ANALISIS YURIDIS INKONSISTENSI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 DALAM MENGATUR PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI INDONESIA

SKRIPSI

Oleh:

Iddatun Nikmah
NIM. 222102030031

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARI'AH
MEI 2026

ANALISIS YURIDIS INKONSISTENSI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 DALAM MENGATUR PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syari'ah
Program Studi Hukum Tata Negara

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

Iddatun Nikmah
Nim. 222102030031

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARI'AH
MEI 2026

ANALISIS YURIDIS INKONSISTENSI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 DALAM MENGATUR PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syari'ah
Program Studi Hukum Tata Negara

Oleh:

Iddatun Nikmah
Nim. 222102030031

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui oleh pembimbing:

Freddy Hidayat, S.H, M.H
NIP.198808262019031003

ANALISIS YURIDIS INKONSITENSI PERATURAN PEMERINTAH NO 35 TAHUN 2021 DALAM MENGATUR PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI INDONESIA

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Tata Negara

Hari : Selasa
Tanggal : 30 Juni 2026

Tim Penguji

Ketua

Sholikul Hadi, S.H., M.H.
NIP. 19750701 200901 1 009

Sekretaris

Muhammad Aenur Rosyid, M.H
NIP. 19880512 201903 1 004

Anggota:

1. Dr. H. Martoyo, S.H.I., M.H ( )
2. Freddy Hidayat, S.H., M.H. ( )

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syariah

Dr. Wildani Hefni, M.A.
NIP. 19741107 201801 1 004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آَمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu" (QS. Al Maidah: 1).[1]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[1] Kementrian Agama RI, Al-Qu'an dan Terjemahan

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunianya-Nya sehingga perencanaan dan pelaksanaan skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar. Shalawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, dan sahabatnya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelas Sarjana Hukum (S.H).

Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang turut serta berperan dan berkontribusi dalam proses penyusunan skripsi ini. Dengan segala hormat penulisan skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua, Bapak Rudi Sanusi (Abah Terkasih), Ibu Umi Hidayah (Umik Tercinta), serta Alifiah Fitriana (kakak tersayang) yang selalu hadir dan memberikan segala dukungan, pengorbanan tak terhingga kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini. Proses dan hasil penulis dalam penyusunan skripsi dengan sangat hormat dan kasih persembahkan kepada semua pihak yang tidak dapat bisa disebutkan satu-persatu terkhusus keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan dan do'a.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Iddatun Nikmah, 2026: *Analisis Yuridis Inkonsistensi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dalam Mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia.*

Kata Kunci: PKWT, PP No 35 Tahun 2021, Kepastian Hukum.

Pertumbuhan ekonomi global menuntut adanya fleksibilitas dalam hubungan kerja. Keadaan tersebut mendorong pemerintah melakukan amandemen terhadap Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui melalui Undang- Undang No 6 Tahun 2023. Tetapi pergantian tersebut belum seluruhnya memberikan kepastian serta perlindungan hukum untuk pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan tentang jangka waktu, perpanjangan serta peralihan status pekerja lebih lanjut diserahkan kepada Peraturan Pemerintah No 35 tahun 202. Keadaan ini berpotensi memunculkan ketidakpastian hukum dan melemahkan perlindungan hukum terhadap hak- hak pekerja.

Fokus penelitian pada penelitian yakni: 1) Bagaimana inkonsistensi peraturan pemerintah dalam mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia. 2) Apakah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja sudah memenuhi prinsip kepastian dan perlindungan hukum pekerja. 3) Bagaimana pengaturan terkait sistem pengawasan terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di masa mendatang

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui inkonsistensi peraturan pemerintah dalam mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia. Untuk mengkaji serta menganalisis Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Serta Waktu Istirahat, serta pemutusan hubungan kerja mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap kepastian serta perlindungan hukum pekerja. Bertujuan juga untuk mengetahui pengaturan terkait pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Jenis penelitian yang digunakan ialah yuridis normatif yang memakai bahan hukum utama (primer) dengan menggunakan teori, konsep, asas- asas hukum, dan peraturan perundang- undangan.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa, 1) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 inkonsistensi dalam mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebab pada Undang- Undang No 13 Tahun 2003 diatur secara eksplisit tentang perpanjangan serta pergantian status menjadi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap 2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tidak memberikan kepastian hukum serta perlindungan hukum kepada pekerja kontrak terkait perpanjangan serta pergantian status jadi pekerja tetap. 3) peraturan mengenai pengawasan diatur dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 namun tidak ada peraturan terbaru dan tidak pengawasan yang benar-benar dilakukan.

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, penulis memanjatkan puji ke hadirat Allah SWT atas seluruh limpahan rahmat, taufik, serta hidayah- Nya sehingga segala rangkaian proses penataan skripsi ini, mulai dari sesi perencanaan sampai penyelesaian selaku salah satu ketentuan mendapatkan gelar sarjana, bisa terlaksana dengan baik serta mudah. Shalawat dan salam mudah- mudahan tetap tercurah kepada Nabi Muhammad saw., beserta keluarga, teman, serta segala umatnya yang istiqamah menjajaki ajaran dia. Oleh sebab itu, pada peluang ini penulis mau mengantarkan rasa hormat serta terima kasih yang sebesar- besarnya kepada bermacam pihak yang sudah membagikan sokongan, dorongan, dan doa sepanjang proses penataan skripsi ini. Terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M. CPEM selaku Rektor UIN Kiai Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan kesempatan dan mendukung fasilitas akademik dalam penyusunan skripsi ini;
2. Bapak Dr. Wildani Hefni, M.A. selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Kiai Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan izin dalam penyusunan skripsi ini;
3. Bapak Achmad Hasan Basri, M.H. selaku Koordinator Program Studi Hukum Tata Negara yang memberikan bantuan dalam proses penyusunan skripsi;
4. Bapak Freddy Hidayat, SH, MH. Selaku dosen pembimbing saya yang dengan ikhlas dan sabar memberikan arahan dalam proses penyusunan skripsi dan telah meluangkan waktunya;
5. Bapak Sholikul Hadi, S.H., M.H. Selaku Dosen Pembimbing Akademik saya di Fakultas Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang selalu memberikan saran serta membantu kelancaran proses dari awal semester hingga akhir;
6. Kepada Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmunya dan banyak mengajarkan banyak hal hingga peneliti bisa menyelesaikan tugas akhir;

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

7. Kedua orang tua, Abah Rudi Sanusi dan Umik Umi Hidayah serta kakak Alifiah Fitriana yang selalu mengusahan yang terbaik selama ini sampai bisa menyelesaikan pendidikan sarjana;
8. Seluruh guru SDN Sumber Lesung 03, MTs Miftahul Ulum, MA Miftahul Ulum serta pengasuh Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren yang mengajarkan banyak hal dalam hidup dengan rasa ikhlas. Serta kepada teman- teman seperjuangan alumni pondok pesantren Miftahul Ulum angkatan 22.
9. Kepada Rekan-Rekanita PK IPNU IPPNU Miftahul Ulum, yang menjadi gerbang awal belajar berorganisasi, PAC IPNU IPPNU Ledokombo yang membersamai proses, PK IPNU IPPNU UIN KHAS Jember yang telah menjadi ruang berkembang di perkuliahan serta PC IPNU IPPNU Jember yang menjadi tempat tumbuh serta belajar banyak hal;
10. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada SUPERTEAM (Silfi, Abel, Dini, Amel, Nayla, Hafid, Indra, Sodikin, Rahman, Yopa dan imam) yang menjadi teman sekaliguas keluarga di dunia perkuliahan.
11. Kepada TANOKER yang telah menjadi tempat mempelajari banyak hal baru serta relasi yang luar biasa, juga telah memberikan banyak kesempatan serta ruang untuk selalu belajar dan bertumbuh bersama.
12. Terakhir penulis ucapkan terima kasih banyak kepada diri sendiri yang telah berjuang di dunia perkuliahan, yang telah bertahan dengan banyaknya ujian dan cobaan, yang tidak pernah menyerah dengan keadaan, yang selalu percaya bahwa semuanya akan berjalan dengan baik dan lancar. Terima kasih sudah menyelesaikan tugas ini dengan baik. Semoga hal-hal baik selalu menyertai, aminn.

Jember, 10 Mei 2026

Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **ii**

LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**

MOTTO ..... **iv**

PERSEMBAHAN ..... **v**

ASBTRAK ..... **vi**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **x**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Fokus Penelitian 10

C. Tujuan Penelitian 11

D. Manfaat Penelitian 12

E. Definisi Istilah 14

F. Sistematika Penelitian 18

BAB II KAJIAN PUSTAKA **20**

A. Penelitian Terdahulu 20

B. Kajian Konseptual 30

BAB III METODE PENELITIAN **51**

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian 51

B. Sumber Bahan Hukum 55

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

C. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum 57
D. Analisis Bahan Hukum 58
E. Tahap- Tahap Penelitian 60
BAB IV PEMBAHASAN..... 61
A. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sebelum Dan Sesudah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 61
B. Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Terhadap Kepastian dan Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu 82
C. Pengaturan Sistem Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)..... ..90
BAB V PENUTUP..... 96
A. Kesimpulan 96
B. Saran..... 97
DAFTAR PUSTAKA..... 99

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

No. **Uraian** **Hal**

1.1 Perbandingan Perubahan Pengaturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 68

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pasar tenaga kerja global mengalami transformasi yang cepat di tengah-tengah ekonomi global yang semakin kompetitif. Fleksibilitas tinggi diperlukan dalam hubungan kerja sebagai akibat dari revolusi industri 4.0, digitalisasi ekonomi, dan tranformasi dalam pola produksi dan konsumsi.[2] Oleh karenanya, banyak negara mengubah sistem ketenagakerjaan mereka untuk menyeimbangkan kebutuhan bisnis yang membutuhkan produktivitas dengan hak-hak pekerja yang harus dilindungi. *International Labour Organization* (ILO) menegaskan konsep *"decent work"* bahwa pekerja kontrak, pekerja lepas dan tenaga kerja sementara harus dilindungi agar tidak mengalami diskriminasi dibanding pekerja tetap.[3]

Di Indonesia, selama dua dekade terakhir terjadi perubahan struktur ekonomi nasional sehingga juga mendorong perubahan pola hubungan kerja. Seiring dengan adanya pertumbuhan pesat dari sektor industri dan jasa, sedangkan di sisi lain adanya bentuk hubungan kerja yang bersifat kontrak dan fleksibel semakin mendominasi.[4]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[2] L. Hadi Lalu Adi Adha, "Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia," *Journal Kompilasi Hukum* 5, no. 2 (2020): 267–98, https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2.49.

[3] Rahma Agustiyani., *Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia 2024*, (Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2025), 8.

[4] Khairani dan Gettari, "Perlindungan Pekerja Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.", *UNES Journal of Swara Justisia 7*, No.2, (Juli 2023): 710.

Data terkini dari Sakernas Februari 2025 menyebutkan bahwa terdapat 86,58 juta pekerja di sektor informal, jumlah tersebut melampaui jauh pekerja formal yakni 59,19 juta orang. Menurut data tersebut sebagian besar pekerja di Indonesia masih belum memperoleh perlindungan hukum serta jaminan sosial yang layak.[5]

Mayoritas pekerja formal di Indonesia berada pada posisi non tetap atau kontrak, dan hal ini menunjukkan bahwa masih banyak tantangan serius dalam memastikan hak kerja yang layak bagi semua pekerja.[6] Mutu ikatan kerja pula jadi salah satu tantanganya, nampak dari banyaknya pekerjaan tanpa kontrak kerja tertulis, cuma dekat 11, 5 juta pekerja yang mempunyai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sedangkan itu, lebih dari 26 juta pekerja bekerja tanpa perjanjian serta 16 juta pekerja cuma tergantung pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) umumnya cenderung memiliki posisi yang kurang menguntungkan karena tidak memiliki jaminan keberlanjutan pekerjaan, rentan terhadap pemutusan hubungan kerjasepihak serta terbatasnya akses terhadap

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[5] Badan Pusat Statistik, "Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2025", dirilis 11 Juni 2025, https://www.bps.go.id/id/publication/2025/06/11/8452fd3b9a9d4110ae7a535d/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2025.html.

[6] Suci Flambonita, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Media Nusa Creative, 2020), 40.

jaminan sosial.[7] Dalam konteks tersebut pemerintah seharusnya hadir sebagai pelindung hak-hak pekerja.[8]

Kondisi tersebut sesuai dengan ketentuan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjelaskan bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*"[9], hal itu tentunya untuk menciptakan kehidupan masyarakat yang menjamin kesejahteraan, keadilan, kesesetaraan, dan berkelanjutan dalam mewujudkan pembangunan nasional.

Berdasarkan pada pasal 1 angka 32 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya dikenal sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan)[10], bahwasanya lembaga ketenagakerjaan merupakan sebuah lembaga yang memiliki tanggung jawab atas pengawasan ini oleh pemerintah. Pengawasan ini bertujuan untuk melakukan kegiatan pengawasan serta memastikan penerapan aturan ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Kebijakan pemerintah terkait ketenagakerjaan sangat diharapkan masyarakat menjadi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[7] Kinanthi Puspitaningtyas, "Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Perundang-undangan di Indonesia", *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi 12*, No. 1, (2024): 38.

[8] Ike Farida dan Satya Arianto, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2025), 103.

[9] Pasal 27 Ayat (1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[10] Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

jawaban atas kepastian hukum untuk menjaga stabilitas perekonomian dan terpenuhnya hak-hak para pekerja.[11]

Salah satu kebijakan pemerintah terkait ketenagakerjaan ialah Undang- undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang salah satunya mengatur dalam pengaturan ikatan kerja antara pekerja serta pengusaha di Indonesia yang berupaya menjamin terdapatnya penyeimbang baik kepentingan pengusaha serta proteksi terhadap pekerja.[12]

Namun, regulasi tersebut dirasa mulai menghadapi tantangan baru terkait bagaimana hubungan kerja berubah. Fleksibilitas yang lebih besar diperlukan karena globalisasi, digitalisasi dan kemajuan teknologi. Banyak perusahaan menganggap Undang-Undang lama sudah terlalu kaku terkait kontrak kerja dan pesangon, sehingga kurang kompetitif di pasar global. [13]

Perkembangan dinamika ketenagakerjaan yang semakin kompleks ini akhirnya mendorong pemerintah melakukan pembaruan regulasi melalui terbentuknya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau sering dikenal Omnibus Law[14]. Pemerintah percaya bahwa konsep omnibus law ini akan membantu mengatasi ketidaksesuaian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[11] Adellia Feyra Griselda, "*Tinjauan Yuridis Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca UU No 6 Tahun 2023 Tentang CIpta Kerja Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia"*, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2024), 5.

[12] Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), 18.

[13] Manajemen Korporat, Undang-Undang Ketenagakerjaan Lama Vs Baru, diakses 10 November 2025, https://manajemenkorporat.id/undang-undang-ketenagakerjaan/.

[14] Dwi Atmoko dan Adhalia Septia, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Dinamika di Indonesia*, (Metro: PT. Nafal Global Nusantara, 2025)

atau ketidakselarasan antar berbagai regulasi yang berlaku peraturan perundang-undangan yang ada.[15]

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipa Kerja atau Undang-undang omnibus law, hingga kini merupakan topik yang sering hangat diperbincangkan di berbagai kalangan. Hal ini disebabkan oleh adanya penolakan dari sebagian masyarakat terhadap pengesahan undang-undang tersebut. Penolakan tersebut umumnya datang dari kelompok pekerja, karyawan, dan buruh yang merasa dirugikan dengan ketentuan baru yang diatur di dalamnya.[16]

Sebagai bentuk ketidakpuasan, sejumlah serikat pekerja kemudian mengajukan permohonan uji materi atau disebut *Judicial Review* kepada Mahkamah Konstitusi atas keberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hasil dari uji materi tersebut tertuang dalam Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 91/PUU-XVIII/2020, undang-undang tersebut diputus inkonstitusional dengan bersyarat, yang berarti pemerintah diwajibkan untuk melakukan perbaikan sesuai dengan ketentuan konstitusi.[17] Inkonstitusional bersyarat artinya ketentuan hukum belum dapat diterapkan secara penuh, dan bisa diberlakukan kembali setalah diperbaiki selama waktu 2 tahun. Jika selama waktu yang diberikan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[15] Agung Kristyanto Nababan dkk., "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan," *Jurnal Usm Law Review 5*, no. 1 (2022): 314.

[16] Izmatur Rizqy Nur Busyairoh, "*Analisis Hukum Terhadap Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja",* (Skripsi: Institus Agama Islam Negeri Jember, 2021), 3.

[17] Mahkamah Konstitusi, Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Pengujian Formil Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

yakni 2 tahun tidak terselenggarakan atau diperbaiki, menjadikan status undang-undang tersebut tetap dinyatakan inkonstitusional secara permanen atau tidak akan dapat diberlakukan.[18]

Seiring berjalanya waktu, pemerintah Indonesia segera melakukan perbaikan, sebagaimana melaksanakan perintah yang ada di dalam putusan Mahkamah Konstitusi. Hal ini bukan sebatas mencakup Omnibus Law Cipta Kerja, tetapi juga UU lain yakni tentang proses pembuatan regulasi perundang-undangan. Sehingga pada Undang-Undang tersebut telah dilakukan penyempurnaan, pengharmonisan sehingga dapat diberlakukan menjadi instrument hukum di Indonesia.[19]

Omnibus Law kemudian dirancang kembali melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang. Namun, masih banyak masyarakat yang menolak disahkanya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 karena dianggap tidak ada bedanya secara materiil dengan Undang-undang nomor 11 tahun 2020.[20]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[18] Virga Septa Hadi, *"Analisis Outsourcing Tenaga Kerja Pada undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Atas Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau Dalam Perspektif Siyasah,",* (Skripsi: UIN Raden Intan Lampung, 2023), 5.

[19] Vina Rohmatul Ummah, "Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan," *Staatsrecht: Jurnal Hukum Kenegaraan dan Politik Islam* 2, no. 2 (2022), https://doi.org/10.14421/staatsrecht.v2i2.2813., *Jurnal Hukum Kenegaraan dan Politik Islam 2,* No. 2, (Desember, 2022): 168.

[20] Busyro Muqoddas, *"Pakar, Aktivis Lingkungan, dan Akademisi Kritisi RUU Omnibus Las Cipta Kerja",* diakses 10 November 2025, https://www.umy.ac.id/pakar-aktivis-lingkungan-dan-akademisi-kritisi-ruu-omnibus-law-cipta-kerja/.

Setelah disahkanya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, salah satu yang mengalami perubahan yang cukup mendasar ialah pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yakni mengenai penghapusan batasan jenis pekerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, serta batas waktu perpanjangan kontrak kerja PKWT.[21]

Dalam waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur pada Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang membatasi kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) maksimal dua tahun, dengan perpanjangan satu kali selama satu tahun, yang berarti maksimal keseluruhan dalam jangka waktu 3 tahun. Hal tersebut diatur dengan tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahkan diatur bahwa setelah masa tertentu, dan jika memenuhi syarat PKWT otomatis akan beralih menjadi PKWTT, atau pekerja tetap.[22]

Sementara itu dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyebutkan jenis, sifat, jangka waktu dan juga batas perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diserhakan kepada peraturan pemerintah. Sedangkan dalam peraturan pemerintah yang dimaksud yakni Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 perihal peralihan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah men jadi Perjanjian Kerja Waktu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[21] Ana Riana, "Kepastian Hukum Status Perjanjian Kerja Waktu tertentu Setelah Adanya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan", *Jurnal Juridica 6*, No. 1,(November, 2024): 73.

[22] Pasal 59 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Tidak Tertentu secara eksplisit tidak diatur. Meskipun Peraturan Pemerintah ini awalnya adalah peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja namun peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga turut menjadi peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dikarenakan belum ada peraturan pemerintah yang terbaru untuk menjadi peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dari pasal 2 sampai dengan pasal 17. Dalam penjelasanya pasal 6 mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dilaksanakan paling maksimal 5 (lima) tahun, namun tidak ada penjelasan mengenai berapa kali maksimal perpanjangan dan berapa lama maksimal perpanjangan bisa dilakukan. Sedangkan pada pasal 9 juga menyebutkan bahwasanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjelaskan selesainya perjanjian kerja didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja. Dalam Peraturan Pemerintah juga tidak ada pengaturan mengenai peralihan status dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Wkatu Tidak Tertentu atau pekerja tetap.

Berangkat dari dinamika perubahan pengaturan PKWT tersebut, Mahkamah Konstitusi dalam putusanya menilai bahwa pergeseran

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

pengaturan jangka waktu PKWT dari yang semula diatus secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 kini pengaturannya diberikan melalui perjanjian kerja dan ketentuan pemerintah sebagaiman pasal 56 ayat (3) jo. Pasal 81 angka 12 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja.[23] Kejelasan norma dalam undang-undang dan peraturan pemerintah sangat penting untuk menjamin hak perlindungan kepada pekerja dan memberikan penghidupan yang tentunya layak, hal tersebut sudah tertera dan dijamin oleh konstitusi.Karena dengan ketidakjelasan dan ketidakpastian hukum ini berpotensi membuka ruang maladministrasi dan pelanggaran hak terhadap pekerja.[24]

Salah satu contoh kasus terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat ditemukan dalam Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Tjk antara sejumlah buruh yang bekerja sebagai *crab meat production* pada industri pengolahan seafood milik PT Phillips Seafoods Indonesia. Para buruh tersebut melakukan pekerjaan utama berupa mengupas dan memisahkan daging seafood dari cangkangnya secara terus-menerus sejak sekitar tahun 1999 hingga 2001 tanpa adanya perjanjian kerja tertulis. Pada 25 November 2022, para buruh mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan kinerja. Dalam pertimbangan hukumnya, majelis hakim menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan para buruh merupakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[23] Putusan Mahakamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

[24] Karunia Rosita dan Waluyo, "Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha Dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja", *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi 11*, No. 1, (2023): 47.

bagian dari kegiatan inti dan berkelanjutan perusahaan, sehingga hubungan kerja yang semula diklaim sebagai PKWT harus beralih menjadi hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hal tersebut mengacu pada pengaturan Pasal 51 ayat (2) dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.[25]

Dengan latar belakang keadaan tersebut menguatkan urgensi penelitian ini untuk mengkaji bagaimana inkonsistensi Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terkhusus dalam pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam peraturan pemerintah No 35 Tahun 2021 sudah cocok dengan asas kepastian hukum dan perlindungan hak tenaga kerja, dengan ini peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Yuridis Inkonsistensi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dalam Mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia"**

B. Fokus Penelitian

Dalam fokus penelitian ini berisi tentang permasalahan yang ada pada penelitian untuk kemudian dicari jawabanya dalam proses penelitian

[25] Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PNTjk

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

nanti.[26] Sesuai dengan uraian konteks penelitian diatas, maka penelitia menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana inkonsistensi peraturan pemerintah dalam mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia?
2. Apakah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja sudah memenuhi prinsip kepastian dan perlindungan hukum pekerja ?
3. Bagaimana pengaturan terkait sistem pengawasan terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di masa mendatang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian dan penulisan ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui inkonsistensi peraturan pemerintah dalam mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia
2. Untuk mengkaji dan menganalisis peraturan Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap kepastian dan perlindungan hukum pekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[26] Tim Penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah Tahun 2024*, (Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024), 50.

3. Untuk mengetahui mengenai pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di masa mendatang dan pengaturan terkait pengawasan terhadap berjalannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

a. Penelitian ini diinginkan memperkaya khazanah ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam bidang perlindungan hukum pekerja kontrak dan konsistensi pembentukan peraturan. Secara teoritis, penelitian ini juga memberikan kontribusi untuk memperkuat teori kepastian hukum dalam konteks regulasi ketenagakerjaan yang mengalami perubahan regulasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mulai dari berlakunya Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 hingga Undang-undang nomor 6 Tahun 2023 dapat mempengaruhi stabilitas sistem hukum nasional, serta mengintregasikan amanat konstitusi yakni pasal 27 ayat (2) Undang-undang tahun 1945 ke dalam analisis Perjanjian Kerja waktu tertentu.

b. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi rujukan akademis bagi penelitian selanjutnya mengenai perkembangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia, serta bisa menjadi refrensi untuk penelitian lanjutan mengenai hubungan antara fleksibilitas pasar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

tenaga kerja dengan perlindungan hak asasi pekerja, terutama pada negara berkembang yang mengalami transformasi ekonomi digital.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini tidak hanya bermanfaat secara teori tetapi juga memberikan dampak nyata bagi pihak yang terlibat,[27] secara praktis penelitian ini diharapkan dapat membagikan manfaat kepada:

a. Bagi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam proses revisi atau penyusunan undang-undang ketenagakerjaan mendatang, khususnya untuk memperkuat ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu agar lebih searah dengan prinsip kepastian hukum dan perlindungan pekerja.

b. Menteri Ketenagakerjaan

Penelitian ini menyediakan analisis mendalam mengenai kelemahan regulasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-undang Nomor 6 tahun 2023, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menerbitkan peraturan turunan yang lebih rinci terkait durasi kontrak, transisi status dan pengawasan pelaksanaan.

c. Bagi Pemerintah Indonesia

Temuan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan nasional yang menyeimbangkan

[27] Tim Penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah Tahun 2024,* (Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024), 51.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

fleksibilitas dunia usaha dengan jaminan kesejahteraan pekerja, sehingga mendukung stabilitas ekonomi dan sosial jangka panjang.

d. Bagi Mahkamah Konstitusi

Penelitian ini menawarkan prespektif yuridis mengenai konsistensi legislasi ketenagakerjaan, yang dapat menjadi refrensi tambahan dalam menguji materi undang-undang serupa di masa depan, terutama terkait pemenuhan hak konstitusional pekerja

e. Bagi Pengusaha dan Pekerja Kontrak

Bagi pengusaha, penelitian ini memberikan panduan praktis dalam menyusun kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang seuai hukum dan etis, sehingga mengurangi resiko sengketa. Bagi pekerja kontrak, penelitian ini meningkatkan pemahaman hak-hak dasar, termasuk mekanisma pengaduan dan transisi menjadi pekerja tetap.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

E. Definisi Istilah

Definisi Istilah merupakan penjelasan mengenai konsep-konsep kunci yang menjadi fokus penelitian dalam judul ini. Bagian ini disusun untuk memastikan bahwa makna setiap istilah difahami secara tepat sesuai dengan maksud peneliti, sehingga tidak menimbulkan kekeliruan dalam penafsiran.[28]

1. Analisis Yuridis

[28]Tim Penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah Tahun 2024*.(Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024), 51.

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI),* analisis dapat dipahami sebagai proses menelitia suatu periwtiwa, tindakan, atau karya untuk menemukan kondisi sebenarnya, termasuk sebab, latar, serta duduk perkaranya.[29] Sedangkan analisis dalam ilmu hukum seringkali melibatkan interpretasi mendalam terhadap literature hukum seperti peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, dan doktrin yang relevan.[30] Yuridis dalam KBBI memiliki arti menurut hukum atau secara hukum.[31]

Maka makna dari analisis yuridis dapat dipahami sebagai proses menelaah, mendeskripsikan serta menata ulang suatu objek yang dilakukan menggunakan ketentuan hukum dan menjadi tolak ukur untuk menarik kesimpulan mengenai kesesuaian objek tersebut dengan aturan yang berlaku. Dalam praktik sehari-hari, analisis hukum juga dipakai oleh masyarakat luas untuk melakukan penilaian terhadap suatu tindakan hukum maupun konsekuensi hukum yang ditimbulkannya.[32]

2. Inkonsistensi Peraturan Pemerintah

Dalam konteks penelitian ini inkonsistensi merujuk pada penjelasan yang berbeda atau ketidakserasian sebagaimana dimaknai

[29] Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, diakses 17 November 2025, https://www.kbbi.co.id/arti-kata/analisis.

[30] Arya Setya Novanto dan Ratna Herawati, "Efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Pembangunan Hukum Indonesia," *JURNAL USM LAW REVIEW* 5, no. 1 (2022): 401–11, https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.5084., *Jurnal USM Law Review*, Vol. 5, No. 1, (2022): 404.

[31] Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, diakses 17 November 2025, https://kbbi.web.id/yuridis .

[32] Kamus Hukum Online Indonesia, diakses 17 November 2025 https://kamushukum.web.id/arti-kata/analisis-yuridis/.

dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).[33] Inkonsistesi peraturan pemerintah dalam penelitian ini yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan demikian, inkonsistensi Peraturan pemerintah dipahami sebagai bagaimana perubahan terkait peraturan perjanjian kerja waktu tertentu ini yang ada terdapat pada undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 diserahkan atau diamanatkan kepada peraturan pemerintah, dan dalam peraturan pemerintah tidak diatur secara jelas terkait peralihan dari PKWT menjadi PKWTT sebagaimana telah ditetapkan dalam undang-undang yang sebelumnya.[34]

Hal ini mencakup sejauh mana Peraturan Pemerintah disusun dan dijalankan selaras dengan asas-asas yang seharusnya dijadikan landasan, kejelasan norma hukum, serta kesinambungan kebijakan dalam menjamin kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja. Oleh karena itu, inkonsistensi tidak hanya dapat ditelusuri pada tahap perumusan norma dalam Peraturan Pemerintah, tetapi juga pada konsistensi substansi dan efektivitas penerapannya dalam memastikan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[33] Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, diakses 11 November 2025, https://kbbi.web.id/inkonsistensi.

[34] Kinanthi Puspitaningtyas dan Waluyo Waluyo, "Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan di Indonesia," *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 12, No. 1 (2024): 34,

bahwa kebijakan yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dilaksanakan sesuai akan tujuan pengaturannya.[35]

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pada umumnya pengertian dari perjanjian ini telah diatur oleh Kitab Undang-undang Hukum Perdata pasal 1313 yang berbunyi "*Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih lainnya*". Sedangkan pembagian perjanjian kerja menurut waktunya dibagi dalam dua kategori, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).[36]

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) bersumber pada pasal 59 ayat(1) Undang- undang No 13 Tahun 2003 yang sudah perbarui lewat Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ialah perjanjian kerja antara pekerja yang dicoba dengan pengusaha buat menjalakan ikatan kerja yang dalam jangka waktu tertentu ataupun pekerjaan tertentu.[37] Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pula tidak boleh dicoba dengan jangka waktu yang sangat lama. Sebab perjanjian ini cuma diperuntukkan buat pekerjaan yang tidak senantiasa ataupun musiman, Mengenai peraturan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[35] Yudith Ilela dkk., "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia," *PAMALI: Pattimura Magister Law Review* 4, no. 2 (2024): 226, https://doi.org/10.47268/pamali.v4i2.2144.

[36] Pasal 1313, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

[37] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

menimpa tipe, ketentuan serta waktu didetetapkan dalam Undang-undang serta peraturan lain.[38]

F. Sistematika Penelitian

Guna memudahkan persepsi terhadap keseluruhan isi penelitian ini, penulisan skripsi dibuat ke dalam lima bagian bab yang tersusun secara sistematis dan saling berkaitan. Setiap bab yang tersusun bertujuan untuk memberikan alur penjelasan yang runtut hingga menghasilkan gambaran penelitian secara menyeluruh. Selain itu, dilampirkan juga daftar pustaka dan beberapa lampiran sebagai penunjang penelitian. Berikut sistemtika penelitian:

1. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang uraian latar belakang permasalahan, fokus penelitiian, tujuan serta manfaat penelitiian. Tidak hanya itu pula berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian dikala ini, dan sistematika penelitian.

2. Bab II Kajian Pustaka

Bab ini berisi tentang kajian pustaka dimana di dalamnya terdapat penelitian terdahulu yang berfungsi untuk mencari gap penelitian dan kajian teori sebagai dasar menganalisis Inkonsistensi Peraturan Pemerintah Dalam Mengatur Perjanjian Kerja Waktu

[38] Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019), 160.

Tertentu di Indonesia Terhadap Keputusan Kesejahteraan Dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja**.**

3. **Bab III Metode Penelitian**

Bab ini memberikan penjelasan terkait metode penelitian yang digunakan oleh penulis. Dalam bab ini di dalamnya ialah jenis dan pendeketan penelitian, teknik pengumpulan bahan hukum, analisis bahan hukum serta tahap-tahap penelitian

4. **Bab IV Pembahasan**

Bab ini ialah bab inti dimana dijelaskannya mengenai analisis yang dicoba oleh peneliti, ialah tentang gimana analisis yuridis inkonsistensi peraturan pemerintah no 35 tahun 2021 Dalam mengendalikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia dan gimana peraturan tersebut mempengaruhi terhadap kepastian kesejahteraan serta proteksi hukum pekerja**.**

5. **Bab IV Penutup**

Bab ini berisi tentang kesimpulan peneliti menimpa hasil dari penelitian dalam menanggapi fokus penelitian, dan anjuran ataupun saran yang peneliti bagikan terpaut penelitian ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam bagian penelitian terdahulu, peneliti menghimpun beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topic penelitian ini, baik berupa skripsi, artikel atau penelitian lainnya. Hasil penelitian tersebut disimpulkan untuk mendeskripsikan perkembangan kajian serupa serta peta penelitian yang dibangun oleh peneliti sebelumnya.[39] Penyusunan ini juga berguna untuk mengetahui nilai kebaruan penelitian yang sedang dilakukan, sekaligus menegaskan posisi konseptual dan metologis penelitian dalam konteks kajian yang lebih luas. Yaitu:

1. Skripsi yang ditulis oleh Habibi Mahbub tahun 2021 dalam skripsi Institut Agama Islam Negeri Jember yang berjudul "*Kepastian Hukum Terhadap Status Perjanjian Kerja Waktu Dalam Putusan Nomor:3/G/2014/PHI.SBY Perspektif UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*" , skripsi ini mengangkat isu hukum mengenai ketidakpastian status hubungan kerja dalam Putusan Nomor 3/G/2014/PHI.Sby, khsusnya terkait pelanggaran ketentuan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berdasarkan Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003.[40]

[39] Tim Penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah Tahun 2024*.(Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, 2024), 51.

[40] Habibi Mahbub, "*Kepastian Hukum Terhadap Status Perjanjian Kerja Waktu Dalam Putusan Nomor:3/G/2014/PHI.SBY Perspektif UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*". (Skripsi: Unievrsitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021).

Rumusan permasalahan dalam penelitiannya berfokus pada duduk masalah, pertimbangan hakim, dan kepastian hukum terpaut alih status dari pekerja kontrak ialah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bergeser jadi pekerja senantiasa ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu(PKWTT). Mengingat pada permasalahan tersebut pekerja PKWT jadi korban hendak tidak kepastian hukum dan game dalam peralihan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) yang sepatutnya jadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu(PKWTT). penelitian ini memakai tata cara penelitian hukum normatif lewat pendekatan peraturan perundang- undangan, permasalahan, serta konseptual.

Hasil dari penelitian ini menciptakan jika perpanjangan kontrak kesekian yang dicoba industri sudah melanggar Pasal 59 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal tersebut melaporkan bahwasanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) yang bersumber pada pada waktu tertentu ialah dengan jangka waktu sangat lama 2 tahun serta cuma boleh melaksanakan perpanjangan satu kali buat jangka waktu sangat lama satu tahun, bila perihal tersebut tidak bisa terpenuhi hingga status ikatan kerja demi hukum bergeser jadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu(PKWTT) maksudnya selaku pekerja senantiasa.

Persamaan dalam penelitian tersebut dengan riset yang hendak dicoba ialah bersama mangulas perjanjian kerja, isu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan memakai pendekatan normatif dalam menganalisis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

inkonsistensi peraturan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan. Tetapi perbandingan dalam riset tersebut merupakan terletak pada fokus kajian, periset terdahulu menitikberatkan pada analisis vonis majelis hukum serta kepastian status ikatan kerja, hendak namun penelitian yang dicoba saat ini oleh peneliti berorientasi pada analisis yuridis atas inkonsistensi pearturan pemerintah no 35 tahun 2021 dalam mengendalikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan memperhitungkan akibat yang hendak mempengaruhi kepada kesejahteraan serta proteksi hukum buruh ataupun pekerja, sehingga pada penelitian yang saat ini diteliti peneliti mempunyai konteks regulasi serta ruang lingkup permasalahn lebih luas.

2. Salah satu penelitian yang relevan dengan kajian ini ialah skripsi yang ditulis oleh Izmatur Rizqy Nur Busyairoh dalam Skripsi Intitut Agama Islam Negeri Jember dengan judul *"Analisis Hukum Terhadap Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C UU nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja"*.[41] Penelitian tersebut membahas isu hukum terkait penghapusan upah minimum kabupaten/kota (UMK) dalam Undang-undang Cipta Kerja, yang dianggap bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja. Permasalahan utama yang diangkat adalah alasan hukum (ratio logis) di balik penghapusan UMK serta dampaknya terhadap perlindungan upah bagi pekerja, dengan fokus

[41] Izmatur Rizqy Nur Busyairoh, "*Analisis Hukum Terhadap Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota Pasal 88C UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*." Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember, 2021)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

pada konsistensi regulasi dalam memberikan kesejahteraan ekonomi bagi buruh.

Dalam penelitian tersebut, penulis mengidentifikasi bahwa penghapusan UMK didasarkan pada interpretasi kata “minimum” yang seharusnya berarti satu angka tunggal, sehingga upah minimum hanya ditetapkan di tingkat provinsi (UMP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan ini bertujuan untuk menyederhanakan struktur pengupahan, namun berimplikasi pada penurunan upah di beberapa daerah. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa pekerja di usaha mikro dan kecil serta pekerja baru akan terlindungi melalui kesepakatan upah, meskipun hal ini dapat menimbulkan ketidakadilan jika tidak di awasi secara ketat.

Persamaan dengan penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian saat ini terletal pada fokus analisis yuridis terhadap regulasi ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi hak pekerja. Kedua penelitian sama-sama mengeksplorasi inkonsistensi peraturan pemerintah dalam menerapkan undang-undang untuk memastikan kesejahteraan tenaga kerja, serta menggunakan pendekatan normatif untuk mengkaji implikasi hukum terhadap perlindungan pekerja.

Namun perbedaanya cukup signifikan penelitian terdahulu lebih menekankan pada aspek pengupahan minimum di tingkat regional, sedangkan skripsi ini menganalisis inkonsistensi peraturan pemerintah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dalam regulasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dengan penekanan pada kepastian kesejahteraan dan perlindungan hukum pekerja secara keseluruhan. Jika penelitian sebelumnya berfokus pada dampak penghapusan UMK terhadap upah, maka kajian ini lebih luas mencakup aspek kontrak kerja dan jaminan sosial.

3. Salah Satu kajian sebelumnya yang memiliki relevansi ialah skripsi yang ditulis oleh Virga Septa hadi dalam Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul skripsi "*Analisis Outsourcing Tenaga Kerja Pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Atas Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau Dalam Perspektif Siyasah (Studi Kasus pada Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia DPW Lampung".*[42] Penelitian pada skripsi ini mengangkat isu hukum mengenai perubahan regulasi outsourcing tenaga kerja dalam undang-undang nomor 6 Tahun 2023, yang menghapus batasan jenis pekerjaan yang dapay di outsourcing, sehingga memperngaruhi kepastian kerja dan kesejahteraan pekerja di Indonesia. Kajian ini menyoroti bagaimana perubahan tersebut dapat menimbulkan fleksibilitas kerja yang tinggi, namun juga resiko ketidakpastian bagi tenaga kerja, terutama dalam konteks hubungan kerja yang tidak permanen.

[42] Virga Septa Hadi, "A*nalisis Outsourcing Tenaga Kerja Pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Atas Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau Dalam Perspektif Siyasah (Studi Kasus Pada Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Dpw Lampung)"*. (Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2023).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Permasalahan utama yang diangkat meliputi analisis outsourcing kepada tenaga kerja yang ada pada undang-undang nomor 6 tahun 2023 di Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia DPW Lampung, serta perihal juga pandangan Siyasah terhadap praktik outsourcing tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa outsourcing telah mengalami perubahan signifikan dengan tidak adanya lagi pembatasan jenis pekerjaan, yang meningkatkan fleksibilitas kerja tetapi menimbulkan masalah seperti ketidakpastian pekerja dalam mendapatkan pekerjaan jangka panjang. Dalam perspektif siyasah, outsourcing dilihat sebagai bagian dari siyasah tanfiziyyah yang memiliki permasalahan, terutama karena tidak ada lagi jaminan pembatasan waktu kerja yang diperpanjang hingga lima tahun, sehingga memuncukkan resiko ketidakpastian dan potensi pelanggaran terhadap prinsip kesejahteraan pekerja.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan penulis ialah fokus analisis yuridis terhadap regulasi ketenagakerjaan, khususnya aspek yang berkaitan dengan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Kedua kajian sama-sama mengevaluasi inkonsistensi regulasi peraturan pemerintah dalam menyumbangkan kepastian hukum bagi tenaga kerja, serta menggunakan pendekatan normatif untuk mengidentifikasi implikasi perubahan undang-undang terhadap hak-hak pekerja secara keseluruhan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Namun, terdapat perbedaan yang cukup mencolok, penelitian terdahulu lebih menekankan pada praktik outsourcing dan perspektif siyasah sebagai kerangka analisis, dengan studi kasus yang dilakukan terhadap federasi serikat pekerja metal Indonesia DPW Lampung. Sementara itu, disbanding dengan skripsi yang ditulis sekarang oleh penulis lebih spesifik mengkaji inkonsistensi Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 dalam mengatur perihal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dengan penekanan pada kepastian dan perlindungan hukum pekerja tanpa terbatas hanya aspek outsourcing atau perspektif agam tertentu. Jika kajian sebelumnya menyoroti dampak flesibilitas kerja terhadap ketidakpastian, maka penelitian ini lebih luas membahas aspek kontrak kerja sementara dan jaminan sosial secara umum.

4. Skripsi yang ditulis oleh Indarti dalam skripsi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan judul "*Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*".[43] Isu yang dibahas dalam skripsi ini ialah mengenai perubahan yang terdapat dalam mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta permasalahan yang diangkat ialah bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap para pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menggunakan Undang-Undang

[43] Indarti, "*Tinjauan Yuridis terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003"*. Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

tersebut. Metode penelitian yang digunakan ialah yuridis normatif, yaitu penelitan yang berbasis pada data sekunder dari bahan hukum kepustakaan, setelah itu diuraikan secara sistematis dengan meninjau peraturan perundang-undangan yang sudah adan dan berlaku terkait perlindungan hukum ke pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Ialah hasil analisis penulis yakni tentang pergantian pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No 6 Tahun 2023 yang di dalamnya mencangkup serta meliputi jangka waktu, mekanisme perpanjangan ataupun pembaruan, pencabutan akibat hukum bila PKWT dicoba dengan tidak tertulis, dan pengaturan duit kompensasi untuk pekerja. Proteksi hukum pekerja PKWT dalam Undang- undang No 6 Tahun 2023 mencakup proteksi terhadap waktu kerja, upah, kesejahteraan, serta duit kompensasi. Walaupun secara normatif dikira mencukupi, hasil penelitian pula menciptakan terdapatnya penyimpangan dalam aplikasi, semacam tidak didaftarkannya pekerja ke program jaminan sosial ataupun tidak diberikannya duit kompensasi oleh pengusaha.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indarti memiliki beberpa persamaan substantif dengan penelitian yang penulis lakukan saat ini. Pertama kedua penelitian sama-sama berfokus pada Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) yang pengaturannya termuat dalam undang-undang nomor 6 tahun 2023. Kedua, jenis pendekatan yang digunakan ialah analisis atau tinjauan yuridis. Ketiga, peneilitian memiliki objek

kajian yang sama yaitu aspek perlindungan hukum pekerja di tengah perubahan regulasi ketenagakerjaan.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis saat ini ialah penelitian terdahulu berfokus pada tinjuan yuridis terhadap perlindungan hukum, secara umum dan perubahan pengaturannya. Sementara skripsi ini mengambil fokus lebih spesifik yaitu analysis yuridis terhdaap inkonsistensi peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 dalam pembentukan peraturan PKWT serta bagaimana dampak terhadap kepastian kesejahteraan dan perlindungan hukum pekerja. Hal ini mencerminkan tinjauan yang lebih mendalam pada aspek filosofis dan implementatif kebijakan hukum, bukan hanya pada perubahan normatifnya.

5. Skripsi yang ditulis oleh Rani Ayu Pramesti dalam skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul *"Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Provinsi DKI Jakarta"*[44], skripsi ini mengangkat isu tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di provinsi DKI Jakarta dan membahas mengenai bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

[44] Rani Ayu Pramesti, "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Provinsi DKI Jakarta" ., Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Hasil dari penelitian ini menciptakan kalau aplikasi menimpa perjanjian kerja waktu tertentu masih tidak cocok dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang dicoba teparnya oleh pihak yang berikan kerja spesialnya pada provinis DKI Jakarta. peneliti berargumen bahwa tipe pekerjaan yang diberikan kepada pekerja kontrak ataupun pekerja pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ialah pekerja senantiasa, yang berlawanan dengan pasal 59 ayat(2) Undang- Undang Ketengakerjaan. Tidak hanya itu, Pasal 3 ayat(2) keputusan menteri No 100/ MEN/ VI/ 2004 serta pasal 59 ayat(4) Undang- Undang Ketenagakerjaan pula dilanggar. Perihal ini menampilkan kalau di DKI Jakarta, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang- Undang No 13 Tahun 2003 masih disalahgunakan secara kelewatan.

Persamaan dengan penelitian dikala ini, ialah pembhasan menimpa peraturan perjanjian kerja waktu tertentu, tidak hanya itu penelitian pula mempunyai kesamaan dalam meninjau kepastian hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Pastinya dalam penelitian ini pula mempunyai sebagian perbandingan, yang awal terpaut undang- undang yang dibahas oleh penelitian terdahulu Undang- Undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebaliknya penelitian dikala ini memakai undang-undang yang terkini yang telah di amandemen ialah Undang- Undang No 6 tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah no 35 tahun 2021.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

penelitian terdahulu pula mempelajari terpaut proteksi hukum di daerah tertentu ialah Provinsi DKI Jakarta, sebaliknya penelitian dikala ini memakai analisis secara normatif terhadap Peraturan Pemerintah no 35 tahun 2021. Perbandingan ketiga ialah penelitian terdahulu fokus terhadap pelaksanaan undang- undang ketenagakerjaan, serta penelitian yang dicoba dikala ini fokus terhadap inkonsistensi peraturan pemerintah dalam pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu, serta gimana peraturan pemerintah tersebut penuhi prinsip kepastian hukum serta proteksi hukum terhadap pekerja.

B. Kajian Konseptual

Kajian konseptual ini menyajikan kerangka konseptual yang menjadi pisau analisis dalam memecahkan permasalahan yang diangkat. Pembahasan teori secara mendalam ini diharapkan dapat memperluas wawasan peneliti dalam mengkaji isu-isu sentral penelitian[45].

1. Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan konsititusional tersebut menjadi dasar normatif bagi negara untuk menyelenggarakan kebijakan di bidang ketenagakerjaan sebagai

[45] Tim Penyusun, *Pedoman Karya Ilmiah Tahun 2024*, (Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024), 52.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

bagian dari upaya mewujudkan pembangunan nasional serta tercapainya masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur.

Secara konseptual, penafsiran hukum ketenagakerjaan dikemukakan secara bermacam- macam oleh para pakar, sejalan dengan perbandingan sudut pandang serta ruang lingkup kajian tiap- tiap. Imam Soepomo mendefinisikan hukum ketenagakerjaan selaku satu kesatuan ketentuan, baik tertulis ataupun tidak tertulis, yang mengendalikan peristiwa hukum berbentuk upah. Sedangkan itu, bersumber pada Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ruang lingkup ketenagakerjaan mencakup seluruh aspek yang berkaitan denfan tenaga kerja, mulai dari sesi saat sebelum bekerja, sepanjang masa kerja, sampai sehabis berakhirnya ikatan kerja. Dengan demikian, hukum ketegakajerjaan tidak cuma mengendalikan ikatan kerja semata, namun pula mencakup totalitas dinamika proteksi serta pengelolaan tenaga kerja secara komprehensif.[46]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

a. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Asas hukum ketenagakerjaan menjadi pedoman untuk merumuskan dan menerapkan regulasi, yang didasarkan pada prinsip keadilan, keseimbangan serta perlindungan terhadap kerja.[47]

1) Asas manfaat

[46] Ike Farida dan Satya Arinanto, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2025).
[47] Asyhadie Zaeni dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia* (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019), 10.

Yaitu prinsip yang menghendaki agar penyelenggaraan hukum ketenagakerjaan memberikan kegunaan nyata bagi seluruh pihak yang berkepentingan, baik pekerja, pengusaha, pemerintah, maupun masyarakat luas

2) Asas usaha dan kekeluargaan

Yang menekankan pentingnya kerja sama serta semangat kebersamaan dalam membangun perekonomian nasional sesuai dengan karakteristik sistem ekonomi Indonesia.

3) Asas demokrasi

Asas ini mengutakaman adanya musyawarah dalam setiap proses pengambilan keputusan di bidang ketenagakerjaan guna mencapai kesepakatan yang adil dan seimbang bagi para pihak.

4) Asas keterbukaan

Adanya asas ini yang mensyaratkan adanya transparansi, kejujuran serta perlakuan tanpa diskriminasi dalam praktik ketenagakerjaan dengan tetap mengjormati hak asasi manusia, kepentingan kelompok dan menjaga kerahasiaan negara.

5) Asas keadilan dan pemerataan

Asas ini yang menjamin kesempatan yang sama bagi setiap orang tanpa memperbedakan latar belakang wilayah, suku, ras, agama, maupun faktor lainnya, serta mendorong terwujudnya kesejahteraan yang merata bagi seluruh tenaga kerja.

6) Asas kemitraan kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Menempatkan pekerja dan pengusaha sebagai mitra dalam produksi, sehingga tercipta hubungan yang saling mendukung demi peningkatan kesejahteraan bersama dan pembagian hasil usaha yang proporsional sesuai peran masing-masing.

7) Asas keterpaduan

Asas ini menekankan adanya pentingnya koordinasi dan sinergi antara pemerintah pusat dan daerah, serta hubungan yang harmonis antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam mendukung pembangunan nasional.

8) Asas non-diskriminasi

Menjamin persamaan hak dan kesempatan dalam dunia kerja, termasuk dalam hal pemberian upah yang setara tanpa membedakan jenis kelamin maupun faktor lainnya.

b. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Merujuk pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa tujuan pokok, yaitu:

1) Mengoptimalkan pemberdayan serta pemanfaatan tenaga kerja secara efektif dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.
2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan menyediakan tenaga kerja yang kompeten sesuai kebutuhan pembangunan nasional maupun daerah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

3) Memberikan jaminan perlindungan hukum kepada tenaga kerja dalam pelaksanaan hak dan kewajibannya.

4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya melalui kebijakan ketenagakerjaan yang adil, berkelanjutan, dan berorientasi pada kepastian hukum.[48]

c. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Keberadan serta tujuan hukum ketenagakerjaan membentuk karakteristik khusus yang membedakannya dari cabang hukum lainnya. Adapun sifat-sifat tersebut antara lain:

1) Sifat perlindungan

Hukum ketenagakerjaan memiliki karakter perlindungan yang kuat, terutama bagi pihak yang secara sosial ekonomi berada pada posisi lebih lemah, yaitu pekerja. Perlindungan ini dimaksudkan untuk menjamin kedudukan yang layak serta perlakuan yang manusiawi dalam hubungan kerja.

2) Menjamin keadilan sosial

Hukum ketenagakerjaan bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pemberi kerja. Melalui pembatasan terhadap potensi penyalahgunaan kekuasaan, hukum ini berupaya mencegah eksploitasi serta mengurangi ketimpangan dalam hubungan industrial.[49]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[48] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

[49] Dwi Atmoko dan Adhalia Septia Saputri, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Dinamika di Indonesia* (Lampung: Nafal Publisihing, 2024), 9.

Dengan berpijak pada asas, tujuan, serta ciri hukum ketenagakerjaan yang sudah dijabarkan lebih dahulu, pengaturan menimpa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 sepatutnya merefleksikan prinsip proteksi, keadilan, kepastian hukum, dan kesetaraan dalam ikatan industrial. Hendak namun, secara normatif masih ada gejala ketidaksinkronan pengaturan, paling utama terpaut pembatasan tipe pekerjaan, durasi serta perpanjangan kontrak, dan jaminan pemenuhan hak pekerja, yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum sekalian melemahkan proteksi pekerja.

Oleh karenanya, riset ini ditunjukan buat melaksanakan analisis yuridis terhadap inkonsistensi pengaturan dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021, dengan memperhitungkan kesesuaiannya terhadap asas- asas hukum ketenagakerjaan, prinsip hierarki peraturan perundang- undangan, dan konsep proteksi hukum untuk pekerja dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2. Teori Perjanjian Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam buku Black’s Law Dictionary, perjanjian kerja diartikan sebagai suatu

perjanjian antara pengusaha dan karyawan yang berisikan aturan terkait syarat dan ketentuan kerja. [50]

Dalam KUH Perdata, perjanjian kerja diistilahkan sebagai "perjanjian perburuhan". Artinya sebuah perjanjian yang terjadi ketika salah satu pihak (pekerja/buruh) mengikatkan diri untuk berada dibawah perintah pihak lain (pengusaha) dalam waktu tertentu dan melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah.[51]

Syarat Sah Perjanjian Kerja sesuai dengan yang dijelaskan dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni: kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan dalam melakukan tindakan hukum, adanya pekerjaan dalam perjanjian, dan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Subjek Hukum Perjanjian Kerja sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ada 2 (dua) pihak yang menjadi subjek hukum perjanjian kerja, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha. Pada perjanjian kerja kedua belah pihak menuangkan hak dan kewajibannya masing-masing. Selain itu, isi perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus lengkap berisi data tentang pihak yang terdiri dari nama, alamat perusahaan dan jenis usaha, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, serta harus ada tanda tangan para pihak.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[50] Bryan A. Garner (Ed), *Black Law Dictionary, 10th Edition*. Minnesota: Thomson Reuters, 2015. Hlm 393.

[51] Pasal 1601a KUH Perdata, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Berdasarkan pasal 81 angka 12 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 jo. Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau sering disebut pekerja kontrak merupakan perjanjian kerja yang memiliki batasan waktu masa kerjanya, artinya pekerja kontrak hanya bekerja sesuai dengan waktu yang tertuang dalam perjanjian kerja dan juga hanya khusus untuk pekerjaan musiman. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau pekerja tetap tidak ada jangka waktu tertentu asalkan kedua pihak yakni pengusaha dan pekerja sepakat untuk bekerja dalam waktu yang lama.[52]

3. Teori Kepastian Hukum *(Rechtssicherheit)*

Kepastian hukum merupakan suatu asas yang menuntut adanya kejelasan aturan bagi setiap subjek hukum, sehingga mereka dapat menyesuaikan tindakan dengan ketentuan yang berlaku. Asas ini berfungsi sebagai batasan agar negara tidak menggunakan kekuasaanya secara sewenang-wenang. Kepastian hukum merupakan asas yang ada dalam sistem hukum sipil maupun sistem hukum umum. Asas kepastian hukum kini juga dianggap sebagai salah satu kaidah hukum yang harus

[52] Ike Farida dan Satya Arinanto, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2025).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

dijaga keseimbangannya dalam negara hukum atau dalam konsep *rule of law*.[53]

Secara normatif, kepastian hukum dipahami sebagai keadaan ketika suatu peraturan perundang-undangan dirumuskan dan diundangkan dengan jelas serta tegas.[54] Kepastian ini penting karena aturan yang disusun secara logis dan tidak multitafsir tidak akan menimbulkan keraguan, pertentangan, maupun konflik norma di tengah masyarakat. Dengan demikian, kepastian hukum dapat dimaknai sebagai kepastian mengenai aturan yang berlaku, bukan sekedar kepastian dalam pelaksanaan tindakan yang sesuai aturan tersebut.[55]

Beberapa ahli memberikan definisi yang berbeda tentang kepastian hukum, yaitu:

a. Utrecht

Kepastian hukum bisa didefinisikan dalam 2 penafsiran, awal yakni terdapatnya peraturan yang universal yang bisa membuat seorang ketahui apa yang diperkenankan serta tidak diperkenankan. Yang kedua merupakan keamanan hukum seorang dari otoritas pemerintah, sebab terdapatnya peraturan yang universal seseorang

[53] Mochtar dan Hiariej, *Memahami Kaidah, Teori, Asas dan Filsafat Hukum (Yogyakarta: Penerbit, 2021)*, 15

[54] Zainal Asikin, *Mengenal Filsafat Hukum* (Pustaka Reka Cipta, 2014). (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2014), 67

[55] Widodo Dwi Putro, *Filsafat Hukum: Pergulatan Filsafat Barat, , Filsafat Timur, Filsafat Islam, Pemikiran Hukum Indonesia Hingga Metajuridika di Metaverse*, cetakan kedua (Kencana, 2024). (Jakarta: Kencana, 2024), 50.

bisa mengenali apa yang boleh dikenakan serta apa yang boleh dicoba oleh negeri terhadap orang.[56]

b. Gustav Radbruch

Terdapat empat hal mendasar yang berhubungan erat dengan makna kepastian hukum itu sendiri, yakni sebagai berikut:[57]

1) Hukum memiliki arti sebagi hukum positif yakni perundang-undangan
2) Hukum harus di dasari dengan fakta, artinya hukum dibuat dengan fakta yang terjadi pada kenyataan.
3) Fakta yang tercantum perlu dirumuskan dengan jelas, agar tidak menimbulkan kekeliruan dalam pemaknaan maupun penafsiran serta mudah diterapkan.
4) Hukum positif harus memiliki sifat tidak mudah untuk diubah

Kepastian hukum tersebut menurut pandangan Gustav ialah kepastian hukum itu sendiri. Gustav Radbruch mengemukakan, bahwa kepastian hukum ialah salah satu atau lebih produk dari hukum yang lebih khususnya lagi merupakan produk Perundang-undangan.

c. Nurhasan Islamil

[56] Zainal Asikin, *Mengenal Filsafat Hukum,* (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2014), 46.

[57] Suwardi Suwari Akhmadian, "Asas-Asas dalam Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik untuk Mewujudkan Good Governace," *2018* 09, no. 01 (t.t.)., *Logika: Journal of Multidiciplinary Studies 9*, No. 01, (Juni 2018):32.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Nurhasan Ismail menyatakan bahwa kepastian hukum dalam peraturan perundang-undangan hanya dapat terwujud apabila terdapat beberapa syarat yang menyangkut struktur internal norma hukum itu sendiri.[58]

Yang dimaksud Nurhasan Islamil dalam persyaratan internal sebagai berikut:[59]

1) Kepastian hukum menuntut adanya kejelasan terhadap konsep-konsep yang digunakan dalam norma hukum. setiap ketentuan harus menggambarkan perilaku tertentu secara tepat, kemudian dirumuskan ke dalam konsep yang jelas sehingga tidak menimbulkan ambiguitas.
2) Kepastian hukum memerlukan kejelasan mengenai hierarki peraturan. Kejelasan ini penting untuk menentukan sah tidaknya suatu aturan serta memastikan apakah aturan tersebut memiliki kekuatan mengikat. Penegasan hierarki ini juga berfungsi memberikan arah mengenai lembaga atau pihak mana yang berwenang membentuk suatu peraturan perundang-undangan.
3) Kepastian hukum juga mensyaratkan konsistensi antar norma dalam peraturan perundang-undangan. Artinya, ketentuan dalam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[58]Satria Adhi Prana dan Margho Hadi Pura, Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora 9, No. 7, (2022): 3416*.

[59] Aprilia Silvi Suciana, *Analisis Yuridis Putusan Lepas oleh Hakim dalam Tindak Pidana Pencucian Uang (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Nomor 555/Pid. Sus/2021/PN. Sby)*, (Disertasi: Universitas Nasional Jakarta, 2023), 24.

berbagai regulasi yang mengatur satu subjek tertentu harus saling berkaitan dan tidak bertentangan satu sama lain.

Lebih lanjut, menurut Nurhasan Ismail, kepastian hukum menghendaki adanya upaya penyusunan oleh lembaga yang berwenang dan memiliki legitimasi. Dengan demikian, peraturan yang disusun memiliki dasar hukum yang kokoh serta dapat memastikan bahwa hukum berperan sebagai pedoman yang harus dipatuhi oleh seluruh masyarakat[60].

Teori kepastian hukum merupa salah satu tujuan utama dari hukum, bahkan dapat dipandang sebagai elemen penting dalam mewujudkan keadilan. Kepastian hukum tampak dalam praktik penegakan hukum yang diterapkan secara konsisten terhadap setiap pelanggaran tanpa memandang siapa pelakunya. Melalui kepastian hukum ini setiap individu dapat memprediksi konsekuensi dari tindakan hukum yang mereka lakukan.[61]

Kepastian hukum juga berperan dalam menjamin terwujudnya prinsip kesetaraan di hadapan hukum tanpa adanya diskriminasi. Istilah kepastian memiliki keterkaita dengan asas kebenaran, yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[60] Mochtar dan Hiariej, *Memahami Kaidah, Teori, Asas dan Filsafat Hukum*. (Yogyakarta: Perpustakaan Nasional, 2021), 17

[61] Fathul Hamdani dkk, "Fiksi Hukum: Idealita, Realita, dan Problematikanya di Masyarakat.", *Primagraha Law Review 1,* No. 2 (September 2023): 76.

menunjukkan bahwa kepastian hukum dapat dirumuskannsecara ketat melalui pendekatan legal formal yang logis dan terstruktur.[62]

Dengan adanya kepastian hukum, masyarakat memperoleh pedoman yang jelas mengenai tindakan apa yang diperbolehkan maupun dilarang oleh hukum yang berlaku. Namun jika hal terlabik yanh terjadi, maka individu tidak akan memiliki standar yang pasti untuk menentukan perilaku yang seharusnya dilakukan. Selaras dengan pandangan tersebut, Gustav radbruch menyatakan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu tujuan utama dalam hukum.[63]

Kepastian hukum dalam konteks riset ini yakni menimpa kejelasan normatif, ialah menimpa ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dimana semacam halnya komentar Gustav melaporkan kalau kepastian hukum berkaitan erat dengan terdapatnya peraturan perundang- undangan yang jelas, hingga pengaturan menimpa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) masih memiliki ambiguitas, spesialnya terpaut perpanjangan, update dan peralihan jadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu(PKWTT). Ketidakjelasan mekanisme peralihan dalam Peraturan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[62] Vinsensius Tamelab dkk., "Kepastian Hukum Hak Atas Tanah Bagi Warga Baru Di Lokasi Perumahan Resettlemen Kelurahan Naiboanat Kecamatan Kupang Timur Kabupaten Kupang," *Student Scientific Creativity Journal* 1, no. 5 (2023): 115–29, https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v1i5.1942.

[63] Siti Halilah dan Mhd Fakhurrahman Arif, "Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli", *Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara 4*, No. 2, (Desember 2021):61.

Pemerintah No 35 Tahun 2021 tersebut berpotensi memunculkan ketidakpastian hukum.

4. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald teori perlindungan hukum berakar pada pemikiran *natural law*. Aliran dengan pemikiran seperti ini dipelopori oleh tokoh-tokoh seperti Plato, Aristoteles, serta Zeno. Penganut hukum alam berpendapat bahwa sumber hukum berasal dari tuhan, sehingga sifatnya universal dan abadi. Dalam pandangan ini, hukum tidak dapat dipisahkan dari moralitas. Hukum dam moral dapat dipahami sebagai cerminan aturan yang mengatur kehidupan manusia, baik secara internal maupun eksternal, dan keduanya terwujud sebagai pedoman dalam perilaku manusia.[64]

Fitzgerald menjelaskan bahwa tujuan hukum adalah menggabungkan serta menyelaraskan berbagai kepentingan yang berkembang dalam kehidupan masyarakat. Dalam dinamika berbagai kepentingan tersebut, perlindungan terhadap suatu kepentingan hanya dapat diwujudkan melalui pembatasan terhadap kepentingan lainnya. Pada dasarnya, hukum mengendalikan hak serta kepentingan manusia sehingga mempunyai otoritas paling tinggi dalam memastikan kepentingan yang butuh diatur dan diberikan proteksi. Proteksi hukum pula wajib dimengerti lewat tahapannya, ialah kalau

[64] Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2000), 53.

proteksi itu timbul dari syarat serta peraturan hukum yang dibangun. Aturan-aturan tersebut merupakan hasil kesepakatan bersama untuk mengatur hubungan antar masyarakat, termasuk hubungan antara individu dengan pemerintah yang dipandang sebagai representasi kepentingan masyarakat.[65]

Sementara itu, Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum memiliki hubungan yang erat dengan kekuasaan. Kekuasaan tersebut dibagi jadi 2 wujud, ialah kekuasaan ekonomi serta kekuasaan pemerintahan. Dalam kaitannya dengan kekuasaan pemerintah, perkara proteksi hukum diperuntukan kepada warga selaku pihak yang diperintah terhadap pemerintah selaku pihak yang melaksanakan kekuasaan. Sedangkan hubungan kekuasaan dalam hal ekonomi yakni permasalahan perlindungan hukum untuk si lemah dan terhadap si kuat, dalam hal ini yakni pandangan ekonomi, misalnya hubungan antara pekerja dan pengusaha, perlindungan bagi pekerja terhadap pihak pengusaha.[66]

Wujud proteksi hukum yang sangat nyata diwujudkan lewat keberadaan lembaga penegak hukum, semacam majelis hukum, kejaksaan, kepolisian, dan bermacam lembaga penyelesaian sengketa di luar majelis hukum(nonlitigasi). Proteksi hukum yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[65] Deviera Dika Putri Harlapan dan I Made Sarjana, "Perlindungan Hukum kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison).", *Udayana Magister Law Journal 10*, No. 3, (September 2021): 636.

[66] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009):11 .

diberikan oleh negeri pada dasarnya mempunyai 2 watak, ialah preventif serta represif. Perlindungan hukum yang bersifat pencegahan atau *prohibited* ditunjukkan melalui upaya pembentukan aturan atau regulasi. Sementara itu, perlindungan hukum yang bersifat penindakan atau sanksi *(sanction)* diwujudkan melalui pelaksanaan dan penegakan hukum tersebut.[67]

Penggunaan teori perlindungan hukum dalam penelitian ini menjadi landasan penting untuk menganalisis sejauh mana konsistensi pemerintah dalam mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melalui Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023. Teori ini memberikan kerangka untuk menilai apakah regulasi yang dibentuk benar-benar mampu memberikan kepastian dan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang rentan dalam hubungan kerja. Teori ini juga memungkinkan peneliti menguji apakah norma yang diterapkan telah selaras dengan tujuan hukum yakni melindungi hak dan kepentingan rakyat yang sudah seharusnya dijamin oleh negara. .

5. Teori Kebijakan Publik

Kebijakan atau *Policy* berkaitan dengan proses perencanaan, pengambilan serta perumusan keputuan, pelaksanaan keputusan tersebut, hingga penilaian terhadap dampak yang

[67] Deviera Dika Putri Harlapan dan I Made Sarjana, "Perlindungan Hukum kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison).", *Udayana Master Law Journal 10*, No. 3, (September 2021): 636.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

ditimbulkan bagi masyarakat yang menjadi sasaran kebijakan. Pada dasarnya, kebijakan berfungsi sebagai instrument yang digunakan pemerintah untuk mengatur kehidupan public secara hierarkis dari tingkat atas ke bawah.

Menurut Heinz dan Kenneth Prewitt, kebijakan dapat dipahami sebagai serangkaian keputusan yang bersifat tetap, ditandai oleh adanya konsistensi serta pola tindakan yang berulang dari pihak-pihak yang mematuhi keputusan tersebut. Pelaksanaan kebijakan biasanya diperkuat melalui mekanisme penghargaan *(reward)* dan sanksi (*sanctions)* untuk mengarahkan perilaku sesuai tujuan yang telah ditetapkan.[68]

Carl J. Friedrich, sebagaimana dikutip oleh Leo Agustin menjelaskan bahwa kebijakan merupakan rangkaian kegiatan atau aktivitas yang asalnya diusulkan oleh individu, kelompok, atau pemerintahan dalam konteks tertentu yang di dalamnya ada berbagai hambatan maupun peluang untuk melaksanakan usulan tersebut demi mencapai tujuan tertentu.

Pandangan ini menegaskan bahwa kebijakan selalu berkaitan dengan tindakan yang memiliki maksud dan arah yang jelas. Unsur tujuan tersebut menjadi bagian penting dalam definisi kebijakan, sebab pada akhirnya kebijakan harus menunjukkan

[68] Amri Marzali, *Antropologi dan Kebijakan Publik,* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 24.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

tindakan nyata yang dilakukan bukan sekedar rencana atau gagasan yang dilakukan dalam menangani suatu masalah.[69]

Nuryanti Mustari menguraikan bahwa kebijakan publik dibentuk melalui beberapa elemen utama, yaitu:

1) Input, yakni berbagai input yang mempengaruhi penyusunan kebijakan public, meliputi aktor yang terlibat, pengetahuan dan teknologi, informasi, serta nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat
2) Tujuan (goals), yaitu arah atau hasil yang ingin dicapai oleh pembuat kebijakan
3) Perangkat (instrument), berupa alat atau sarana yang digunakan untuk melaksanakan kebijakan.
4) Dampak, yaknin konsekuensi atau hasil dari pelaksanaan kebijakan, baik yang sesuai dengan harapan maupun tidak diantisipasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Keempat komponen tersebut menjadi landasan penting yang membentuk karakter dan model kebijakan publik yang diterapkan. Oleh karenanya peneliti menggunakan teori kebijakan publik ini untuk menjawab permasalahan pada penelitian, yakni untuk mengetahui apakah kebijakan mengenai aturan Perjanjian

[69] Amtai Alaslan dkk., *Kebijakan Publik: Teori, Formulasi dan Aplikasi,* (Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023) 13 .

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah sesuai dengan komponen yang menjadi landasan pembuatan kebijakan publik.

6. Konsep Hierarki Peraturan Perundang-Undangan

1) Hierarki Norma Hukum *(stufentheorie Hans Kelsen dan Hans Nawiasky)*

Sampai saat ini, belum terdapat suatu sistem di dunia yang secara tegas dan baku mengatur tata urutan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara universal. Pengaturan yang ada umumnya hanya terbatas pada prinsip atau asas tertentu, sebagaimana asas yang menyatakan bahwa peraturan daerah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang memiliki kedudukan lebih tinggi. Demikian pula dalam konteks konstitusi, dikenal ungkapan *the supreme law of the land* yang menegaskan bahwa undang-undang dasar menempati posisi tertinggi dalam suatu sistem hukum suatu negara.[70]

Analisis Hukum menekankan bahwa sistem norma selalu berubah dan peran norma dasar, karakteristik hukum tertentu seperti kemampuan hukum untuk mengontrol proses pembentukannya sendiri. Hal tersebut tercermin dalam adanya norma hukum yang mengatur tata cara pembentukan norma hukum lainnya, sekaligus dalam batas tertentu menentukan

[70] Ni'matul Huda, *Negara Hukum Demokrasi dan Judicial Review*, Cetakan Pertama (UII Press, 2005).(Yogyakarta: UII Press, 2005) 48.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

substansi dari norma yang dibentuk. Suatu norma hukum dianggap sah karena dibentuk berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan oleh norma hukum lain, di mana norma tersebut menjadi dasar legitimasi bagi keberlakuan norma hukum yang pertama.[71]

Menurut Hans Kelsen, norma hukum tersusun secara bertingkat serta berlapis dalam sesuatu hierarki, norma hukum yang lebih rendah mendapatkan keberlakuan, sumber, serta landasan dari norma yang lebih besar. Berikutnya, norma yang lebih besar tersebut pula memperoleh bawah keberlakuannya dari norma di atasnya sampai kesimpulannya berpuncak pada norma paling tinggi yang diketahui selaku Norma Bawah(Grundnorm). Kelsen menegaskan bahwa susunan ini merupakan bagian dari adanya norma yang memiliki sifar dinamis.[72]

Oleh sebab itu, hukum senantiasa dibangun ataupun dihapus oleh lembaga ataupun otoritas yang berwenang bersumber pada norma yang mempunyai peran lebih besar, sehingga norma yang lebih rendah(inferior) lahir atas bawah norma yang lebih besar(superior). Dengan demikian, hukum

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[71] Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara Judul aslinnya (Theory Of Law and State)* (Bandung: Nusa Media, 2024),179 .

[72] Jimly Asshiddiqie, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum* (Konstitusi Press, 2009).

membentuk sesuatu tatanan norma yang tersusun secara berjenjang serta berlapis dalam sesuatu hierarki.[73]

Ikatan antara norma yang mengendalikan pembuatan norma lain dengan norma yang dibangun tersebut ialah ikatan superordinasi serta subordinasi, yaitu:

a) Norma yang mengatur pembentukan norma lain berkedudukan lebih tinggi;
b) Norma yang dibentuk berdasarkan ketentuan tersebut berkedudukan lebih rendah;
c) Tatanan hukum, khususnya tatanan hukum negara, bukanlah kumpulan norma yang sejajar dan sederajat, melainkan suatu susunan norma yang tersusun dalam tingkatan-tingkatan yang berbeda.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[73] Aziz Syamsudin, *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-undang*, Cetakan Pertama (Sinar Grafika, 2011).

BAB III

METODE PENELITIAN

Metodologi dapat dimaknai sebagai disiplin yang mempelajari berbagai cara, langkah, atau prosedur dalam melaksanakan kegiatan ilmiah. Sedangkan penelitian merupakan proses sistematis dan objektif melalui tahapan pengumpulan, pengolahan, analisis, hingga penyajian data. Tujuan utamanya ialah memecahkan permasalahan atau menguji hipotesis demi pengembangan prinsip-prinsip ilmiah. [74]

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam riset ini merupakan riset yuridis normatif. Dalam bermacam literatur, riset yuridis normatif pula sering diucap selaku riset hukum doktrinal. Jenis dalam penelitian ini mempunyai ciri spesial, ialah fokus kajiannya terbatas pada aspek- aspek hukum yang bertabiat normatif serta tidak memegang ranah non- hukum, semacam aspek empiris ataupun sosiologis dalam proses pengumpulan informasinya. Hal tersebut disebabkan oleh sifat peneltian yuridis normatif yang menempatkan kajiannya sepenuhnya dalam ruang lingkup ilmu hukum itu sendiri, baik dalam pengertian sempit maupun secara luas.[75]

Pada jenis penelitian hukum ini, hukum umumnya dipahami sebagai ketentuan yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan *(law in books)*.

[74] Ramadona Simbolon, *Metodologi Penelitian*, (Padang: CV. Nusantara Press Indonesia, 2025), 2.

[75] Nurul Nurul Qamar dan Farah Syah Rezah, *Metode Penelitian Hukum Doktrinal dan Non-Doktrinal*, (Makasar: CV. Social Politic Genius, 2020), 18.

Penelitian hukum normatif mengkaji substansi hukum seperti norma, kaidah, asas hukum, doktrin, dan regulasi, serta juga mengedepankan analisis deskriptif yang dalam tahapan penelitianya melibatkan studi kepustakaan untuk mengumpulkan data sekunder.[76]

Ada pula yang diartikan dengan yuridis normatif dalam penelitan ini merupakan kajian terhadap kasus menimpa pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) yang ada dalam produk hukum, ialah Undang-Undang No 6 Tahun 2023.

Pendekatan dalam penelitian mempunyai peranan yang sangat berarti sebab jadi perlengkapan analisis untuk peneliti dalam menciptakan jawaban atas isu serta kasus hukum yang dikaji. Dalam penelitian hukum diketahui sebagian tipe pendekatan. Ada pula pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan perundang- undangan(statute approach) dan pendekatan konseptual(conceptual approach).[77]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach)*

   Pendekatan perundang-undangan *(statute approach)* merupakan metode penelitian yang menempatkan peraturan perundang-undangan sebagai sumber utama dalam proses analisis. pendekatan perundang-undangan biasanya digunakan dalam meneliti peraturan perundang-undangan yang masih banyak kekurangan dalam penormaannya atau

[76] Mushafi, *Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktik (Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara, 2025), 21* .

[77] Amiruddin dan Zainal Azikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Press,2013), 45.

malah menyuburkan praktik-praktik penyimpangan baik secara teknis maupun di lapangan.[78]

Pendekatan ini dicoba dengan menelaah segala peraturan perundang- undangan yang berkaitan dengan kasus ataupun isu yang lagi dialami. Tidak hanya itu, pendekatan ini pula digunakan buat mengkaji konsistensi serta kesesuaian antara peraturan pemerintah dengan Undang-Undang Bawah ataupun antara undang- undang yang satu dengan undang- undang yang lain.[79]

Dalam penelitian ini, peraturan perundang- undangan yang dikaji merupakan Undang- Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jadi Undang- Undang. Pengkajian tersebut dicoba buat mengenali apakah pengaturan dalam undang- undang tersebut sudah membagikan kepastian, kesejahteraan, serta proteksi hukum untuk pekerja, spesialnya pekerja kontrak ataupun pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT). penelitian ini tidak cuma menelaah Undang- Undang No 6 Tahun 2023, namun pula mengkaji peraturan lain yang berkaitan, semacam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021, Undang- Undang No 2 Tahun 2022, dan Undang- Undang No 13 Tahun

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[78] Nur Solikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, (Pasuruan: CV. Qiara Media, 2012), 58

[79] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2017), 130.

2003 tentang Ketenagakerjaan yang mempunyai keterkaitan dengan pengaturan dalam Undang- Undang Cipta Kerja.

2. Pendekatan Konseptual *(Conceptual Approach)*

Pendekatan kontekstual(pendekatan konseptual) berbeda dari pemikiran serta doktrin yang sudah tumbuh dalam ilmu hukum. melalui kajian terhadap berbagai pemikiran dan doktrin tersebut, peneliti dapat menemukan gagasan-gagasan yang membentuk definisi, konsep dan doktrin ini menjadi dasar penting bagi peneliti dalam menyusun argumentasi hukum yang tepat untuk memecahkan permasalahn yang sedang dikaji. [80]

Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual dengan tujuan untuk memperkuat fondasi untuk memperkuat fondasi teoritis dari masalah hukum yang dibahas. Metode ini tidak hanya memberikan penjelasan konsep dan asas hukum yang relevan, tetapi juga menempatkan penelitian dalam kerangka pemikiran yang sistematis sehingga kesimpulan yang dibuat memiliki dasar teori yang kuat dan dapat dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian yakni mengenai kepastian kesejahteraan dan kepastian perlindungan hukum pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja tetap.

3. Pendekatan Perbandingan *(Comparative Approach).*

[80]Amiruddin dan Zainal Azikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum, (*Jakarta: Rajawali Press, 2013) 47.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Pendekatan perbandingan merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan membandingkan sistem hukum atau ketentuan hukum yang satu dengan ketentuan hukum lainnya, termasuk mengkaji persamaan dan perbedaan antara norma hukum yang berlaku dengan penerapannya dalam praktik di lapangan.[81]

Tujuan peneliti memakai pendekatan ini merupakan buat menyamakan Undang- Undang No 13 Tahun 2003 dengan Undang-Undang No 6 Tahun 2023 guna menguatkan argumentasi menimpa kepastian hukum serta proteksi hukum dalam regulasi terkini. Tidak hanya itu, pendekatan ini pula digunakan buat menyamakan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 dengan Undang- Undang No 6 Tahun 2023 ataupun peraturan perundang- undangan lain yang mengendalikan menimpa ketenagakerjaan.

Tujuan dari perbandingan ini merupakan buat memperdalam uraian menimpa sistem hukum ketenagakerjaan, spesialnya pengaturan terpaut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT), sehingga bisa dikenal apakah pergantian yang dicoba dalam pengaturan PKWT mencerminkan konsistensi pemerintah dalam membentuk serta mengganti peraturan perundang- undangan tersebut.

B. Sumber Bahan Hukum

[81] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2016), 172.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Dalam penelitian hukum in tidak mengenal data yang digunakan. Sedangkan dalam menafsirkan masalah hukum untuk menunjukkan apa yang seharusnya diperlukan maka dibutuhkan berbagai sumber penelitian, termasuk sumber hukum.[82] Karena yang dikaji dalam penelitian ini ialah sumber bahan hukum, maka penelitian ini bisa juga disebut riset kepustakaan dengan fokus pada sumber bahan rujukan serta tulisan dan analisis material primer maupun sekunder.[83] Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas tiga bagian, yaitu:

1. Sumber bahan hukum primer

Sumber bahan hukum primer merupakan sumber bahan hukum utama yang berkaitan dengan penelitian, dalam penelitian ini[84]. Yaitu:

a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
c. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
d. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu)
e. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[82] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2017), 136.

[83] Mushafi, *Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktik*, (Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara, 2025), 30.

[84] Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2015), 54

f. Permenakertrans No. PER.02/MEN/l/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan.

2. Sumber Bahan Hukum Sekunder

Sumber bahan hukum sekunder merupakan sumber buku atau tulisan lainya yang memperkuat dari sumber bahan hukum primer.[85] Dalam penelitian ini peneliti ialah memakai buku yang pastinya terkati ulasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT), serta tentang ketenagakerjaan. Selanjutnya pula memakai ilmu hukum, harian hukum, naskah akademik Undang- undang, serta postingan hukum.

3. Sumber Bahan Hukum Tersier

Sumber bahan hukum tersier ialah bahan yang membagikan uraian ataupun data terhadap bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder, semacam kamus, ensiklopedia, postingan majalah, dan ensiklopedia hukum. Bersumber pada tipe penelitian yang digunakan, ialah penelitian normatif, hingga pengumpulan bahan hukum dicoba lewat riset kepustakaan, baik yang berasal dari media cetak ataupun elektronik, peraturan perundang- undangan, dokumen formal, dan bermacam literatur yang berkaitan dengan kasus yang dibahas dalam penelitian ini.[86]

C. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

[85] Nurul Qamar dan Rezah, *Metode Penelitian Hukum Doktrinal dan Non-Doktrinal*, (Makasar: CV. Social Politic Genius, 2020), 23 .

[86] Mushafi, *Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktik*, (Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara, 2025), 80

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Dalam riset ini, metode pengumpulan bahan hukum dimulai dengan menetapkan isu hukum yang hendak dikaji, setelah itu dilanjutkan dengan mencari bermacam bahan hukum yang relevan dengan isu yang sudah ditemui. Sebab riset ini memakai pendekatan perundang- undangan(statute approach) serta pendekatan konseptual(conceptual approach), teknik pengumpulan materi hukum dilakukan terlebih dahulu mengidentifikasi isu-isu hukum yang menajdi fokus penelitian. Setelah itu, peneliti menelusuri berbagai undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan objek penelitian, dan mengumpulkan materi hukum lainnya berupa buku hukum, jurnal ilmiah hukum, serta berbagai literature yang relevan dengan penelitian ini.

D. Analisis Bahan Hukum

Pengolahan serta analisis modul hukum pada dasarnya disesuaikan dengan tipe riset serta watak informasi yang digunakan. Dalam riset normatif, bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer, sekunder, serta tersier yang tiap- tiap mempunyai peran dan guna berbeda dalam proses analisis. Oleh karena itu, pengkajian terhadap bahan hukum tersebut perlu dilakukan dengan memperhatikan berbagai perspektif yang berkembang dalam ilmu hukum. Analisis hukum normatif umumnya menggunakan metode deduktif sebagai dasar utama untuk menarik kesimpulan, sedangkan metode induktif digunakan sebagai pendukung untuk memperkuat hasil analisis. Sebagian besar sumber data dalam penelitian normatif diperoleh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

melalui tinjauan pustaka yang berasal dari undang-undang, literature hukum, jurnal ilmiah, dan sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian.[87]

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, diperlukan pula proses penafsiran dan pendalaman makna[88]. Penelitian ini menggunakan tiga tahapan analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data

   Pada tahap pertama, peneliti melakukan proses reduksi data dengan cara menyeleksi, menyederhanakan, seta merangkum inti pokok dari setiap informasi yang dirperoleh. Langkah ini bertujuan agar data menjadi lebih terstruktur dan mudah diolah untuk tahap selanjutnya.

2. Penyajian Data

   Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian yang sistematis. Penyajian dilakukan untuk melihat pola, hubungan, perbandingan, serta aspek-aspek penting antara satu informasi dengan informasi lain.

3. Penarikan Kesimpulan

   Tahap terakhir ialah penarikan kesimpulan. Pada tahap ini, peneliti mengolah seluruh hasil analisis untuk mendapatkan informasi yamg relevan dan dapat dijadikan dasar dalam menentukan tindakan atau

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[87] Amiruddin dan Zainal Azikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2018), 163.

[88] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 245.

pemahaman selanjutnya. Kesimpulan yang dihasilkan merupakan temuan baru dalam bentuk ilmiah yang menjadi output dari keseluruhan proses peneltian.[89]

E. Tahap-Tahap Penelitian

Penelitian dilakukan tentunya sesuai dengan proses ilmiah. Metode penemuan masalah menunjukkan keurutannya. Secara umum prosedur penelitian dilakukan dalam tahapan-tahapan berikut:

1. Tahap perencanaan:
   a. Mengidentifikasi permasalahan yang akan di teliti
   b. Merumuskan pokok permasalahan
   c. Melakukan studi awal atau telaah pendahuluan
   d. Menyusun rancangan penelitian
2. Tahap pelaksanaan penelitian:
   a. Mengumpulkan berbagai bahan hukum
   b. Melakukan analisis terhadap bahan hukum
   c. Tahap penyusunan laporan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[89] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 246.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebelum dan sesudah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

1. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Hukum ketenagakerjaan lewat Undang- Undang No 13 Tahun 2003 membagi ikatan kerja ke dalam 2 tipe, salah satunya merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) ataupun yang biasa diketahui selaku pekerja kontrak. PKWT ialah ikatan kerja yang didasarkan pada tipe serta watak pekerjaan tertentu, sehingga berakhir cocok jangka waktu ataupun selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.[90] Perjanjian kerja tersebut pula wajib penuhi ketentuan legal perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata dan syarat dalam Pasal 52 Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menimpa jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) beserta mekanismenya, pengaturannya sudah diatur secara komprehensif dalam Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 59 Undang- Undang No 13 Tahun 2003 memastikan kalau PKWT cuma bisa dicoba buat jangka waktu tertentu

[90] Ike Farida dan Satya Arinanto, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2025) 21.

serta sangat lama berlangsung sepanjang 3 tahun. Pasal tersebut pula mengendalikan mekanisme lanjutan sehabis masa berlakunya berakhir, ialah lewat perpanjangan ataupun pembaruan perjanjian kerja. Dalam syarat tersebut, PKWT pada dasarnya dibatasi dengan durasi dini optimal 2 tahun yang jadi syarat pokok dalam memastikan batasan ikatan kerja bersumber pada waktu tertentu.

Pasal 59 ayat(4) Undang- Undang No 13 Tahun 2003 secara tegas mengendalikan mekanisme perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT), ialah cuma bisa dicoba satu kali dengan jangka waktu sangat lama satu tahun. Dengan demikian, ikatan kerja bersumber pada PKWT bisa berlangsung optimal 3 tahun, yang terdiri atas 2 tahun masa perjanjian dini serta satu tahun perpanjangan. Syarat menimpa perpanjangan tersebut bertujuan buat menghindari terbentuknya kontrak kerja yang dicoba secara kesekian tanpa batasan waktu yang jelas. Tetapi, apabila pekerjaan yang diperjanjikan belum berakhir pada dikala masa PKWT lebih dahulu berakhir, pemberi kerja masih bisa melanjutkan ikatan kerja lewat kontrak yang sama cocok syarat yang berlaku.

Selain mekanisme perpanjangan, Pasal 59 ayat (6) juga mengatur pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang secara yuridis berbeda. Pada hakikatnya, pembaruan ini merupakan pembentukan hubungan kerja baru setelah kontrak sebelumnya berakhir, dengan syarat telah berlalu 30 hari masa istirahat (*cooling off*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

period). Secara umum, pembaruan dilakukan hanya sekali dengan jangka waktu yang ditetapkan paling lama dua tahun.

Namun sistem ini tidak bebas dari masalah. Di satu sisi, masa jeda dimaksudkan untuk melindungi pekerja dari pengulangan kontrak berulang yang dapat merugikan mereka. Sebaliknya, celah normatif tetap ada karena pengusaha masih dapat memanfaatkan program Pembaruan tersebut untuk mempertahankan fleksibilitas tenaga kerja tanpa memberikan kepastian hubungan kerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, ketentuan ini menunjukkan ketidakpastian antara kebutuhan pasar kerja untuk fleksibilitas dan tujuan perlindungan kerja, hal ini pada praktiknya dapat melemahkan prinsip kepastian kerja yang layak.

kehadiran Undang- Undang Nomor. 13 Tahun 2003 mempunyai manfaat buat mencabut syarat yang tidak cocok lagi dengan syarat serta pertumbuhan era. Tidak hanya itu, UU Nomor. 13 Tahun 2003 pula bertujuan buat menampung pergantian pada seluruh aspek kehidupan bangsa Indonesia di tahun 1998, perihal itu selaras dengan dimulainya masa reformasi. Terdapatnya UU Nomor. 13 Ketahui 2003 berakibat terhadap hukum ketenagakerjaan serta membagikan nuansa baru. UU no 13 tahun 2003 membagikan banyak pergantian salahsatunya ialah menyetarakan sebutan buruh serta pekerja/ buruh, mengubah sebutan majikan dengan pengusaha dan kesetaraan antara pekerja/ buruh laki- laki serta perempuan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Di samping itu, UU No. 13 Tahun 2003 diharapkan dapat menjamin perlindungan bagi hak-hak dan kepentingan, pengusaha, pekerja/buruh dalam usaha pengembangan ketenagakerjaan. Di sisi lain, dalam perjalananya, UU No. 13 Tahun 2003 mendapatkan banyak protes dari berbagai pihak pengusaha, pekerja/buruh maupun Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Oleh karena itu, terdapat beberapa putusan Mahkamah Konststitusi yang mengabulkan permintaan masyarakat untuk menegaskan beberapa tafsiran pasal UU No. 13 tahun 2003. Salah satu pasal yang diprotes oleh para pekerja/buruh ialah pasal tentang PKWT dan *outsourcing*.

Dalam hal tersebut, Undang-undang cipta kerja hadir untuk memperbarui peraturan perundang-undangan sebelumnya. Undang-undnag cipta kerja memberikan kelonggaran terhadap dunia usaha dalam perakrutan pekerja, dan undang-undang ini juga memiliki tujuan untuk menciptakan lebih banyak lapangan pekerjaan. Namun, hal tersebut menimbulkan banyak pertanyaan mengenai dampaknya terhadap hak dan perlindungan pekerja.

Undang-undang Cipta Kerja Tahun 2020 ini diumumkan pada masa pandemi oleh presiden Joko Widodo dan diinisiasi pada Oktober 2019. Tujuan dari undang-undang ini yaitu untuk menarik investasi asing dengan menyederhanakan kerangka peraturan. Undang-undang ini merupakan Omnibus Law yang menggabungkan lebih dari 1000 pasal dari 70 Undang-undang yang direvisi sebelumnya, termasuk

undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003. Tetapi pastinya tidak bisa dipungkiri kritik hendak undang- undang ini banyak, salahsatunya mencakup kepastian dalam ikatan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan ketidakjelasan status pekerja. Walaupun demikian perihal tersebut diklarifikasi lewat syarat yang oleh undang- undang diserahkan kepada peraturan pemerintah. Sebaliknya Undang- undang cipta kerja tahun 2020 ini pula mengalami kritik bukan cuma sebab substansinya, tetapi pula sebab minimnya keterlibatan warga sipil dalam pembuatannya, perbandingan tipe yang menimbulkan ketidakpastian hukum, dan substansi yang merugikan hak buruh serta area.

Salah satu pergantian terpaut kontrak kerja serta alih energi dalam Undang- Undang Cipta Kerja Tahun 2020 nampak pada penghapusan syarat Pasal 59 yang lebih dahulu menghalangi pekerja kontrak cuma buat pekerjaan tertentu yang bertabiat sedangkan serta tidak berlangsung lebih dari 3 tahun. Tidak hanya itu, Pasal 64 serta Pasal 65 menimpa outsourcing pula dihapus dan dicoba pergantian terhadap pengaturan alih energi. Syarat lebih dahulu yang menghalangi aplikasi pemborongan pekerjaan serta outsourcing cuma pada pekerjaan di luar aktivitas pokok ataupun yang tidak berhubungan langsung dengan proses penciptaan, saat ini tidak lagi diberlakukan. Perubahan tersebut membuka kemungkinan penggunaan tenaga kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

outsourcing pada berbagai jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kegiatan utama perusahaan.

Dari sisi hubungan kerja perubahan tersebut berimplikasi pada semakin luasnya penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu tanpa pembatasan yang ketat sebagaimana diatur sebelumnya. Fleksibilitas ini memungkinkan penggunaan tenaga kerja kontrak dalam jangka waktu yang lebih panjang, bahkan melampaui batasan tiga tahun yang sebelumnnya menjadi standart dalam pengaturan ketenagakerjaan. Hal ini berdampak terhadap kepastian status hubungan kerja tetap menjadi semakin lemah. Kondisi ini menunjukkan adanya pergeseran peraturan yang sebelumnya diatur secara jelas menuju peraturan yang amat fleksibel namun sekaligus menimbulkan tantangan terhadap kepastian dan perlindungan pekerja.[91]

Walaupun demikian, ada upaya buat memperjelas syarat tersebut lewat peraturan pemerintah. Perihal ini nampak dalam Pasal 56 ayat(4) yang mengatakan kalau syarat lebih lanjut menimpa jangka waktu serta selesainya sesuatu pekerjaan diatur dalam peraturan pemerintah. Syarat tersebut menampilkan kalau Undang- Undang Omnibus Law yang pada awal mulanya bertujuan menyederhanakan serta kurangi banyaknya peraturan perundang- undangan, malah

[91] May Linda Iswaningsih dkk., "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja," *Jurnal Preferensi Hukum* 2, no. 3 (2021): 478–84, https://doi.org/10.22225/jph.2.3.3986.478-484.

menimbulkan bermacam ketentuan turunan baru yang menimbulkan bertambahnya regulasi dalam penerapannya.

Banyaknya kritik dari warga ataupun golongan akademisi menampilkan kalau pemakaian konsep omnibus law beserta modul muatan dalam Undang- Undang Cipta Kerja dinilai belum cocok dengan harapan serta kebutuhan warga pada dikala itu. Keadaan tersebut setelah itu berujung pada pengajuan uji formil terhadap Undang- Undang Cipta Kerja di Mahkamah Konstitusi. Dalam amar putusannya, Mahkamah Konstitusi melaporkan kalau Undang- Undang Cipta Kerja bertabiat inkonstitusional bersyarat, sehingga pemerintah serta pembuat undang- undang diharuskan melaksanakan revisi dalam jangka waktu 2 tahun semenjak vonis dibacakan. Apabila dalam batasan waktu tersebut tidak dicoba revisi cocok dengan vonis Mahkamah Konstitusi, hingga Undang- Undang Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara permanen.[92]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2. **Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021**

Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Energi, Waktu Kerja serta Waktu Rehat, dan Pemutusan Ikatan Kerja ialah peraturan pelaksana dari Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Peraturan tersebut

[92] Putusan *Nomor 91/PUU-XVIII/2020*.

dibangun buat menguatkan landasan yuridis dalam pengaturan ikatan kerja, spesialnya terhadap aplikasi ikatan kerja yang bertabiat lebih fleksibel. Lewat pengaturan yang lebih jelas serta sistematis, diharapkan penerapan perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT) bisa berjalan dalam koridor kepastian hukum. dengan demikian, kemampuan perselisihan yang timbul akibat perbandingan pengertian menimpa status hukum ataupun tanggung jawab para pihak dalam ikatan kerja PKWT bisa diminimalisir.

Secara filosofis, pembentukan paket regulasi tersebut bertujuan untuk menjembatani dua kepentingan yang sering berada pada posisi berbeda, yaitu kebutuhan dunia usaha terhadap fleksibilitas dalam menjalankan kegiatan operasional dan tanggung jawab konstitusional negara dalam memberikan perlindungan kepada pekerja. Melalui pengaturan dalam Undang- Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksananya, ialah Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021, pemerintah berupaya menyesuaikan orientasi efisiensi dalam praktik korporasi dengan tetap menjamin terpenuhinya hak-hak normatif tenaga kerja.

Jaminan tersebut meliputi hak atas upah yang layak, hak rehat serta cuti, proteksi keselamatan serta kesehatan kerja, dan akses terhadap jaminan sosial. Dalam ikatan kerja bersumber pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT), hak- hak tersebut senantiasa ditatap

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

selaku hak bawah pekerja yang tidak bisa diabaikan, walaupun ikatan kerjanya bertabiat kontrak.

Meskipun pada awal mulanya Peraturan pemerintah no 35 tahun 2021 ialah peraturan pelaksana dari undang- undang no 11 tahun 2020 tentang ciptaker, tetapi dengan banyaknya polemik kesimpulannya undang- undang ciptaker ini diajukan ke Mahkamah Konstitusi buat peninjauan hukum. Uji formil tersebut dinyatakan inkonstitusional bersyarat dimana Mahkamah Konstitusi membagikan waktu 2 tahun kepada Dewan Perwakilan rakyat sebagai pembenmtuk undang- undang no 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja buat memperbaikinya.

Pada tahun 2022, Joko Widodo mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja selaku pengganti Undang- Undang No 11 Tahun 2020. Langkah tersebut dicoba selaku tindak lanjut atas amanat vonis Mahkamah Konstitusi. Tetapi, kebijakan tersebut malah memunculkan bermacam kritik dari warga sebab substansi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang tersebut dinilai tidak mempunyai perbandingan yang signifikan dibanding dengan Undang- Undang Cipta Kerja sebelumnya.[93]

[93] David Hariadi dkk., "Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum to-ra : Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat* 9, no. 3 (2023): 428–47, https://doi.org/10.55809/tora.v9i3.276.l

Pasal 7 ayat(1) Undang- Undang No 12 Tahun 2011 menetapkan kalau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang(Perppu) tercantum salah satu tipe peraturan perundang- undangan. Syarat menimpa Perppu tersebut pula diatur dalam Pasal 22 Undang- Undang Bawah Negeri Republik Indonesia Tahun 1945 pula menetapkan peraturan pemerintah pengganti undang- undang ini, yang melaporkan kalau dapat digunakan dalam kondisi memforsir, dengan wajib diiringi persetujuan dari dewan Perwakilan Rakyat.

Sesuai dengan Pasal 11 Undang- Undang No 12 Tahun 2011, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang(Perppu) ialah peraturan perundang- undangan yang mempunyai peran setara dengan undang- undang, sehingga modul muatannya sama dengan modul muatan undang- undang. Perbandingan utama antara Perppu serta undang- undang terletak pada pihak yang membentuknya, di mana Perppu dibangun oleh presiden. Sedangkan itu, modul muatan undang- undang sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat(1) Undang- Undang No 12 Tahun 2011 meliputi pengaturan lebih lanjut atas syarat Undang- Undang Bawah Negeri Republik Indonesia Tahun 1945, penerapan perintah undang- undang supaya diatur dengan undang- undang, pengesahan perjanjian internasional, tindak lanjut atas vonis Mahkamah Konstitusi, dan pemenuhan kebutuhan hukum dalam warga.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Pada Maret 2023, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 formal diresmikan jadi undang- undang, ialah Undang- Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jadi Undang- Undang. Transisi dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- undang sampai disahkan jadi Undang- Undang No 6 Tahun 2023 dikira selaku reaksi terhadap Vonis Mahakamah Konstitusi lebih dahulu. Pengaturan menimpa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) yang ada dalam Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sampai Undang- Undang No 6 Tahun 2023 hadapi sebagian pergantian yang lumayan signifikan. Pergantian tersebut diharapkan bisa membagikan kepastian hukum serta kesejahteraan untuk pekerja, mengingat dalam ikatan kerja pekerja kerap terletak pada posisi yang rentan terhadap ketidakadilan. Oleh sebab itu, tabel berikut hendak menyajikan perbandingan pergantian syarat PKWT dalam Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang- Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Undang- Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jadi Undang- Undang.

Tabel 1.1 Perbandingan Perubahan Pengaturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Aspek	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu	Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021
Dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	Pasal 56 Berdasarkan Pasal 1 dan 2 Perjanjian Kerja Jangka Tetap, pekerjaan individu menentukan durasi dan tanggal berakhirnya pekerjaan tersebut. Namun, perjanjian tersebut tidak menyebutkan kapan pekerjaan akan selesai, atau berapa lama.	Pasal 56 Diubah untuk menambahkan pasal 3 dan 4. Pasal 3 mengatur bahwa jangka waktu pekerjaan ditentukan oleh kontrak kerja. Ketentuan Pasal 4 mengenai perjanjian kerja jangka tetap berdasarkan jangka waktu atau penyelesaian pekerjaan diatur oleh undang-undang pemerintah.	Pasal 5 Pekerjaan yang Diperkirakan Selesai dalam Jangka Waktu Singkat, Musiman dan Terkait dengan Produk Baru atau Produk Tambahan Penjelasan tentang apa yang dimaksud dengan berbasis waktu Penjelasan tentang PKWT berdasarkan pelaksanaan pekerjaan tertentu, yaitu pekerjaan yang dilakukan sekali atau bersifat sementara.
Penulisan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	Pasal 57 Pada ayat 1 Perjanjian Kerja Waktu tertentu dibuat secara tertulis menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin, dan dalam ayat 2 jika ayat 1 tidak dipenuhi maka dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu,	Pasal 57 Diubah sehingga menghapus ayat 2	Pasal 14 Perjanjian Kerja Waktu tertentu dicatatkan oleh pengusaha pada kementrian yang di bidang ketenagakerjaan secra daring paling lama 3 hari sejak Penandatanganan PKWT. Pencatatan tertulis paling lama 7

	pada ayat 3 jika ada perbedana penafsiran antara bahasa asing dan indonesia maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dengan bahasa indonesia.		hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
Masa percobaan Kerja	Pasal 58 Paragraf 1: Perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu tidak tunduk pada masa percobaan kerja. Jika perjanjian kerja memuat masa percobaan, maka masa percobaan kerja tersebut tidak sah.	Pasal 58 Diubah sehingga pada ayat 2 ketambahan redaksi "masa kerja tetap dihitung".	Pasal 12 Tidak diperlukan masa percobaan, jika masa percobaan diperlukan maka hal itu batal demi hukum dan durasi pekerjaan tetap akan dihitung.
Durasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	Pasal 59 Durasi waktu paling lama 3 tahun	Pasal 59 Terjadi perubahan sehingga dalam pasal ini tidak disebutkan secara jelas berapa durasi waktu paling lama, hanya disebutkan bahwa perkerjaan yang diperkirakan peneyelesaianya dalam waktu yang tidak terlalu lama. Dan mengenai ketentuan lebih lanjut jenis, sifat, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan diatur dalam peraturan pemerintah.	Pasal 6 Pekerjaan yang dimaksud penyelesaianya dalam waktu tidak terlalu lama dilaksanakan paling lama 5 tahun Pasal 8 Jangka waktu dibuat paling lama 5 tahun Pasal 9 PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak yang ada dalam perjanjian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

			kerja. Disebutkan juga jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.
Perpanjangan	Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh di perpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sebelum memperpanjang, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan kepada pekerja dengan tertulis	Tidak diatur tentang perpanjangan dalam undang-undang ini tapi diserahkan kepada peraturan pemerintah	Pasal 8 Ayat (1) jangka waktu paling lama 5 tahun. Ayat (2) jika perjanjian pada ayat 1 akan berakhir dan pekrjaan belum selesai, maka Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan jangka waktu dapat dilakukan sesuai kesepakatan dengan ketentuan waktu keseluruhan PKWT tidak lebih dari 5 tahun.
Pembaruan	Pembaruan dapat dilakukan setelah berakhirnya perjanjian yang ada, dalam jangka waktu 30 hari, pembaruan hanya dapat dilakukan satu kali dan maksimal dua tahun.	Tidak diatur mengenai pembaruan	Tidak diatur tentang pembaruan
Peralihan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	Dalam hal ini disebutkan secara jelas jika perjanjian tidak memenuhi ketentuan yang ada tentang perjanjian kerja waktu tertentu	Peralihan dari perjanjian kerja waktu tertentu kepada perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak diatur.	Pasal 10 ayat (4) Jika pekerja harian dipekerjakan tidak sesuai ketentuan yang berlaku maka perjanjian kerja harian tidak berlaku dan hubungan kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

	baik dari segi jangka waktu ataupun jenis dan sifatnya. Terkait perubahan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih lengkapnya diatur dalam keputusan menteri. Dan dalam keputusan menteri nomor KEP-100/MEN/VI/2004 diatur dengan jelas perubahan PKWT menjadi PKWTT		demi hukum berubah berdasarka PKWTT

Amandemen Pasal 56 Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang hal- hal mendasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perubahan tersebut menyebutkan PKWT didasarkan pada jangka waktu tertentu ataupun selsainya pekerjaan tertentu. Namun peraturan selsainya pekerjaan yang didetetapkan. Tidak hanya itu, dalam Undang- Undang No 11 Tahun 2020, Pasal 56 direvisi sehingga peraturan terkait jangka waktu ataupun selesainya pekerjaan tertentu didetetapkan oleh perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak. Perihal ini tidak selaras dengan prinsip hukum ketenagakerjaan yang seharusnya memberikan perlindungan hukum untuk pekerja. Dengan mengubah statusnya menjadi pekerja tetap yang jelas serta tegas,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

perihal ini bisa menimbulkan diskriminasi terhadap pihak yang rentan, yakni pekerja kontrak[94]

Berikutnya, dalam Pasal 56 Undang- Undang No 11 Tahun 2020 disebutkan kalau syarat lebih lanjut menimpa jangka waktu serta selesainya pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) diatur dalam peraturan pemerintah. Dalam konteks tersebut berlaku prinsip hierarki peraturan perundang- undangan sebagaimana dikemukakan oleh Hans Kelsen, kalau norma hukum tersusun secara bertingkat serta berlapis, sehingga norma hukum yang lebih rendah bersumber serta berlandaskan pada norma yang lebih besar. Maksudnya peraturan pemerintah tidak boleh bertentang dengan undang- undang no 11 tahun 2022 serta Undang- Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Perihal ini sejalan dengan amanat Pasal 27 ayat(2) Undang-Undang Negeri Republik Indonesia Tahun 1945 yang melaporkan kalau tiap masyarakat negeri berhak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak. Buat mewujudkan perihal tersebut, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan wajib sanggup mengendalikan menimpa pekerjaan yang layak dan membagikan kepastian hukum dalam pelaksanaannya, walaupun di serahkan kepada peraturan pemerintah terpaut peraturan lanjutanya wajib memberikan kepastian

[94] Farida, Ike dan Satya Arianto. *Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: Sinar Grafika, 2025

terhadap norma bukan kebalikannya malah kekaburan serta ketidakpastian.[95]

Perubahan pada Pasal 57 berkaitan dengan tertulis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Undang- Undang No 13 Tahun 2003 menetapkan jika PKWT tidak dibuat secara tertulis serta tidak cocok dengan syarat hukum, maka secara otomatis akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Tidak Tertentu (PKWTT). Tetapi, syarat ini diganti oleh Undang- Undang No 11 Tahun 2020. Perihal ini dijadikan kebijakan pemerintah dalam melenyapkan poin tersebut, kata Nuryanti Mustari, kebijakan publik wajib memikirkan sebagian elemen, salah satunya merupakan akibat ataupun akibat dari penerapannya. Kenyataannya, Undang- Undang No 13 Tahun 2003 secara spesifik memberikan sanksi jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) tidak terbuat secara tertulis.

Klausul ini bertujuan untuk menghindari adanya kegiatan yang merugikan pekerja serta untuk menjamin kepastian hukum dalam ikatan kerja. Namun klausul ini tidak lagi berlaku setelah adanya amandemen oleh Undang- Undang No 11 Tahun 2020. Penghapusan pasal ini memberikan ketidakpastian hukum serta mengurangi perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[95] Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara Judul aslinnya (Theory Of Law and State)* (Bandung: Nusa Media, 2024),180.

Syarat mengenai masa percobaan kerja diatur dalam Pasal 58 Undang- Undang No 13 Tahun 2003, yang melaporkan kalau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) tidak bisa mensyaratkan terdapatnya masa percobaan kerja serta apabila senantiasa diterapkan hingga syarat tersebut batal demi hukum. Sehabis dicoba pergantian lewat Undang- Undang No 11 Tahun 2020, syarat tersebut tidak dihapus, melainkan ditambahkan uraian kalau masa kerja sepanjang masa percobaan senantiasa diperhitungkan selaku masa kerja pekerja.

Pasal yang hadapi pergantian sangat signifikan serta mempunyai akibat besar merupakan Pasal 59 Undang- Undang No 13 Tahun 2003 yang setelah itu hadapi pergantian sampai jadi Undang- Undang No 6 Tahun 2023. Bersumber pada syarat tersebut, durasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) jadi sangat lama 5 tahun. Tidak hanya itu, pengaturan menimpa perpanjangan tidak lagi diatur secara rinci dalam undang- undang, melainkan diserahkan kepada peraturan pemerintah. Sementara itu, dalam Undang- Undang No 13 Tahun 2003 syarat menimpa perpanjangan serta pembaruan PKWT diatur secara jelas beserta batasan jangka waktunya. Tetapi, dalam Undang- Undang No 6 Tahun 2023 pengaturan tersebut dilimpahkan kepada peraturan pemerintah, sedangkan dalam peraturan pemerintah sendiri tidak diatur secara tegas menimpa pembaruan PKWT.

Syarat mengenai perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) diatur dalam Pasal 59 ayat(4) Undang- Undang No

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa PKWT hanya bisa diperpanjang satu kali dengan jangka waktu sangat lama satu tahun. Bersumber pada syarat tersebut, ikatan kerja dengan sistem PKWT dibatasi sangat lama 3 tahun, yang terdiri atas 2 tahun masa perjanjian dini serta bonus satu tahun masa perpanjangan. Pengaturan mengenai perpanjangan tersebut bertujuan buat membagikan peluang kepada pengusaha melanjutkan ikatan kerja apabila pekerjaan yang diperjanjikan belum berakhir. Tetapi, undang- undang senantiasa membagikan pembatasan secara tegas guna menghindari aplikasi perpanjangan kontrak yang dicoba secara selalu sehingga berpotensi merugikan pekerja.

Dari perbandingan peraturan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwasanya pada pasal 5, pasal 6, pasal 7, pasal 8, pasal 9, pasal 10, pasal 12 dan pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dinyatakan inkonsisten karena tidak selaras dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada pasal 56, pasal 57, pasal 58 dan pasal 59. Hal tersebut sesuai dengan hasil perbandingan yang dilakukan di atas.

Batas formal atas kesempatan mengawali ikatan kerja baru sehabis berakhirnya kontrak lebih dahulu bisa memunculkan kasus

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

yuridis. Dampaknya, hukum positif belum membagikan uraian yang tegas menimpa mekanisme apabila ikatan kerja senantiasa dilanjutkan sehabis berakhirnya kontrak perpanjangan.[96]

Bersumber pada Undang- Undang No 6 Tahun 2023 sudah diganti jadi Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang tipe serta watak pekerjaan, jangka waktu, serta batasan waktu perpanjangan perjanjian kerja senantiasa. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 mengendalikan tipe serta watak pekerjaan, ialah perjanjian kerja senantiasa bersumber pada jangka waktu serta penyelesaian pekerjaan. Menimpa jangka waktu, Pasal 6 ayat (1) melaporkan kalau jangka waktu tersebut optimal 5 tahun serta Pasal 8 ayat (2) dipaparkan kalau bila perjanjian kerja bersumber pada jangka waktu yang diartikan belum berakhir, hingga bisa diperpanjang dengan syarat totalnya tidak lebih dari 5 tahun. Tetapi perihal ini berbanding terbalik dengan kontrol yang jelas serta khusus menimpa berapa lama jangka waktu dini serta berapa banyak perpanjangan yang diperbolehkan. Bersumber pada pergantian ini, Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tidak berubah sebab tidak menerangkan secara rinci hal-hal yang diamanatkan oleh Undang- Undang No 6 Tahun 2023.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[96] Engel Thomas Rumfaan Dan Joko Widarto, "Analisis Dampak Kekosongan Hukum Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja: Penelitian," *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan* 4, No. 3 (2026): 17973–81, Https://Doi.Org/10.31004/Jerkin.V4i3.4935.

Sedangkan itu, mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bersumber pada penyelesaian pekerjaan, disebutkan dalam Pasal 9 ayat (1) jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan pada persetujuan para pihak dalam perjanjian kerja. Perpanjangan Perjanjian Kerja Senantiasa dengan penyelesaian pekerjaan Bila pekerjaan tidak bisa dituntaskan cocok dengan jangka waktu yang didetetapkan, perpanjangan bisa dinegosiasikan sampai pekerjaan berakhir. Memanglah, perihal ini membagikan fleksibilitas yang besar kepada pemberi kerja yang dalam perjanjian kerja ialah pihak yang berkedudukan lebih besar sehingga bisa membuka opsi untuk pemberi kerja buat terus memperpanjang kontrak tanpa mencermati status pekerja yang sepatutnya jadi pekerja senantiasa.

Pergantian yang terjalin pada pasal di atas ialah pasal yang terfokus dalam mengendalikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, tetapi dalam perubahanya malah tidak tidak berubah- ubah sebab sebagian perihal yang sepatutnya diatur dalam undang- undang secara jelas diserahkan kepada peraturan pemerintah, dalam hierarki peraturan perundang- undangan, peraturan pemerintah letaknya terletak dibawah undang- undang yang maksudnya tidak boleh berlawanan dengan undang- undang. Tetapi pada pergantian undang- undang ketenagakerjaan sampai undang- undang cipta kerja tidak tidak berubah- ubah sebab perihal yang telah diatur secara jelas diganti serta menimbulkan kekaburan normatif pada undang- undang, terlebih

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

dengan dilimpahkannya kepada Peraturan Pemerintah no 35 Tahun 2021 yang tidak mengendalikan secara lengkap apa yang telah diamanatkan oleh undang- undang.

B. Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Terhadap Kepastian dan Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pergantian pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) sehabis berlakunya Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 hadapi lumayan banyak pergantian. Syarat yang lebih dahulu bertabiat tegas jadi lebih fleksibel. Pergantian tersebut dicoba sebab sebagian pengaturan dalam Undang- Undang No 13 Tahun 2003 dikira telah kurang relevan dengan pertumbuhan era, sedangkan fleksibilitas dalam ikatan kerja ditatap Sebagaimana sudah dijabarkan pada ulasan lebih dahulu terpaut perubahan- perubahan yang terjalin pada peraturan perjanjian kerja waktu tertentu. Pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu dalam undang- undang no 13 tahun 3004 membagikan batas yang jelas terpaut tipe pekerjaan, jangka waktu dan mekanisme perpanjanhan serta pembaruan kontrak kerja. Tetapi sehabis berlakunya undang- undang no 6 tahun 2023 serta peraturan pelaksananya dalam peraturan pemerintah no 35 tahun 2021 ada gejala inkonsistensi norma yang berakibat pada lemahnya kepastian hukum serta proteksi hukum untuk pekerjadiperlukan buat membiasakan diri dengan arus globalisasi, digitalisasi, serta kemajuan teknologi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1. Peraturan Perjanjian Kerja Waktu tertentu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terhadap Kepastian Hukum

Salah satu tujuan hukum adalah kepastian, konsisten dan dapat diprediksi. Menurut Gustav Radbruch kepastian hukum yakni kepastian hukum itu sendiri yakni salah satu produk dari hukum lebih khususnya produk peraturan perundang-undangan. Menurutnya juga rumusan hukum harus jelas tidak menimbulkan multitafsir dan tidak mudah untuk diubah. Sedangkan Nurhasan Ismail menyatakan dalam konteks yang lebih praktis bahwa kepastian hukum membutuhkan kejelasan konsep, konsistensi antar norma, dan kejelasan hierarki peraturan.[97]

Penanda utama dalam kepastian hukum salah satunya yakni kejelasan norma hukum, maksudnya peraturan perundang- undangan diformulasikan serta di undangankan dengan jelas dan tegas. Sehingga kepastian ini tidak memunculkan keraguan, pertentangan ataupun konflik norma di warga. Dalam mengendalikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu undang- undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah membagikan kejelasan terpaut Peraturan perjanjian kerja waktu tertentu ialah jangka waktu yang telah diresmikan sangat lama 3 tahun beserta perpanjangannya.

[97] Akhmadian, "Asas-Asas Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Baik Untuk Mewujudkan Good Governace,." *Journal of Multidisciplinary Studies 09*, No. 01(2018): 30-38.

Tetapi, dalam Undang- Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang No 2 Tahun 2022 tentang Penciptaan Lapangan Kerja, syarat menimpa Perjanjian Kerja Senantiasa(PKWT) dalam Pasal 59 ayat(4) menetapkan kalau syarat menimpa PKWT bersumber pada jangka waktu ataupun penyelesaian pekerjaan diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah.

Secara normatif, pengaturan menimpa pekerja kontrak masih mengacu pada Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Energi, Waktu Kerja serta Waktu Rehat, dan Pemutusan Ikatan Kerja. Dalam peraturan tersebut, penerapan PKWT dibedakan jadi 2 wujud, ialah PKWT bersumber pada jangka waktu serta PKWT bersumber pada selesainya sesuatu pekerjaan tertentu. Syarat dalam Pasal 6 melaporkan kalau pekerjaan yang diperkirakan berakhir dalam waktu yang relatif pendek bisa dicoba sangat lama 5 tahun.[98]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Peraturan ini kemudian diperkuat dalam Pasal 8 ayat (2), yang menekankan bahwa total jangka waktu PKWT dan perpanjangannya tidak boleh melebihi lima tahun. Selain itu, Pasal 9 menetapkan bahwa PKWT berdasarkan penyelesaian pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dan karyawan. Dalam pasal

[98] Prana Dan Pura, Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora 09*, No. 7 (2022): 3413-3418.

Peraturan ini menunjukkan perbedaan dari ketentuan sebelumnya, karena di bawah rezim Undang-Undang Cipta Kerja, tidak ada lagi peraturan eksplisit mengenai batas maksimum perpanjangan PKWT, jangka waktu setiap kontrak, atau batas maksimum perpanjangan PKWT.

Pengaturan tersebut sangat berpengaruh terhadap pekerja/buruh, karena tidak dicantumkan sanksi yang jelas bagi perusahaan yang melanggar, perubahan ini membuat pekerja atau buruh merasa dirugikan atas ketidakpastian status ketenagakerjaannya. Harapan menjadi karyawan tetap menjadi semakin menjauh karena masa kontrak pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu semakin lama.

Menurut Gustav Radbruch norma yang dicantumkan dalam undang-undang haruslah jelas sehingga tidak memunculkan kekeliruan dalam pemaknaan, karena menurutnya kepastian hukum merupakan kepastian hukum itu sendiri. Syarat menimpa pembaruan Perjanjian kerja waktu tertentu lebih dahulu diatur dengan jelas dalam Undang- Undang No 13 tahun 2003 pasal 59 ayat(6) tentang Ketenagakerjaan, tetapi bukan lagi diatur dalam Peraturan Pemerintah no 35 tahun 2021 selaku peraturan pelaksana Undang- undang No 6 tahun 2023.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Karena tidak ada pengaturan yang jelas tentang masalah ini, ada pertanyaan penting tentang apakah mekanisme pembaruan PKWT masih dapat digunakan atau apakah itu secara substansial sudah tidak ada lagi. Ketidakjelasan norma ini tidak hanya menjadi masalah teknis dalam pengaturan ketenagakerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan ketidakpastian dalam jalinan kerja. Padahal hubungan kerja semestinya dilaksanakan beradasar pada prinsip tertib hukum, kepastian, dan kejelasan norma. Jika dihadapkan dengan kekosongan pengaturan pembaruan Perjanjian kerja Waktu tertentu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 belum sepenuhnya memenuhi prinsip kepastian hukum.

2. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terhadap Perlindungan Hukum Pekerja

Teori perlindungan hukum menekankan bahwa hukum harus dapat melindungi kepentingan individu, terutama mereka yang berada dalam posisi lemah. Menurut Philip M. Hadjon, perlindungan hukum diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara pihak yang memiliki kekuasaan dengan pihak yang lemah, seperti hubungan antara pengusaha dan pekerja.[99]

[99]Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009):11 .

Bab sebelumnya membahas perubahan undang-undang tentang perjanjian kerja waktu tertentu dari UU nomor 13 tahun 2003 hingga UU nomor 6 tahun 2023. Mengatur perjanjian kerja waktu tertentu dibagi menjadi dua, yaitu jangka waktunya dan selesianya pekerjaan yang diatur oleh peraturan pemerintah. Pasal 6 dari peraturan pemerintah mengatur jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, yang paling lama berlangsung 5 tahun. Namun, tidak ada penjelasan yang jelas tentang prosedur lanjutan setelah lima tahun kerja berakhir. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara kebutuhan pasar kerja untuk fleksibilitas dan tujuan perlindungan pekerja.

Menurut Philip M. Hadjon menjelaskan perlindungan hukum sebagai upaya untuk melindungi dan menghormati hak-hak setiap orang yang berada dalam lingkup hukum melalui perangkat aturan yang dapat melindungi masyarakat dari tindakan yang tidak adil. Nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila, bersama dengan prinsip-prinsip negara hukum yang menjunjung tinggi keadilan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia, menentukan konsep perlindungan hukum tersebut. Philip M. Hadjon juga membagi perlindungan hukum ke dalam dua kategori: perlindungan hukum preventif dan represif. Dalam teori perlindungan hukum, jika ada hubungan kerja, negara bertanggung jawab untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah agar terhindar dari praktik ketenagakerjaan yang eksploitatif.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dalam undang- undang ketenagakerjaan mekanisme jangka waktu Perjanjian Kerja waktu tertentu diatus secara kaku dengan mekanisme perpanjangan serta pembaruan yang jelas. Terdapatnya 2 mekanisme tersebut pastinya membagikan proteksi preventif terhadap pekerja serta yang hendak menghindari terbentuknya kontrak secara terus menerus, sehingga memacu pengusaha bisa melaksanakan peralihan status pekerja jadi Pekerja senantiasa ataupun Perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pengaturan jangka waktu PKWT yang diganti oleh Undang-Undnag Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2023 serta dilimpahkan kepada Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021, yang cuma mengendalikan terdapatnya mekanisme perpanjangan serta tidak terdapat peraturan terpaut pembaruan. Keadaan ini menimbulkan terdapatnya proteksi lebih dahulu jadi menurun sehingga terus menjadi tidak terdapat lagi ruang batas. Keadaan ini setelah itu jadi lebih kurang baik dengan menetapkan mekanisme terpaut perpanjangan yang dapat dicoba kapan saja sepanjang 5 tahun. Tidak terdapat pembatasan ataupun larangan buat melaksanakan pembaruan kontrak sehabis kontrak berakhir.

Akibat dari keadaan ini pada menyusutnya proteksi hukum terhadap pekerja, dikkarenakan perihal tersebut jadi kesempatan pengusaha buat memakai perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu secara terus menerus serta kesekian dengan substantif pekerjaan yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

sama tanpa wajib bergeser status jadi peekerja senantiasa. Walaupun peraturan pelaksana sudah memastikan batasan optimal jangka waktu PKWT, tidak terdapatnya pengaturan yang tegas menimpa pembaruan PKWT pada tingkatan peraturan undang- undang berdampak pada proteksi hukum yang bertabiat penangkalan belum berjalan secara maksimal. Akibatnya, pekerja tidak mempunyai jaminan normatif yang kokoh buat menghindari terbentuknya aplikasi kontrak kerja yang berlangsung secara selalu. Dalam keadaan demikian, proteksi terhadap pekerja lebih banyak tergantung pada mekanisme represif lewat penyelesaian perselisihan ikatan industrial sehabis mencuat sengketa.

Berdasarkan pada sudut pandang teori perlindungan hukum, kurangnya standar yang berkaitan dengan perubahan PKWT menunjukkan bahwa perlindungan hukum telah berubah dari preventif (pencegahan) menjadi represif. Pergantian ini dapat memperlemah posisi tenaga kerja karena hukum yang ada bukan lagi berfungsi secara maksimal untuk mencegah pelanggaran sejak awal. Sebaliknya, hukum baru akan menguatkan perlindungannya ketika hak-hak pekerja dilanggar. Kondisi ini tidak cocok dengan tujuan hukum ketenagakerjaan, yang pada dasarnya bertujuan buat menghasilkan keadilan serta kepastian dalam ikatan kerja serta melindungi pekerja selaku pihak yang mempunyai peran lebih lemah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Pergantian status pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) jadi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu(PKWTT) dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 pula tidak diatur, cuma saja dalam pasal 10 ayat(4) menarangkan terpaut perjanjian kerja setiap hari yang bila tidak penuhi syarat pada Peraturan Pemerintah hingga demi hukum hendak berganti bersumber pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu(PKWTT). Tetapi terpaut apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak cocok dengan syarat jangka waktu ataupun selesainya sesuatu pekerjaan yang telah disebutkan dalam Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 hingga tidak terdapat uraian apakah bila sehabis 5(5) tahun masih terdapat perpanjangan dari pengusaha hendak jadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu(PKWTT) ataupun pekerja senantiasa, sebab perihal ini tidak diatur.

Perihal ini berarti Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tidak memberikann kepastian serta perlindungan hukum kepada pekerja yang jadi pihak rentan dalam perjanjian kerja, sebab kontrak bisa diperpanjang selalu tanpa mengganti status mereka jadi pekerja tetap.

C. Pengaturan Sistem Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Pemerintah berperan sebagai perumus maupun penentu peraturan perundang-undangan yang menjamin kepastian hak dan kewajiban bagi para pekerja/buruh. Selain sebagai perumus peraturan pemerintah juga memegang fungsi pengawasan serta kontrol sosial terhadap pengelolaan ketenagakerjaan di Indonesia. Keterlibatan pemerintah dalam ketenagakerjaan tentunya berubah-ubah di setiap masanya yang menyesuaikan kebutuhan yang terus berubah. Namun pemerintah harus tetap turut serta dalam hukum ketenagakerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.[100]

Salah satu unsur penting dalam unsur tenaga kerja yaitu pengawasan ketenagakerjaan. Oleh karena itu pemerintah harus turut mengawasi hubungan kerja, baik pemerintah daerah maupun pusat. Tujuan adanya pengawasan ini untuk melindungi pekerja atau buruh yang posisinya sebagai pihak yang rentan secara sosial dan ekonomi yang membuat posisi pengusaha lebih kuat.

Terkait peran pemerintah dalam pengawasan seperti halnya tertuang dalam pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang bertujuan memperkecil kemungkinan adanya pelanggaran aturan ketenagakerjaan. Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi, “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen

[100] Farida, Ike dan Satya Arianto. *Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: Sinar Grafika, 2025. 56.

guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan". Pada pasal 177 disebutkan bahwasanya pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pasal 178 ayat (1) menjelaskan bahwasanya pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan, baik pemerintah pusat maupun daerah. Pada ayat (2) disebutkan bahwasanya pengawasan yang dimaksud diatur oleh keputusan presiden. [101]

Selain itu juga diatur dalam pasal 182 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan juga dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil. Pada pasal 182 ayat (2) juga menyebutkan bahwa penyidik ASN memiliki wewenang sebagai berikut:

1. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenaga-kerjaan.
2. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
3. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
4. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

[101] Pasal 177 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

5. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
6. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
7. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.[102]

Terkait peraturan lebih lanjut pengawasan ketenagakerjaan diatur lebih lanjut oleh pemerintah dalam Permenakertrans No. PER.02/MEN/l/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan. Dalam melakukan pengawasan langkah pemerintah dapat berupa preventif, edukatif, dan represif yustisia. Tiga langkah tersebut tentunya memiliki perbedaan yang menyesuaikan kondisi, pertama berupa preventif edukatif yang digunakan apabila kesadaran masyarakat terhadap hukum masih ada. Namun jika langkah tersebut tidak efektif maka menggunakan represif yustisia, langkah ini digunakan untuk menyadarkan masyarakat akan kepatuhan hukum meskipun dengan tekanan.[103]

Langkah yang harus dilakukan pemerintah dalam pengawasan ketenagakerjaan terbagi ke dalam beberapa tindakan berikut:

[102] Pasal 182 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
[103] Permenakertrans No. PER.02/MEN/l/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan

1. Sosialisasi atau penyuluhan norma ketenagakerjaan kepada pengusaha ataupun pekerja atau buruh.
2. Tahapan pelaksanaan pengawasan dimulai dengan upaya pembinaan *(preventive education).*
3. Tindakan represif non yustisial dengan memberikan peringatan tertulis (nota pemeriksaan) kepada pimpinan perusahaan jika ada pelanggaran dan dapat melalui lisan saat pengawasan secara langsung
4. Tindakan represif yustisial dilakukan untuk menyelesaikan dengan jalur lembaga peradilan formal yang bertujuan untuk mengadili dan memberikan sanksi.

Selain langkah di atas, pemerintah juga bisa melakukan pengawasan melalui pemberdayaan kelembagaan yang sudah ada, seperti memeberdayakan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan.

Fungsi adanya pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah yakni dilakukan dengan melaksanakan kegiatan yang mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Karena segala bentuk peraturan perundang-undangan yang melindungi pekerja/buruh tidak akan berarti apabila pelaksanaanya tidak diawasi oleh sekelompok ahli yang telah mendapatkan kewenangan untuk mengawasi dengan melakukan kunjungan secara tiba-tiba dalam melakukan pengawasan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Pentingnya pengawasan ketenagakerjaan juga berkaitan dengan sifat dari hukum ketenagakerjaan yakni perlindungan dan menjamin keadilan sosial. Perlindungan yang dimaksud terlebih kepada pihak pekerja atau buruh sebagai pihak yang rentan, perlindungan tidak cukup hanya dengan adanya peraturan perundang-undangan, namun perlu juga pengawasan dari pemerintah dan pihak yang berwenang agar perlindungan yang harusnya ada benar-benar terjamin didapatkan oleh para pihak pekerja. Dalam menjamin keadilan hubungan kerja juga tidak semerta-merta hanya cukup dengan diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun juga harus ditegaskan dan di awasi, oleh karena itu pentingnya pengaturan yang jelas mengenai pengawasn ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 masih menunjukkan inkonsistensi normatif dalam pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Inkonsistensi ini merupakan hasil dari analisis perbandingan pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan beberapa perubahannya, yakni pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan ketentuan yang jelas tentang perpanjangan, pembaruan dan peralihan status pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Namun, undang-undang nomor 6 tahun 2023 justru memberikan ketentuan tersebut kepada Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tanpa memberikan ketentuan yang jelas dan rinci. Kondisi tersebut membuka ruang multitafsir dalam pelaksanaan hubungan kerja. Akibatnya pengusaha memiliki ruang lebih luas untuk melakukan perpanjangan kontrak terus menerus tanpa adanya kepastian mengenai perubahan status pekerja menjadi pekerja tetap.
2. Dengan mempertimbangkan prinsip kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak memberikan perlindungan optimal bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pekerja kontrak rentan karena peraturan yang tidak jelas mengenai batasan perpanjangan kontrak, mekanisme perpanjangan, dan transisi dari status pekerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hal ini bertentangan dengan tujuan mendasar hukum ketenagakerjaan, yang pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan, keadilan, dan kesejahteraan bagi pekerja. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 masih memerlukan perbaikan agar memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja kontrak di Indonesia.

3. Pengaturan Sistem Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur pada pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait pengawasan ketenagakerjaan yang harusnya dilakukan oleh pemerintah. Namun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini sudah di amandemen sampai terakhir Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Selain itu mengenai pengawasan lebih lanjut diatur oleh pemerintah dalam permenakertrans No. PER.02/MEN/I/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Penting untuk melakukan amandemen pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 agar tidak terjadi inkonsistensi. Perlu juga amandemen ini apakah undang-undang dan peraturan pemerintah sudah selaras karena peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 merupakan peraturan pelaksana dari undang-undang sebelumnya.
2. Perlu dilakukan amandemen terhadap pengaturan Perjanjian Kerja Waktu tertentu dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, khususnya terkait batas waktu kontrak,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

mekanisme perpanjangan dan pembaruan, serta ketentuan mengenai peralihan status pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Pengaturan tersebut harus dirumuskan secara lebih eksplisit agar pengaturan antara Undang-Undang dan peraturan pelaksananya tidak menimbulkan multitafsir dan sinkron antara keduanya dan pastinya memberikan kepastian serta perlindungan hukum terhadap pekerja.

3. Pemerintah harus memperkuat pengawasan terhadap sistem ketenagakerjaan untuk mencegah adanya penyalahgunaan sistem kontrak yang lebih banyak merugikan pekerja sebagai pihak yang rentan. Hal ini penting karena adanya pengaturan terkait ketenagakerjaan tidak akan berjalan efektif tanpa adanya pengawasan dari pihak yang memiliki wewenang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Alaslan, Amtai, Syamsul Rijal, Monica Feronica Bormasa, dan Nahak Seran. *Kebijakan Publik: Teori, Formulasi dan Aplikasi*. Padang: Get Press, 2023.

Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika, 2014.

Amiruddin, dan Zainal Azikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Asikin, Zainal. *Mengenal Filsafat Hukum*. Pustaka Reka Cipta, 2014.

Asshiddiqie, Jimly. Teori Hans Kelsen Tentang Hukum. Jakarta: Konstitusi Press. 2009.

Farida, Ike dan Satya Arianto. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika, 2025.

Flambonita, Suci. *Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Media Nusa Creative, 2020

Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,*. Malang: Literasi Nusantara, 2020.

Hartono, Ateng, Ali Said, Kurniati Bachrun, dkk. *Indikator Pekerjaan Layak 2024*. Jakarta: Badan Pusat Statistik. 2025.

Kelsen, Hans. *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara Judul aslinnya (Theory Of Law and State)*. Bandung: Nusa Media. 2024.

Marzali, Amri. *Antropologi dan Kebijakan Publik*. Kencana Prenada Media Group, 2012.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media, 2017.

Mushafi. *Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktik.* Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara. 2021.

Mochtar, Zainal Arifin, dan Eddy O S Hiariej. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*; *Memahami Kaidah, Teori, Asas dan Filsafat Hukum*. Perpustakaan Nasional: Yogyakarta. 2021 .

Penyusun, Tim. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achnmad Siddiq Jember, 2024.

Putro, Widodo Dwi. *Filsafat Hukum: Pergulatan Filsafat Barat, , Filsafat Timur, Filsafat Islam, Pemikiran Hukum Indonesia Hingga Metajuridika di Metaverse*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana, 2024.

Qamar, Nurul, dan Farah Syah Rezah. *Metode Penelitian Hukum Doktrinal dan Non-Doktrinal.* Makasar: CV. Social Politic Genius, 2020.

Setiono. *Rule Of Law (Supremasi Hukum)*. Suralarta: Magister Ilmu Hukum Universitas Sebelas Maret, 2004.

Setiyono, Budi. *Model dan Desain Negara Kesejahteraan*. Bandung: Nuansa Cendekia, 2020.

Simbolon, Ramadona. *Metodologi Penelitian.* (Sumatera: CV. Nusantara Press Indonesia, 2025) .

Sipayung, Parlin. *Hukum Ketenagakerjaan.* Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022

Soehino. *Asas-Asas Hukum Tata Negara*. Yogyakarta: Liberty, 2000
.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2014.

Subekti, R. *Aneka Perjanjian*. Cetakan kedua. Bandung: Alumni, 1977.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Sulaiman, Abdullah dan Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.

Wijayanti, Asri. *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Cet. 1. jakarta: Sinar Grafika. 2009.

Zaeni, Asyhadie, Dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Prenadamedia Group, 2019.

Jurnal

Adha, Lalu Adi. "Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia." *Journal Kompilasi Hukum* 5, No. 2 (2020): 267–298. https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2.49.

Akhmadian, Suwari. "Asas-Asas dalam Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik untuk Mewujudkan Good Governace,." J*ournal of Multidisciplinary Studies 09*, No. 01(*2018*): 30-38.

David Hariadi dkk., "Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum to-ra : Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat* 9, no. 3 (2023): 428–47, https://doi.org/10.55809/tora.v9i3.276.l

Hamdani, Fathul. "Fiksi Hukum: Idealita, Realita, dan Problematikanya di Masyarakat." *Jurnal Primagraha Law Review 1*, No. 02, (2023): 71-83.

Halilah, Siti, dan Mhd Fakhrurrahman Arif. Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli. *Jurnal Hukum Tata Negara 4*, No. 02, (2021): 56-67.

Harlapan, Deviera Dika Putri, dan I Made Sarjana. "Perlindungan Hukum kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison)." *Udayana Master Law Journal 10*, No. 3, (2021) : 631–643.

Ilela, Yudith, Adonia Ivonne Laturette, dan Sarah Selfina Kuahaty. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia." *PAMALI: Pattimura Magister Law Review* 4, No. 2 (2024): 226-238. https://doi.org/10.47268/pamali.v4i2.2144.

Khairani, Khairani, dan Trie Rahmi Gettari. "Perlindungan Pekerja Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja." *UNES Journal of Swara Justisia* 7, No. 2 (2023): 709-721. https://doi.org/10.31933/ujsj.v7i2.372.

May Linda Iswaningsih dkk., "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja," *Jurnal Preferensi Hukum* 2, no. 3 (2021): 478–84, https://doi.org/10.22225/jph.2.3.3986.478-484

Nababan, Agung Kristyanto, Muhammad Junaidi, Kukuh Sudarmanto, dan Zaenal Arifin. "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan." *Jurnal Usm Law Review* 5, No. 1 (2022): 314–330. https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808.

Novanto, Arya Setya, dan Ratna Herawati. "Efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Pembangunan Hukum Indonesia." *Jurnal Usm Law Review* 5, No. 1 (2022): 401–411. https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.5084.

Puspitaningtyas, Kinanthi, dan Waluyo Waluyo. "Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan di Indonesia." *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 12, no. 1 (2024): 34. https://doi.org/10.20961/hpe.v12i1.84679.

Prana, Satria Adhi, dan Margo Hadi Pura. Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora* 9, No. 7. (2022): 3413- 3418 .

Silitonga, Rini B.A., Hasim Sukamto, dan Ani Wijayati. "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak di Indonesia." *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 4, No. 11 (2025): 5086–5094. https://doi.org/10.59141/comserva.v4i11.3024

Suprajogi, Agus, dan Satrya Aprillano Winugeng. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. *Lex Jurnalica 19*, No. 1. (2022): 124- 132.

Ummah, Vina Rohmatul. "Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan." *Staatsrecht: Jurnal Hukum Kenegaraan dan Politik Islam 2*, No. 2 (2022): 165- 186.. https://doi.org/10.14421/staatsrecht.v2i2.2813.

Universitas Tompotika Luwuk. "Perbandingan Penerapan Yurisprudensi Pada Sistem Hukum Civil Law Dan Cammon Law Antara Indonesia Dan Australia." *Jurnal Media Hukum* 12, no. 1 (2024): 1–9. https://doi.org/10.59414/jmh.v12i1.635.

Vinsensius Tamelab, Maria Viviana Ero Payon, dan Benediktus Peter Lay. "Kepastian Hukum Hak Atas Tanah Bagi Warga Baru Di Lokasi Perumahan Resettlemen Kelurahan Naiboanat Kecamatan Kupang Timur Kabupaten Kupang." *Student Scientific Creativity Journal* 1, no. 5 (2023): 115–129. https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v1i5.1942.

Skripsi

Busyairoh, Izmatur Rizqy Nur. *Analisis Hukum Terhadap Penghapusan Upah Minimum Kabupaten/Kota Pasal 88c Uu Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember, 2020.

Griselda, Adellia Feyra. *Tinjauan Yuridis Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca UU No 6 Tahun 2023 Tentang CIpta Kerja Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia*. Skripsi: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2023.

Hadi, Virga Septa, *Analisis Outsourcing Tenaga Kerja Pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Atas Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau Dalam Perspektif Siyasah (Studi Kasus Pada Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia DPW Lampung)*, Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2023.

Indarti. *Tinjauan Yuridis terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003*. Skripsi: Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023.

Mahbub, Habibi. *Kepastian Hukum Terhadap Status Perjanjian Kerja Waktu Dalam Putusan Nomor:3/G/2014/PHI.SBY Perspektif UU Nomor 13 Tahun 20023 Tentang Ketenagakerjaan*. Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember, 2021.

Pramesti, Rani Ayu. *Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Provinsi DKI Jakarta.* Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021.

Suciana, Aprilia Silvi. *Analisis Yuridis Putusan Lepas oleh Hakim dalam Tindak Pidana Pencucian Uang (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Nomor 555/Pid. Sus/2021/PN. Sby).* Skripsi : Universitas Nasional Jakarta, 2023.

Peraturan Perundang-Undangan

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu).

Sekretariat Negara Republik Indonesia . Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Sekretariat Negara Republik Indonesia . Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Sekretarist Negara Republik Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.02/MEN/l/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan.

Website

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Online, diakses pada 17 November 2025, https://www.kbbi.co.id/arti-kata/analisis

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), online, diakses pada 11 November 2025, https://kbbi.web.id/pemerintah

Kamus Hukum Online Indonesia (KBBI), diakses pada 17 November 2025, https://kamushukum.web.id/arti-kata/analisis-yuridis

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Iddatun Nikmah
NIM	: 222102030031
Program Studi	: Hukum Tata Negara
Fakultas	: Syariah
Institusi	: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tida terdapat unsur-unsur plagiasi karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur plagiasi dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Jember, 20 Mei 2026

Saya yang menyatakan,



Iddatun Nikmah

NIM. 222102030031

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BIODATA DIRI



A. Biodata Diri

Nama	: Iddatun Nikmah
NIM	: 222102030031
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	: Jember, 24 Januari 2004
Agama	: Islam
Alamat	: Dusun Lao', RT.002 RW.012, Desa Sumber Lesung, Kecamatan Ledokombo, Kabupaten Jember
Fakultas/Prodi	: Syariah/Hukum Tata Negara
No. Telepon	: 081235539855
Email	: iddatunen24@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. TK As-Surur (2008-2010)
2. SDN Sumber Lesung 03 (2010-2016)
3. MTs Miftahul Ulum Suren (2016-2019)
4. MA Miftahul Ulum Suren (2019-2022)
5. UIN Khas Jember (2022-2026)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER