



IMPLEMENTASI PKWT DAN PKWTT DALAM PRAKTIK KETENAGAKERJAAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPASTIAN HUKUM

Tanjung Pamungkas

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: tanjung.205230233@stu.untar.ac.id

ABSTRACT

Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) and Indefinite-Term Employment Agreement (PKWTT) are two forms of employment agreements regulated within the labor system in Indonesia as the basis for establishing working relationships between workers and employers. PKWT is used for temporary or time-limited work, while PKWTT is intended for permanent and ongoing work. This research aims to analyze the implementation of PKWT and PKWTT in labor practices and their impact on legal certainty for the parties involved. The method used is a normative juridical approach by examining the applicable laws and regulations as well as literature related to employment. The discussion results show that PKWT provides flexibility for employers in managing the workforce, but in practice, it often creates uncertainty for workers, especially when there are deviations from the applicable legal provisions. Meanwhile, PKWTT provides stronger certainty for workers in terms of the continuity of the employment relationship and legal protection, although on the other hand, it imposes greater obligations on employers. The implementation of these two types of employment agreements is greatly influenced by the level of compliance with regulations, the effectiveness of supervision, and the parties' understanding of the applicable legal provisions.

Keywords : *Employment, Certainty, Agreement*

ABSTRAK

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan dua bentuk perjanjian kerja yang diatur dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia sebagai dasar dalam membangun hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. PKWT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau terbatas waktu, sedangkan PKWTT diperuntukkan bagi pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi PKWT dan PKWTT dalam praktik ketenagakerjaan serta dampaknya terhadap kepastian hukum bagi para pihak. Metode yang

digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berlaku serta literatur terkait ketenagakerjaan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa PKWT memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam mengelola tenaga kerja, namun dalam praktiknya sering menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja, terutama apabila terjadi penyimpangan penggunaan terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Sementara itu, PKWTT memberikan kepastian yang lebih kuat bagi pekerja dalam hal keberlanjutan hubungan kerja dan perlindungan hukum, meskipun di sisi lain memberikan konsekuensi kewajiban yang lebih besar bagi pengusaha. Implementasi kedua jenis perjanjian kerja tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat kepatuhan terhadap regulasi, efektivitas pengawasan, serta pemahaman para pihak terhadap ketentuan hukum yang berlaku.

Kata Kunci : *Ketenagakerjaan, Kepastian, Perjanjian*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di Indonesia menunjukkan dinamika yang semakin kompleks seiring dengan perubahan struktur ekonomi, globalisasi, serta kemajuan teknologi. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung stabilitas dan pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam praktik ketenagakerjaan, hubungan tersebut diatur melalui perjanjian kerja yang menjadi dasar hukum bagi para pihak untuk menjalankan hak dan kewajibannya. Perjanjian kerja tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai bentuk perlindungan hukum yang memberikan kepastian bagi pekerja maupun pengusaha¹.

Dalam praktiknya, implementasi PKWT dan PKWTT seringkali menimbulkan berbagai persoalan hukum. Salah satu isu yang sering muncul adalah penyalahgunaan PKWT oleh pengusaha untuk pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap. Kondisi ini dapat merugikan pekerja karena mereka tidak mendapatkan kepastian kerja serta perlindungan yang optimal sebagaimana yang diberikan dalam PKWTT. Di sisi lain, pengusaha juga menghadapi tantangan dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan ketentuan hukum yang berlaku, terutama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Ketentuan mengenai PKWT dan PKWTT telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Regulasi ini memberikan batasan yang jelas terkait penggunaan PKWT, termasuk jenis pekerjaan yang diperbolehkan, jangka waktu perjanjian, serta hak-hak yang harus diberikan kepada pekerja. PKWTT, di sisi lain, memberikan jaminan yang lebih kuat bagi

¹ Mulia Syahputra Nasution Dan Suhaidi, Dkk, 2021, Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmiah Metadata, Volume 3 Nomor 2, Hlm 416

pekerja dalam hal keberlangsungan pekerjaan dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang².

Meskipun demikian, implementasi aturan tersebut di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kurangnya pemahaman para pihak terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, pengawasan dari pemerintah juga belum sepenuhnya efektif dalam memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Hal ini menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian antara norma hukum dan praktik yang berlangsung, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya tingkat kepastian hukum dalam hubungan kerja.

Dalam konteks PKWT dan PKWTT, kepastian hukum berkaitan erat dengan kejelasan status hubungan kerja, perlindungan terhadap hak-hak pekerja, serta kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Ketika ketentuan mengenai jenis perjanjian kerja tidak diterapkan secara konsisten, maka akan muncul ketidakpastian yang dapat memicu sengketa antara pekerja dan pengusaha. Sengketa tersebut tidak hanya berdampak pada hubungan kerja secara individual, tetapi juga dapat mempengaruhi stabilitas hubungan industrial secara keseluruhan.

Selain itu, perubahan regulasi ketenagakerjaan dalam beberapa tahun terakhir turut mempengaruhi implementasi PKWT dan PKWTT. Penyesuaian terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja yang lebih fleksibel menjadi salah satu alasan utama dilakukannya reformasi hukum di bidang ketenagakerjaan. Permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah posisi tawar pekerja yang relatif lebih lemah dibandingkan pengusaha. Dalam banyak kasus, pekerja menerima jenis perjanjian kerja yang ditawarkan tanpa memiliki kemampuan untuk melakukan negosiasi yang seimbang. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan kerja, terutama ketika PKWT digunakan secara tidak tepat. Ketidakadilan tersebut dapat memperburuk kondisi kesejahteraan pekerja serta menurunkan kualitas hubungan industrial.

Di sisi lain, pengusaha juga memiliki kepentingan untuk menjaga efisiensi dan keberlanjutan usaha. Penggunaan PKWT sering dianggap sebagai salah satu cara untuk mengurangi beban biaya tenaga kerja dan meningkatkan fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam situasi ekonomi yang tidak stabil, fleksibilitas ini menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk bertahan dan berkembang. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk menemukan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kepentingan pengusaha.

² Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, hal 117

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada pengkajian norma-norma hukum yang berlaku, baik yang bersumber dari hukum internasional maupun hukum nasional yang berkaitan dengan mekanisme pembayaran internasional. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, konvensi internasional, serta dokumen hukum yang memiliki kekuatan mengikat terkait dengan mekanisme pembayaran internasional. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian, serta pendapat para ahli yang relevan dengan topik penelitian. Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif-analitis³.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan hukum mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia

Secara normatif, pengaturan mengenai PKWT dan PKWTT bersumber dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang terus mengalami perkembangan seiring dengan perubahan kondisi sosial dan ekonomi. Regulasi tersebut menetapkan prinsip-prinsip dasar mengenai bagaimana suatu hubungan kerja dibentuk, dijalankan, dan diakhiri. Dalam hal ini, perjanjian kerja menjadi instrumen utama yang memberikan legitimasi terhadap hubungan kerja sekaligus menjadi dasar dalam menentukan perlindungan hukum bagi para pihak⁴.

PKWT pada dasarnya dirancang untuk mengakomodasi kebutuhan pekerjaan yang bersifat tidak permanen. Karakteristik utama dari PKWT terletak pada adanya batasan waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang telah disepakati sebelumnya. Dengan demikian, hubungan kerja dalam PKWT memiliki sifat sementara dan tidak dimaksudkan untuk berlangsung secara terus-menerus. Pengaturan hukum menetapkan bahwa penggunaan PKWT harus disesuaikan dengan jenis dan sifat pekerjaan, sehingga tidak semua pekerjaan dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang dapat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Di sisi lain, PKWTT merupakan bentuk ipejanjian ikerja iyang itidak idibatasi ioleh jangkai waktu tertentu. Hubungan kerja yang didasarkan pada PKWTT cenderung bersifat lebih stabil karena tidak adanya batasan waktu yang mengikat

³ Qotrun A, "Penelitian Kualitatif: Pengertian, Ciri-Ciri, Tujuan, Jenis, dan Prosedurnya", (<https://www.gamedia.com/literasi/penelitian-kualitatif/>)

⁴ Endang Sutrisno, Deni Yusup Permana, 2022, Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Hukum Responsif, Vol. 13, No. 2, hal 92

berakhirnya perjanjian. Hal ini memberikan kepastian kerja yang lebih tinggi bagi pekerja, sekaligus menciptakan hubungan kerja jangka panjang antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya, PKWTT sering digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan menjadi bagian inti dari kegiatan usaha. Pengaturan PKWTT memberikan ruang bagi pengusaha untuk menetapkan masa percobaan kerja dengan batasan waktu tertentu. Masa percobaan ini dimaksudkan untuk menilai kemampuan dan kesesuaian pekerja dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat fleksibilitas bagi pengusaha, perlindungan terhadap pekerja tetap menjadi perhatian utama dalam pengaturan hukum.

Baik dalam PKWT maupun PKWTT, terdapat prinsip umum yang mengatur hak dan kewajiban para pihak. Pekerja memiliki hak untuk memperoleh upah yang layak, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, serta perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Di sisi lain, pekerja juga berkewajiban untuk melaksanakan pekerjaan dengan itikad baik, mematuhi peraturan perusahaan, dan menjaga kepentingan perusahaan. Pengusaha berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja serta menciptakan kondisi kerja yang aman dan layak, sekaligus memiliki hak untuk mengatur jalannya kegiatan usaha.

Dalam perkembangannya, pengaturan mengenai PKWT dan PKWTT juga dipengaruhi oleh kebutuhan akan fleksibilitas dalam dunia kerja. Globalisasi dan persaingan usaha menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar. Kondisi ini mendorong adanya penyesuaian dalam regulasi ketenagakerjaan agar tetap relevan dengan kebutuhan dunia usaha tanpa mengabaikan perlindungan terhadap pekerja. Keseimbangan antara fleksibilitas dan perlindungan menjadi isu penting dalam pengaturan hukum ketenagakerjaan⁵.

Meskipun secara normatif pengaturan hukum telah memberikan pedoman yang cukup jelas, implementasinya di lapangan seringkali menghadapi berbagai tantangan. Perbedaan pemahaman terhadap ketentuan hukum, keterbatasan pengawasan, serta posisi tawar yang tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan aturan. Dalam beberapa kasus, penggunaan PKWT tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja⁶.

Kepastian hukum menjadi salah satu tujuan utama dari pengaturan PKWT dan PKWTT. Dengan adanya kepastian hukum, para pihak dapat memahami hak dan kewajibannya secara jelas serta memiliki jaminan terhadap perlindungan hukum apabila terjadi pelanggaran. Kepastian hukum juga berperan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif, yang pada akhirnya mendukung

⁵ Patricia Caroline Tiodor, Dkk, 2023, Pembuktian Wanprestasi Perjanjian Utang Piutang secara Lisan, *Jurnal Krisna Law*, Volume 5, Nomor 1, hlm 31

⁶ Abdur Rahman, 2024, Problematika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan, *Wajah Hukum*, Vol 8, No 1, hal 37

stabilitas ekonomi dan sosial.

Dampak implementasi PKWT dan PKWTT terhadap kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha

Dampak implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha merupakan aspek penting dalam menilai efektivitas sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Kepastian hukum dalam hubungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kejelasan aturan yang berlaku, tetapi juga menyangkut konsistensi penerapan, perlindungan hak, serta jaminan terhadap penyelesaian sengketa yang adil bagi para pihak⁷.

Namun, di sisi lain, bagi pekerja, implementasi PKWT seringkali menimbulkan ketidakpastian hukum, terutama terkait dengan keberlanjutan pekerjaan. Status hubungan kerja yang bersifat sementara membuat pekerja berada dalam posisi yang rentan terhadap berakhirnya kontrak tanpa adanya jaminan perpanjangan. Selain itu, apabila PKWT diterapkan tidak sesuai dengan ketentuan hukum, misalnya digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, maka hal ini dapat mengurangi tingkat perlindungan yang seharusnya diterima oleh pekerja. Ketidaksihinggaan antara norma hukum dan praktik di lapangan menjadi salah satu faktor utama yang melemahkan kepastian hukum dalam penggunaan PKWT.

Meskipun demikian, pengaturan terbaru telah mencoba memperkuat perlindungan bagi pekerja PKWT, seperti adanya kewajiban pemberian kompensasi pada saat berakhirnya hubungan kerja. Ketentuan ini memberikan bentuk jaminan ekonomi bagi pekerja, meskipun hubungan kerja tidak berlangsung dalam jangka panjang. Kehadiran aturan tersebut menunjukkan adanya upaya untuk menyeimbangkan fleksibilitas bagi pengusaha dengan perlindungan bagi pekerja, meskipun dalam implementasinya masih memerlukan pengawasan yang efektif.

Berbeda dengan PKWT, implementasi PKWTT cenderung memberikan tingkat kepastian hukum yang lebih tinggi bagi pekerja. Hal ini disebabkan oleh sifat hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu, sehingga memberikan jaminan keberlanjutan pekerjaan. Pekerja yang terikat dalam PKWTT memiliki perlindungan yang lebih kuat terhadap pemutusan hubungan kerja, karena pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan secara sepihak tanpa alasan yang sah dan tanpa mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Dengan demikian, PKWTT menciptakan stabilitas dalam hubungan kerja yang berdampak positif terhadap kepastian hukum bagi pekerja.

Bagi pengusaha, PKWTT juga memberikan kepastian hukum, meskipun dalam bentuk yang berbeda. Hubungan kerja jangka panjang memungkinkan pengusaha

⁷ Agsita Putri Febriana, 2021, Analisis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Leemanagement Terhadap Pekerja / Buruh Wanita, *Jurnal Law, Development & Justice Review*, Vol, 4, No, 2, Diponegoro, hal 163

untuk membangun tenaga kerja yang lebih terampil dan loyal, sehingga mendukung keberlangsungan usaha. Akan tetapi, di sisi lain, PKWTT juga menimbulkan konsekuensi hukum yang lebih besar bagi pengusaha, terutama dalam hal kewajiban pemberian kompensasi apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Kewajiban ini seringkali dianggap sebagai beban tambahan yang dapat mempengaruhi fleksibilitas perusahaan dalam mengelola tenaga kerja.

Dampak lain yang muncul dari implementasi PKWT dan PKWTT terhadap kepastian hukum adalah potensi timbulnya sengketa hubungan industrial. Ketidakjelasan dalam penerapan jenis perjanjian kerja, pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku, serta perbedaan penafsiran antara pekerja dan pengusaha dapat memicu konflik yang berujung pada penyelesaian melalui mekanisme hukum. Sengketa ini tidak hanya berdampak pada para pihak yang terlibat, tetapi juga dapat menciptakan ketidakpastian yang lebih luas dalam lingkungan kerja⁸.

Selain itu, faktor pengawasan dan penegakan hukum turut mempengaruhi dampak implementasi PKWT dan PKWTT terhadap kepastian hukum. Ketika pengawasan dilakukan secara efektif dan konsisten, maka pelanggaran terhadap ketentuan hukum dapat diminimalkan, sehingga kepastian hukum dapat terjaga. Sebaliknya, lemahnya pengawasan dapat membuka peluang bagi terjadinya penyimpangan, seperti penggunaan PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan, yang pada akhirnya merugikan pekerja dan mengganggu keseimbangan hubungan kerja.

Perubahan regulasi ketenagakerjaan juga memberikan pengaruh terhadap kepastian hukum dalam implementasi PKWT dan PKWTT. Penyesuaian aturan untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja seringkali menimbulkan perdebatan mengenai sejauh mana perlindungan terhadap pekerja dapat dipertahankan. Ketidakpastian dalam memahami dan menerapkan aturan baru dapat menjadi tantangan tersendiri bagi pekerja maupun pengusaha, terutama dalam masa transisi kebijakan.

Secara keseluruhan, implementasi PKWT dan PKWTT memiliki dampak yang berbeda terhadap kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha. PKWT cenderung memberikan fleksibilitas bagi pengusaha namun berpotensi menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja, sementara PKWTT memberikan perlindungan dan stabilitas yang lebih besar bagi pekerja namun dengan konsekuensi tertentu bagi pengusaha. Kepastian hukum yang optimal hanya dapat tercapai apabila terdapat keseimbangan antara fleksibilitas dan perlindungan, didukung oleh regulasi yang jelas, implementasi yang konsisten, serta pengawasan yang efektif. Dengan demikian, hubungan kerja dapat berlangsung secara adil, harmonis, dan

⁸ Jessika Morisca Katu, Ni Komang Arini Styawati, Dkk, 2024, Tinjauan Yuridis Terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Antara Pekerja Dan Perusahaan, Jurnal Konstruksi Hukum, Vol. 5, No. 1, hal 169

memberikan manfaat bagi kedua belah pihak.

Implementasi PKWT pada dasarnya memberikan ruang fleksibilitas yang cukup besar bagi pengusaha dalam mengatur hubungan kerja. Fleksibilitas ini penting dalam menghadapi dinamika dunia usaha yang seringkali dipengaruhi oleh perubahan permintaan pasar, kondisi ekonomi, maupun perkembangan teknologi. Dengan adanya PKWT, pengusaha dapat menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan penyelesaian suatu pekerjaan. Dari sudut pandang kepastian hukum, kondisi ini memberikan kejelasan bagi pengusaha mengenai awal dan berakhirnya hubungan kerja, sehingga memudahkan dalam perencanaan bisnis serta pengelolaan sumber daya manusia.

Namun demikian, fleksibilitas yang ditawarkan oleh PKWT tidak selalu sejalan dengan kepentingan pekerja dalam memperoleh kepastian hukum. Pekerja yang terikat dalam PKWT umumnya berada dalam posisi yang lebih rentan karena hubungan kerja yang bersifat sementara tidak menjamin keberlanjutan pekerjaan. Ketidakpastian mengenai perpanjangan kontrak atau kemungkinan berakhirnya hubungan kerja dapat menimbulkan ketidakstabilan ekonomi dan psikologis bagi pekerja. Dalam kondisi tertentu, pekerja juga memiliki keterbatasan dalam memperjuangkan hak-haknya karena posisi tawar yang relatif lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha⁹.

Selain itu, permasalahan dalam implementasi PKWT seringkali muncul ketika terjadi penyimpangan dari ketentuan hukum yang berlaku. Penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap menjadi salah satu contoh yang kerap ditemukan dalam praktik ketenagakerjaan. Penyimpangan ini tidak hanya merugikan pekerja dari segi perlindungan hukum, tetapi juga menciptakan ketidakpastian dalam hubungan kerja. Ketika aturan tidak dijalankan sebagaimana mestinya, maka fungsi hukum sebagai alat untuk memberikan kepastian dan keadilan menjadi tidak optimal.

Bagi pengusaha, implementasi PKWTT juga memiliki dampak tersendiri terhadap kepastian hukum. Hubungan kerja jangka panjang memungkinkan terciptanya stabilitas dalam operasional perusahaan serta meningkatkan loyalitas dan produktivitas pekerja. Pengusaha dapat mengembangkan tenaga kerja yang lebih terampil dan berpengalaman, yang pada akhirnya memberikan keuntungan bagi keberlanjutan usaha. Dari perspektif kepastian hukum, PKWTT memberikan kejelasan mengenai hubungan kerja yang berlangsung secara terus-menerus, sehingga mengurangi potensi sengketa yang berkaitan dengan status pekerjaan.

Meskipun demikian, PKWTT juga membawa konsekuensi hukum yang tidak

⁹ Tefven, Suhaidi, Jelly Leviza, Dkk, 2022, Analisis Yuridis Penyerahan Sertifikat Hak Atas Tanah Sebagai Syarat Objek Dalam Perjanjian Kerja Secara Lisan Pengangkutan Minyak Antara Supir Dan Pemilik Mobil Tangki (Studi Di Cv. Indomulia), Jurnal Hukum Dan Kemasyarakatan Al-Hikmah, Vol. 3, No. 3, hal 673

ringan bagi pengusaha. Kewajiban untuk memberikan perlindungan yang lebih besar kepada pekerja, termasuk dalam hal kompensasi apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, seringkali dianggap sebagai beban tambahan. Kondisi ini dapat mempengaruhi keputusan pengusaha dalam memilih jenis perjanjian kerja yang akan digunakan. Dalam situasi tertentu, pengusaha cenderung lebih memilih PKWT untuk menghindari konsekuensi hukum yang lebih besar yang melekat pada PKWTT.

Dampak lain yang tidak kalah penting adalah munculnya potensi sengketa hubungan industrial sebagai akibat dari implementasi PKWT dan PKWTT yang tidak sesuai dengan ketentuan. Ketidakjelasan dalam menentukan jenis perjanjian kerja, pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, serta perbedaan penafsiran terhadap aturan yang berlaku dapat memicu konflik antara pekerja dan pengusaha. Sengketa tersebut pada akhirnya dapat mengganggu stabilitas hubungan kerja dan mengurangi tingkat kepastian hukum bagi para pihak¹⁰.

Faktor pengawasan dan penegakan hukum juga memainkan peran penting dalam menentukan dampak implementasi PKWT dan PKWTT terhadap kepastian hukum. Regulasi yang baik tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak diikuti dengan pengawasan yang efektif. Lemahnya pengawasan dapat membuka peluang bagi terjadinya pelanggaran, seperti penggunaan PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan atau tidak dipenuhinya hak-hak pekerja. Sebaliknya, pengawasan yang kuat dan konsisten dapat mendorong kepatuhan terhadap hukum, sehingga meningkatkan kepastian hukum dalam hubungan kerja.

Selain itu, perubahan regulasi dalam bidang ketenagakerjaan turut mempengaruhi tingkat kepastian hukum dalam implementasi PKWT dan PKWTT. Penyesuaian kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja seringkali menimbulkan tantangan dalam penerapannya, terutama pada masa transisi. Ketidakpastian dalam memahami aturan baru dapat menimbulkan kebingungan bagi pekerja maupun pengusaha, yang pada akhirnya berdampak pada pelaksanaan hubungan kerja.

Dari perspektif yang lebih luas, kepastian hukum dalam implementasi PKWT dan PKWTT juga berkaitan dengan terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Ketika para pihak memiliki pemahaman yang sama mengenai hak dan kewajiban masing-masing, serta terdapat kepatuhan terhadap ketentuan hukum, maka potensi konflik dapat diminimalkan. Hubungan kerja yang harmonis tidak hanya memberikan manfaat bagi pekerja dan pengusaha, tetapi juga berkontribusi terhadap stabilitas sosial dan pertumbuhan ekonomi.

KESIMPULAN

¹⁰ Subagyo, Gindo Nadapdap, 2022, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan*, Jurnal Kajian Hukum, Volume 01 No. 01, hal 20

PKWT memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja sesuai kondisi usaha yang bersifat dinamis, sedangkan PKWTT memberikan stabilitas dan jaminan keberlanjutan hubungan kerja bagi pekerja. Sementara itu, PKWTT memberikan tingkat kepastian hukum yang lebih tinggi bagi pekerja karena hubungan kerja bersifat berkelanjutan dan tidak dibatasi oleh waktu tertentu. Perlindungan hukum dalam PKWTT juga lebih kuat, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja yang harus dilakukan berdasarkan prosedur dan alasan yang sah. Namun demikian, bagi pengusaha, PKWTT dapat menimbulkan konsekuensi hukum yang lebih besar, khususnya terkait kewajiban kompensasi ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Adapun saran yang dapat diberikan adalah perlunya penguatan pengawasan dari pemerintah dalam pelaksanaan PKWT dan PKWTT agar sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pengawasan yang efektif dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan PKWT serta memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi. Selain itu, diperlukan peningkatan pemahaman bagi pekerja maupun pengusaha mengenai aturan ketenagakerjaan agar tidak terjadi perbedaan interpretasi yang dapat menimbulkan sengketa.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Khakim. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009.

Jurnal dan Artikel Ilmiah

Febriana, Agsita Putri. "Analisis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Leemanagement Terhadap Pekerja/Buruh Wanita." *Jurnal Law, Development & Justice Review* 4, no. 2 (2021).

Katu, Jessika Morisca, Ni Komang Arini Styawati, dkk. "Tinjauan Yuridis Terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Antara Pekerja dan Perusahaan." *Jurnal Konstruksi Hukum* 5, no. 1 (2024).

Morisca, Patricia Caroline, dkk. "Pembuktian Wanprestasi Perjanjian Utang Piutang secara Lisan." *Jurnal Krisna Law* 5, no. 1 (2023).

Nasution, Mulia Syahputra, dan Suhaidi, dkk. "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Metadata* 3, no. 2 (2021).

Rahman, Abdur. "Problematika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan." *Wajah Hukum* 8, no. 1 (2024).

Sutrisno, Endang, dan Deni Yusup Permana. "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun

- 2020 tentang Cipta Kerja." *Hukum Responsif* 13, no. 2 (2022).
- Subagyo, dan Gindo Nadapdap. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan." *Jurnal Kajian Hukum* 1, no. 1 (2022).
- Tefven, Suhaidi, Jelly Leviza, dkk. "Analisis Yuridis Penyerahan Sertifikat Hak Atas Tanah sebagai Syarat Objek dalam Perjanjian Kerja Secara Lisan Pengangkutan Minyak antara Supir dan Pemilik Mobil Tangki (Studi di CV. Indomulia)." *Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan Al-Hikmah* 3, no. 3 (2022).
- Qotrun, A. "Penelitian Kualitatif: Pengertian, Ciri-Ciri, Tujuan, Jenis, dan Prosedurnya." <https://www.gramedia.com/literasi/penelitian-kualitatif/>