nilai budaya, kondisi sosial-ekonomi, dan perkembangan zaman. Apa yang dianggap adil dalam satu masyarakat atau periode tertentu mungkin tidak relevan dalam konteks yang berbeda. Oleh karena itu, hukum harus fleksibel agar dapat memenuhi tuntutan keadilan yang terus berkembang di masyarakat.²⁹

Ketertiban yang diinginkan hanya dapat dicapai melalui kepastian hukum dalam setiap interaksi sosial. Kepastian hukum memberikan rasa aman bagi individu karena mereka mengetahui batasan-batasan hukum yang berlaku serta konsekuensi dari tindakan yang mereka ambil. Tanpa kepastian hukum dan ketertiban, manusia tidak akan mampu mengembangkan potensi dan kemampuan yang telah diberikan oleh Tuhan secara optimal. Ketidakpastian hukum akan menciptakan ketidakstabilan dalam berbagai aspek kehidupan seperti ekonomi, politik, dan hubungan sosial, yang pada akhirnya akan menghambat proses pembangunan.

²⁸ Otje Salman and Eddy Damian, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan Dari Prof. Dr. Mochtar Kusumaatmadja, S.H., LL.M.* (Bandung: PT. Alumni, 2002).

²⁹ Mochtar Kusumaatmadja, *Fungsi Dan Perkembangan Hukum Dalam Pembangunan Nasional* (Bandung: Bina Cipta, n.d.).

Fungsi hukum dalam masyarakat Indonesia yang sedang membangun tidak cukup hanya untuk menjamin kepastian dan ketertiban. Hukum juga harus mampu berperan sebagai sarana pembaruan sosial yang mendorong terjadinya perubahan positif dalam masyarakat. Dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia, hukum harus berfungsi sebagai dinamisor yang mendorong modernisasi, inovasi, dan adaptasi terhadap tantangan global. Peran hukum tidak hanya sebagai norma yang mengatur perilaku, tetapi juga sebagai alat transformasi sosial yang mengubah struktur masyarakat, memperbaiki ketidakadilan, dan mempercepat pembangunan nasional. Pembangunan yang berkelanjutan membutuhkan sistem hukum yang fleksibel, adaptif, dan berorientasi pada hasil. Hukum tidak boleh terjebak dalam formalitas semata, tetapi harus mampu berinteraksi dengan konteks sosial di mana hukum tersebut diterapkan. Dengan demikian, hukum tidak hanya berfungsi untuk mempertahankan ketertiban, tetapi juga menjadi sarana untuk mencapai keadilan sosial, kemakmuran ekonomi, dan pembangunan politik yang demokratis. Teori Hukum Pembangunan yang dikembangkan oleh Mochtar Kusumaatmadja, dengan pendekatan pragmatis dan kontekstualnya, telah memberikan kontribusi besar dalam memperkaya pemikiran hukum di Indonesia dan tetap menjadi rujukan penting dalam studi hukum hingga saat ini.³⁰

Penekanan pada tolok ukur konteks tersebut memperlihatkan adanya dua dimensi utama yang menjadi fondasi Teori Hukum Pembangunan yang dirumuskan oleh Mochtar Kusumaatmadja, yaitu:³¹

- a. Ketertiban atau keteraturan dipandang sebagai hal yang esensial dan mutlak diperlukan dalam proses pembaruan atau pembangunan suatu masyarakat. Tanpa adanya ketertiban, pembangunan yang terarah dan berkelanjutan sulit untuk diwujudkan.
- b. Hukum, dalam bentuk norma atau peraturan, memiliki peran penting sebagai alat pengatur sekaligus sarana pembangunan. Hukum berfungsi untuk mengarahkan aktivitas manusia menuju tujuan pembaruan yang diinginkan, sehingga mampu menciptakan perubahan sosial yang terstruktur dan positif.

³⁰ Kusumaatmadja.

³¹ Mulyadi, "Teori Hukum Pembangunan Prof. DR. Mochtar Kusumaatmadja, S.H., LL.M."

Teori Hukum Pembangunan yang dikemukakan oleh Prof. Dr. Mochtar Kusumaatmadja sangat relevan dalam menganalisis isu ketenagakerjaan, termasuk perpanjangan masa kerja dalam sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam konteks laporan kasus serikat pekerja PT LB Cimahi, teori ini membantu memahami bagaimana hukum seharusnya tidak hanya menjadi alat pengatur hubungan kerja, tetapi juga sarana pembaruan sosial yang mendukung kesejahteraan pekerja. Ketertiban dan kepastian hukum dalam perpanjangan PKWT menjadi syarat penting untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang, sesuai dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan. Pendekatan ini sejalan dengan semangat hukum nasional yang adaptif terhadap dinamika sosial, termasuk perubahan pola pikir masyarakat terkait perlindungan pekerja dalam sistem kontrak.

3. Teori Perjanjian

Perjanjian, yang dalam istilah hukum sering disebut sebagai *verbinten*, merujuk pada hubungan hukum yang berkaitan dengan kekayaan atau harta benda antara dua pihak atau lebih. Hubungan ini memberikan hak kepada salah satu pihak untuk menuntut suatu prestasi (pemenuhan kewajiban), dan pada saat yang sama mewajibkan pihak lainnya untuk melaksanakan prestasi tersebut. Sejumlah ahli hukum mengartikan *verbinten* sebagai "perikatan", sementara istilah "perjanjian" itu sendiri dalam bahasa Belanda dikenal dengan sebutan *overeenkomst*.³²

Overeenkomst atau perjanjian merupakan suatu peristiwa hukum di mana seseorang menyatakan kesediaannya kepada pihak lain, atau dua pihak saling menyatakan kesediaan mereka, untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Pengertian perjanjian secara yuridis telah ditetapkan dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), yang menyatakan bahwa: "*Perjanjian adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan*

³² CLA. Dr. Joko Sriwidodo, S.H., M.H., M.Kn. and M.H. Dr. Kristiawanto, S.H.I., *Memahami Hukum Perikatan*, 1st ed. (Yogyakarta: Kepel Press, 2021).

dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.” Selain itu beberapa ahli merumuskan definisi perjanjian, yakni:

a. Subekti

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.³³

b. Abdulkadir Muhammad

Perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.³⁴

Dalam konteks hukum perdata, pengertian perjanjian mengandung beberapa unsur penting, yaitu:³⁵

a. Tindakan Hukum

Istilah "perbuatan" yang digunakan dalam definisi perjanjian sebaiknya dimaknai sebagai tindakan hukum, karena tindakan tersebut menimbulkan konsekuensi hukum bagi para pihak yang membuat perjanjian. Dengan demikian, perbuatan dalam hal ini bukan sekadar aktivitas biasa, melainkan tindakan yang disengaja dan memiliki akibat hukum.

b. Melibatkan Dua Pihak atau Lebih

Suatu perjanjian hanya dapat terjadi apabila terdapat minimal dua subjek hukum—baik individu maupun badan hukum—yang saling berinteraksi dan menyatakan kesepakatan. Dengan kata lain, harus ada kesesuaian kehendak antara para pihak untuk membentuk hubungan hukum yang sah.

c. Adanya Ikatan Hukum

Salah satu unsur utama dalam perjanjian adalah adanya janji yang secara sukarela diucapkan oleh salah satu pihak kepada pihak lainnya. Janji ini menciptakan hubungan hukum yang mengikat, sehingga para pihak terikat untuk

³³ R. Soebekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 1979).

³⁴ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1990).

³⁵ Dr. Joko Sriwidodo, S.H., M.H., M.Kn. and Dr. Kristiawanto, S.H.I., *Memahami Hukum Perikatan*.

melaksanakan kewajiban sesuai isi perjanjian berdasarkan kehendak mereka sendiri.

Teori perjanjian sangat relevan dalam menganalisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja merupakan bentuk perikatan hukum yang timbul dari kesepakatan para pihak. Dalam konteks skripsi ini, teori perjanjian menjelaskan bahwa PKWT adalah suatu tindakan hukum yang melibatkan dua pihak atau lebih dan menimbulkan hak serta kewajiban yang mengikat. Oleh karena itu, setiap perpanjangan PKWT harus memenuhi unsur kesepakatan, sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Jika syarat tersebut dilanggar, maka dapat terjadi perubahan status hubungan kerja secara hukum. Teori ini memperkuat analisis tentang pentingnya kepastian dan perlindungan hukum dalam pelaksanaan PKWT.

F. Langkah-Langkah Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *yuridis empiris*, yaitu pendekatan yang mengkaji ketentuan hukum tertulis dan pelaksanaannya di lapangan. Fokusnya adalah pada penerapan Pasal 8 Ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang perpanjangan PKWT, untuk menilai kesesuaiannya dengan hukum yang berlaku. Metode ini relevan dengan teori kepastian hukum, karena bertujuan mengukur konsistensi penerapan aturan serta perlindungan hukum bagi pekerja. Selain itu, pendekatan ini juga sejalan dengan teori hukum pembangunan dari Mochtar Kusumaatmadja, yang melihat hukum sebagai sarana perubahan sosial. Melalui temuan empiris, penelitian ini berupaya menilai sejauh mana hukum mampu mendorong terciptanya hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang diambil adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). *Statute approach* adalah pendekatan yang digunakan untuk menganalisis isu hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara itu, *case*

approach adalah pendekatan yang mempelajari dan menelaah kasus-kasus hukum yang relevan untuk memahami penerapan hukum dalam praktik.

Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk memahami ketentuan hukum yang berlaku terkait PKWT dan perpanjangannya, serta menganalisisnya berdasarkan prinsip keadilan dan ketentuan yang ditetapkan dalam undang-undang. Sementara itu, pendekatan kasus digunakan untuk menilai pelaksanaan perpanjangan PKWT di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dengan menganalisis studi kasus nyata mengenai penerapan aturan tersebut dan dampaknya bagi pekerja.

3. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis membagi sumber data kedalam tiga bagian yaitu sebagai berikut:

1) Data Primer

Meliputi Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

2) Data Sekunder

Berupa literatur yang relevan, jurnal hukum, buku-buku terkait hukum ketenagakerjaan, serta teori perjanjian yang digunakan sebagai pisau analisis.

d. Jenis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kualitatif dimana data yang tersaji berupa uraian atau deskripsi. Data kualitatif yang diperoleh peneliti dari hasil bservasi, studi dokumentasi dan juga wawancara mengenai permasalahan perpanjangan PKWT di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dan di Cabang Serikat Pekerja Logqm Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PC SPL FSPMI) Kota Cimahi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui:

- 1) Wawancara dengan narasumber dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, forum serikat pekerja.

Wawancara ini bertujuan mendapatkan informasi langsung mengenai pelaksanaan dan perpanjangan PKWT serta hambatan yang terjadi di lapangan.

- 2) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk menganalisis berbagai teori hukum dan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan PKWT, serta untuk memahami regulasi yang mengatur PKWT dalam sistem hukum Indonesia.

- 3) Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengakses dan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan PKWT di PT LB Cimahi.

5. Teknik Analisis Data

Dalam analisis hukum normatif, langkah pertama adalah pengumpulan data hukum, yang mencakup analisis ketentuan yang terkandung dalam Pasal 8 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami substansi, tujuan, dan implikasi dari peraturan tersebut dalam konteks perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain itu, pendekatan prinsip keadilan akan diterapkan dengan menggunakan teori keadilan dari John Rawls untuk mengevaluasi apakah pelaksanaan PKWT di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan yang telah ditetapkan dalam undang-undang. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap kesetaraan dan perlindungan hak-hak pekerja dalam proses perpanjangan PKWT.

Analisis kasus empiris dilakukan melalui analisis data wawancara dengan menggunakan metode analisis tematik. Data yang diperoleh dari wawancara dengan narasumber, termasuk pejabat Dinas Tenaga Kerja dan forum serikat pekerja, akan dikategorikan dan dianalisis untuk menemukan pola dan tema yang berkaitan dengan pelaksanaan PKWT serta permasalahan yang dihadapi. Selain itu, studi kasus akan dilakukan dengan menganalisis data empiris dari Dinas

Tenaga Kerja Kota Cimahi untuk memahami konteks spesifik di mana peraturan tersebut diterapkan. Analisis ini akan mencakup penilaian terhadap praktik di lapangan dan dampaknya terhadap pekerja, termasuk tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan PKWT.

6. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, yaitu metode penelitian normatif dengan pendekatan penelitian lapangan (*Field Research*), peneliti akan melakukan studi di wilayah Kota Cimahi.

G. Penelitian Terdahulu

1. "*Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*" oleh Rasman Habeahan dan Akmani, membahas implementasi dan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT secara umum dengan studi kasus di PT. Citra Bina Maju Jaya. Jurnal ini tidak membahas secara spesifik ketentuan Pasal 8 ayat (1) terkait perpanjangan PKWT.
2. "*Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*" oleh Karladian Putri, Fauziyah, dan Lutfian Ubaidillah, mengkaji Pasal 8 ayat (1) namun dengan fokus pada interpretasi aturan tersebut secara umum, seperti perubahan durasi maksimal PKWT, tanpa mendalami implementasinya dalam konteks serikat pekerja atau perusahaan tertentu.
3. "*Perlindungan Hukum bagi Pekerja Swakelola (PKWT) terhadap Perjanjian Kerja yang Bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*" oleh Khrisna Mulya Sanjaya dan Ahmad Sholikhin Ruslie, menyoroti aspek perlindungan hukum bagi pekerja PKWT terhadap kontrak kerja yang

melanggar hukum, termasuk prosedur penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial. Namun, jurnal ini tidak membahas aspek spesifik perpanjangan PKWT sesuai dengan Pasal 8 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji secara spesifik perpanjangan masa kerja dalam sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Pasal 8 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021, yang belum mendapat perhatian mendalam dalam penelitian terdahulu. Berbeda dengan penelitian Rasman Habeahan dan Akmani yang membahas perlindungan hukum PKWT secara umum tanpa menyoroti perpanjangan PKWT, penelitian ini fokus pada ketentuan perpanjangan tersebut melalui studi kasus di PT LB Cimahi. Selain itu, penelitian ini melengkapi studi Karladian Putri, Fauziyah, dan Lutfian Ubaidillah yang hanya meninjau interpretasi umum Pasal 8 ayat (1), dengan mengeksplorasi implementasi nyatanya dalam hubungan industrial, termasuk dinamika antara pekerja dan perusahaan. Sementara penelitian Khrisna Mulya Sanjaya dan Ahmad Sholikhin Ruslie menyoroti pelanggaran kontrak PKWT secara umum, penelitian ini lebih spesifik dalam mengidentifikasi bagaimana ketentuan perpanjangan PKWT berdampak pada perlindungan hukum pekerja serta potensi konflik hubungan industrial. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang lebih mendalam dan rekomendasi konkret untuk peningkatan perlindungan hukum pekerja PKWT di Indonesia.